

Convention collective Industrie pharmaceutique (IDCC 0176) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 mise à jour par accord du 11 avril 2019 - Etendue par arrêté du 2 avril 2021 JORF 13 juillet 2021

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635184. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/industrie-pharmaceutique-0176>.

Sommaire

1. Préambule
2. Généralités et principes
3. Liberté d'opinion, non-discrimination et égalité professionnelle
4. Droit syndical et institutions représentatives du personnel
5. Emploi, qualification et formation professionnelle
6. Garanties collectives et individuelles des salariés
7. Contrat de travail
8. Protection sociale des salariés
9. Respect de la convention collective

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les dispositions des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les dispositions de l'avenant II intitulé « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir avenant II en vigueur au 1er juillet 2019)

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la santé au travail avant la fin de l'année 2019.

Article 4 — Entrée en vigueur et durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

La présente convention collective entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord et au plus tôt le 1er juillet 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Entreprises de moins de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Dépôt

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 — Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Généralités et principes

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

La présente convention collective, conclue en application du titre III du livre I du code du travail, règle sur le territoire métropolitain les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements pharmaceutiques adhérents du syndicat professionnel de l'industrie pharmaceutique « Les entreprises du médicament » et ayant pour activité principale l'une des activités énumérées ci-dessous. Elle

s'applique également aux sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études de ces entreprises ou établissements ainsi qu'à leurs annexes ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux, à l'exclusion des voyageurs représentants placiers.

Activités visées par la présente convention collective :

1. Fabrication et/ou exploitation de spécialités pharmaceutiques et autres médicaments à usage humain, au sens des articles L. 5111-1, L. 5111-2, L. 5121-1 et L. 5121-1-1 du code de la santé publique, y compris la transformation du sang et la fabrication de dérivés sanguins.
2. Recherche et développement en médecine et en pharmacie humaines, services et sous-traitance de la recherche et développement et du contrôle correspondant aux activités ci-dessus.
3. Promotion des médicaments qu'elle soit organisée directement par des entreprises titulaires ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (AMM) ou qu'elle soit réalisée par une entreprise distincte liée par un contrat commercial avec l'entreprise titulaire ou exploitant de l'AMM.
4. Lorsqu'elles sont effectuées par des entreprises ou établissements directement liés (1) au titulaire ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (AMM) et dont la finalité économique est la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain visées au 1 ci-dessus :
 - le façonnage et conditionnement ;
 - la distribution par dépositaire de ces spécialités et médicaments, ainsi que les activités administratives, d'études, de conseil et de services concourant à la réalisation de cette finalité économique.

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

21.10Z

Fabrication de produits pharmaceutiques de base

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

21.20Z

Fabrication de préparations pharmaceutiques

Pour l'ensemble de la classe, dès lors qu'il s'agit de médicaments à usage de la médecine humaine.

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

46.18Z

Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques

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

46.46Z

Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques

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

72.11Z

Recherche et développement en biotechnologie

Sont visées dans cette classe les activités telles que définies à la division 72.11 de la NAF, de recherche et développement en biotechnologie : médecine, biologie, biochimie, pharmacie et plus généralement de recherche et développement en vue de la fabrication et de l'obtention d'AMM et de l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain.

72.19Z

Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles

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

64.20Z

Activités des sociétés holding

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

70.10Z

Activités des sièges sociaux

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

71.20B

Analyses, essais et inspections techniques

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

73.11Z

Activités des agences de publicité

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

94.11Z

Activités des organisations patronales et consulaires

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

94.12Z

Activités des organisations professionnelles

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

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

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

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

Article 2 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 — Révision de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

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

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

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

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

(1) Le 1. de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4 — Dénonciation de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. La présente convention collective, pourra, à tout moment, être dénoncée par l'une des parties signataires.

2. Cette dénonciation est en principe totale et vise l'ensemble de la convention. Elle peut toutefois ne concerner que certaines dispositions de cette convention dès lors que l'accord collectif les instituant le prévoit expressément.

3. Elle doit être notifiée aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 3 mois commençant le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction générale du travail (DGT) compétente.

4. Les négociations auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche doivent commencer au plus tard dans le mois suivant l'expiration du préavis de dénonciation.

5. Par exception au 1 ci-dessus, les dispositions nouvelles intégrées dans la convention ou celles ayant fait l'objet d'une révision ne pourront être dénoncées sauf cas exceptionnel dans les 12 mois suivant leur entrée en vigueur.

6. Sauf accord contraire des parties, la convention collective ou les dispositions ayant fait l'objet de la dénonciation restent en vigueur pendant un délai maximum de 12 mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Article 5 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

1. Missions générales

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

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

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

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

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

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des CQP, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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

cppni @ leem. org.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

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

2. Missions d'interprétation (1)

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

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

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

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

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

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

3. Missions de conciliation (1)

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

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

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

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

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

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

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

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

8° Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'efforcent de ne

pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause.

*(1) Les 2. et 3. de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail et du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

Article 6 — Négociations obligatoires de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie au minimum trois fois par an en vue des négociations de branche.

Ces réunions portent :

- sur les thématiques légalement obligatoires telles que prévues aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail ;
- sur d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou du LEEM.

Article 7 — Maintien de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'une convention ou un accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois avant la dénonciation.

Article 8 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, ou association, ou groupement d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Liberté d'opinion, non-discrimination et égalité professionnelle

Article 9 — Liberté d'opinion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

Article 10 — Non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Principe

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises s'engagent à ne pas prendre en considération les éléments suivants, en matière de recrutement, de conduite ou de répartition du travail, d'accès à la formation, de mesure disciplinaires ou de licenciement, de rémunération, de promotion, d'évolution professionnelle ou d'attribution d'avantages sociaux : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

2. Commission de non-discrimination

Lorsqu'un salarié, visé par une décision dans un des domaines ci-dessus estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés représentatives s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution au cas litigieux.

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

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

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

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

Article 11 — Égalité professionnelle

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

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

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche

En vue de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes est examiné en matière :

- de conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, et à la promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi notamment celles des salariés à temps partiel.

Des mesures temporaires de rattrapage prises au seul bénéfice des femmes ou des hommes selon les conclusions du rapport pourront faire l'objet de mesures tendant à atteindre cet objectif d'égalité professionnelle dans la branche, notamment à l'occasion de la négociation sur les salaires minima.

Ces mesures de branche ne dispensent pas les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou à défaut par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

2. Égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes au niveau de la branche

L'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale, entre les salariés quels que soient leur sexe, leur âge et leur nationalité est assurée dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de la présente convention, notamment celles prévues par l'accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des salaires minima, doit notamment être examinée conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail en vue de la négociation annuelle de branche sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail.

3. Égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise

Dans la définition de sa politique de rémunération, l'entreprise respecte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'assurer une égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Dans ce contexte, l'entreprise effectue chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, et lorsque des écarts de rémunération sont identifiés et non justifiés, l'entreprise prend les mesures de rattrapage et de rééquilibrage nécessaire et doit dans un délai de 3 ans se mettre en conformité, conformément à l'article L. 1142-10 du code du travail. Le comité social et économique sera informé des mesures prises par l'employeur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans que cette information puisse aboutir à transmettre des données individuelles.

4. Renvoi à la commission de non-discrimination

Les difficultés, nées de l'application des dispositions prévues aux articles 9 et 10 ci-dessus ainsi qu'au présent article entre un salarié et un employeur relevant de la présente convention collective seront soumises à la procédure prévue au 2 de l'article 10 ci-dessus.

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 12 — Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs, la liberté d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix et la liberté d'action de ces organisations syndicales, dans le respect des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination fixés à l'article 10 ci-dessus.

Article 13 — Le comité social et économique (CSE)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Dispositions générales

La mise en place et le fonctionnement du comité social et économique (CSE) sont renvoyés à l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Il appartiendra aux entreprises de définir le rôle et la place qu'elles entendent donner aux suppléants de cette instance comme acteurs du dialogue social dans l'entreprise. En effet, il est important que ces derniers puissent avoir les informations et soient associés dans l'hypothèse où ils viendraient remplacer les titulaires.

Il est rappelé que ces derniers ont accès à la base de données économiques et sociales.

Le nombre de membres du comité social et économique est prévu à l'article R. 2314-1 du code du travail mais peut être modifié par protocole préélectoral dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Le nombre d'heures de délégation est prévu à l'article R. 2314-1 du code du travail et peut être modifié par protocole préélectoral ou accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2314-7 et L. 2315-2 du code du travail.

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois ou être mutualisées entre les membres du CSE. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il

bénéficie.

2. Composition des collèges électoraux

En matière d'élections professionnelles, les salariés sont répartis de la manière suivante entre les collèges électoraux :

- les salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification sont inscrits dans le 1er collège ;
- les salariés classés dans les groupes de classification 4 et suivants sont inscrits dans le 2e collège, sous réserve de l'application des dispositions prévues ci-après en cas d'existence d'un 3e collège ;
- dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre de salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants ou ayant la qualité de cadres, est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, ces catégories doivent constituer un 3e collège.

Par dérogation, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord unanime de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise conformément à l'article L. 2314-12 du code du travail.

Toutefois, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un titulaire et un suppléant, le CSE est élu, conformément aux dispositions de l'article L. 2314-11 du code du travail, par un collège unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

3. Elections

a) L'accord préélectoral conclu entre l'employeur (ou son représentant) et les organisations syndicales représentatives fixe :

- la répartition des salariés dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges ;
- ainsi que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Pour chaque tour de scrutin, afin de permettre l'organisation du vote et, le cas échéant, celle d'un vote par correspondance, les candidatures doivent être transmises à l'employeur dans le délai fixé par cet accord préélectoral.

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

b) Les électeurs se trouvant notamment dans l'impossibilité de se rendre au lieu du vote auront la faculté de voter par correspondance ou par vote électronique si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide, conformément à l'article L. 2314-26 du code du travail.

Les modalités du vote électronique donnent aux salariés concernés l'accès aux mêmes éléments d'information que les autres salariés et assurent la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes, conformément à l'article R. 2314-6 du code du travail.

Les modalités du vote électronique sont prévues dans un cahier des charges établi dans le cadre de l'accord d'entreprise visé ci-dessus ou, à défaut, par l'employeur.

La liberté et le secret du vote, seront fixés par l'accord préélectoral qui précise notamment :

- les conditions dans lesquelles l'employeur assurera aux salariés admis à voter par correspondance, la possibilité de consulter les listes électorales ;
- les conditions de transmission aux intéressés par la propagande électorale, notamment des professions de foi des candidats ;
- les conditions d'envoi du matériel de vote ;
- les modalités d'expédition et de réception des votes.

4. Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés et ;
- les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés exerçant une activité de production industrielle.

Cette commission n'a pas de vocation consultative et prépare les réunions du CSE sur les thématiques santé et sécurité, sauf accord collectif qui le prévoirait expressément. (1)

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe notamment les modalités de mise en place de la commission santé en définissant :

- le nombre de membres de la CSSCT ;
- le nombre de réunions annuelles ;
- les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 du code du travail ;
- les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise doit être dispensée aux membres de la commission.

(1) Au 4. de l'article 13, les termes « Cette commission n'a pas de vocation consultative et prépare les réunions du CSE sur les thématiques santé et sécurité, sauf accord collectif qui le prévoirait expressément. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 14 — Durée des mandats des représentants du personnel au CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

La durée des mandats des représentants du personnel au comité social et économique est fixée à 4 ans, à défaut d'une durée plus courte

prévue par accord d'entreprise.

Article 15 — Organisation de la base de données économiques et sociales (BDES)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Le présent article règle l'organisation de la base de données économiques et sociales (BDES) dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

La BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du comité social et économique (CSE) prévues à l'article L. 2312-17 du code du travail :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces informations portent sur les 2 années précédentes, l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans la mesure du possible, l'entreprise mettra à disposition une BDES sous forme informatique.

Par le présent article, les partenaires sociaux prévoient que la BDES permette aussi la mise à disposition des informations nécessaires :

- aux négociations que l'employeur doit obligatoirement engager dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentative telles que prévues aux articles L. 2242-1, L. 2242-11-1 ou à l'article L. 2242-13 du code du travail et ;
- aux consultations ponctuelles du CSE.

Les informations transmises au CSE à travers la BDES doivent permettre au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

Dans l'attente de la mise en place du comité social et économique dans l'entreprise, ces dispositions s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes.

Article 16 — Désignation d'un délégué syndical dans les établissements de 11 salariés à moins de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans la branche peuvent désigner pour la durée de son mandat un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 17 — Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juillet 2019

Les parties signataires considèrent que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises d'un dialogue social constructif et responsable. Dès lors, elles rappellent que la négociation collective représente un enjeu essentiel dans l'entreprise, et que les présentes dispositions visent à faciliter les conditions d'exercice du droit syndical et des mandats représentatifs. Elles fixent à cette fin les dispositions ci-après.

1. Principes généraux

Les dispositions fixées à l'article 10 ci-dessus relatives à la non-discrimination s'appliquent aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle et de rémunérations en prévoyant des dispositions adaptées, de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

2. Exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel

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

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

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

3. Moyens des titulaires de mandats syndicaux et représentatifs du personnel

Afin de soutenir et d'encourager le dialogue social, les entreprises examineront les possibilités d'octroyer des moyens supplémentaires permettant de faciliter l'exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel et de permettre aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif d'assurer pleinement leur rôle.

Les moyens supplémentaires ainsi octroyés peuvent notamment être des moyens humains, financiers, des moyens en temps, des formations ou la mise en place d'une méthode de négociation...

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

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

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

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur maintient la rémunération (salaire de base et primes qui y sont attachés) du salarié, dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

5. Autorisation d'absence liée aux missions syndicales

a) Réunions statutaires

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

b) Commissions officielles

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

c) Réunions des instances syndicales européennes

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absence seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant participer aux réunions des instances syndicales européennes, chaque organisation syndicale bénéficiant au maximum de 5 jours par an d'absence payée à ce titre.

d) Commissions paritaires

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

- de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou des groupes techniques constitués par elle ;
- de la commission paritaire nationale plénière permanente de négociation et d'interprétation dans sa formation restreinte pour l'exercice de ses missions d'interprétation et de conciliations prévues aux articles 5.2 et 5.3 ;
- des commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20, L. 2241-3 et L. 2241-18 du code du travail.

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

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

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

Les membres de ces instances participant à leurs réunions bénéficient des dispositions de l'article 18 ci-dessous, sauf dispositions autres prévues par les textes les ayant instituées.

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

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

branche.

Dans ce contexte, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie au maximum de 42 jours d'absences payées par an, sachant que ces absences ne peuvent se prendre que par journée entière.

Le nombre de jours d'absences payées à ce titre, est limité à 7 jours d'absence payée par an et par personne, et ce dans la limite des 42 jours précités d'absence payée par an.

Ces autorisations d'absences sont subordonnées au respect des conditions édictées à l'article 18.3, a) ci-dessous et aux conditions suivantes :

- envoi au LEEM de la copie de la convocation émanant de l'organisation syndicale de salariés avec la liste de leurs destinataires concomitamment à l'envoi des convocations aux salariés concernés ;
- envoi au LEEM de l'ordre du jour de la réunion de formation et d'information se rapportant directement et exclusivement à des thématiques traités au niveau de la branche ;
- envoi au LEEM dans un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation syndicale de salariés d'une copie de la feuille de présence signée par chaque participant.

Les salariés ainsi convoqués bénéficient des conditions de remboursement de frais prévues à l'article 18.4, b) ci-dessous.

6. Droit de saisine des organisations syndicales de salariés

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

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

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

Article 18 — Absences et frais liés à la négociation collective de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2023

1° Objet

Le présent article a pour objet de préciser, conformément au d du 5° de l'article 17 ci-dessus, les conditions de participation des salariés aux réunions des commissions et instances paritaires énumérées à cet article ainsi que les conditions de remboursement des frais y afférents.

2° Modalités d'organisation des réunions paritaires

a) Principes généraux

Sous couvert du respect des dispositions spécifiques propres à l'organisation de la CPPNI prévues à l'article 18.2°-b, les différentes instances paritaires peuvent se réunir :

- soit en présentiel (la totalité des participants de la commission sont physiquement présents) ;
- soit en distanciel (la totalité des membres de la commission se réunissent en recourant à un dispositif d'audio ou vidéoconférence) ;
- soit selon un modèle de « mixte canal », dans lequel les participants ont la possibilité de se réunir en partie en présentiel et en partie à distance. Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche participant à ces commissions déterminent librement leur mode de participation, en présentiel ou à distance.

Lorsqu'il est recouru à un dispositif d'audio ou vidéoconférence, le dispositif technique utilisé lors de la réunion doit permettre l'identification des membres de la commission et leur participation effective.

En tout état de cause, le recours à l'audio ou la visioconférence ne doit pas avoir pour effet de modifier les compositions des commissions paritaires.

b) Organisation des réunions de la CPPNI

Sauf cas de force majeure ou circonstances exceptionnelles imposant la tenue des réunions en audio ou visioconférence pour l'intégralité de ses membres, les réunions de la CPPNI pourront se dérouler selon une organisation dite « mixte canal », mélangeant présentiel et audio ou visioconférence.

Dans le cadre des réunions des CPPNI organisées en « mixte canal », devront être obligatoirement présents physiquement en réunion :

- au moins deux membres par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche. Celles-ci déterminent librement leur mode de participation, en présentiel ou à distance ;
- au moins deux membres de la délégation patronale.

3° Composition des commissions paritaires (1)

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

- Commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :
 - trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.

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

- Commissions plénières :

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

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

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

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

c) Les commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-3 et L. 2241-181 à L. 2241-12 du code du travail sont considérées comme des commissions plénières.

4° Autorisation d'absence liée aux réunions paritaires de branche

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

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

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

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 17.5°-d de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement).

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

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

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

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

c) Pour les salariés pour lesquels la date de la réunion visée au a du présent article ne correspond pas à un jour habituellement travaillé, ce temps passé est indemnisé sur la base de leur taux horaire ou journalier ou fait l'objet d'une compensation en temps.

5° Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

Sous réserve de dispositions d'entreprise plus favorables, les règles de remboursement des frais liées aux réunions paritaires de branche sont gérées de la manière suivante :

a) Nombre de bénéficiaires des remboursements

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

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

Le nombre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a. du 3° « Composition des commissions paritaires » ci-dessus, le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

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

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

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

• Frais de transport

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

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

Pour des raisons de coût et compte tenu du principe ci-dessus, sauf conditions exceptionnelles, le remboursement de frais de voiture est

limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2e classe.

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

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

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

• Frais d'hôtel et de repas (2)

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

- plafonds concernant les frais de repas lorsque le salarié assiste en présentiel à la réunion : 27 € par repas justifié ou 54 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;
- plafonds concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :
 - 180 € à Paris ou en région parisienne, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, et Strasbourg ;
 - 90 € en province.

Lorsque le salarié participe à une réunion à distance, il ne peut prétendre à la prise en charge d'aucun de ces frais.

c) Modalités de remboursement

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

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche que le bénéficiaire de remboursement représente Les noms des salariés présents sont communiqués par le LEEM, à l'entreprise à laquelle appartiennent les intéressés et à qui le salarié fournit les justificatifs correspondants aux frais de transport (indemnités kilométriques, frais SNCF, avion selon les modalités " frais de transports » prévus au 18.5°-b ci-dessus, transports en commun, parking) et aux frais de repas ou de logement engagés pour la réunion paritaire. "

Les forfaits de remboursement sont ceux prévus à l'article 18.5°-a ci-dessus.

6° Remboursement des frais liés aux réunions des organismes et instances paritaires émanant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ou des accords collectifs de la branche

À défaut de dispositions particulières fixées par les textes instituant les organismes ou instances les régissant, les dispositions du 5° ci-dessus s'appliqueront aux membres de ces organismes ou instances participant à leurs réunions.

(1) Le 3° est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail et du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

(2) Nota : Compte tenu de la période des Jeux Olympiques et de l'impact de ces derniers sur les frais de logement en région parisienne, les frais d'hôtel et de repas liés aux réunions paritaires de branche sont modifiés pour les mois de juin, juillet et septembre 2024 (accord du 11 avril 2024, article 1er - BOCC 2024-22).

Article 19 — Exercice d'une mission syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

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

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

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

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

Emploi, qualification et formation professionnelle

Article 20 — Classifications et salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les dispositions relatives aux classifications et salaires figurent dans un avenant I « Classifications et salaires » à la présente convention.

Article 21 — Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

En complément de l'avenant I « Classifications et salaires », un accord collectif de branche traite de la formation professionnelle et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 22 — Formation professionnelle et alternance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les parties signataires affirment l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle, facteur de renforcement de la compétitivité des entreprises en France, du développement professionnel et de la sécurisation des salariés dans leurs parcours professionnels.

L'alternance des périodes de formation théorique dans un centre de formation et de formation pratique dans l'entreprise doit aussi être encouragée et développée.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux en fixent les objectifs et les moyens à travers l'accord collectif de branche sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences annexées à la présente convention.

Les salariés qui souhaiteraient s'informer, à l'occasion de certaines manifestations économiques, techniques ou scientifiques, telles que congrès, expositions, conférences, et en dehors de tout dispositif de formation professionnelle telle que notamment le plan de développement des compétences ou le compte personnel de formation, pourront demander une autorisation d'absence, dans les conditions définies par l'entreprise, pour s'y rendre, sauf si leur employeur leur demande de s'y rendre dans le cadre de leur contrat de travail.

Garanties collectives et individuelles des salariés

Article 23 — Santé, sécurité au travail et prévention des risques professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Prévention

La diversité des situations de travail dans les entreprises du médicament peut générer, pour certains salariés, une exposition à des facteurs de risques professionnels et notamment : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte, les températures extrêmes, le bruit, la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques ou les risques chimiques.

L'existence de ces risques professionnels nécessite de développer une politique de prévention des risques dans les entreprises du médicament et à mettre en place des actions devant éliminer ou, à défaut, réduire les causes d'éventuels risques pour la santé et augmenter les sources de bien-être au travail.

À cet effet, les entreprises favoriseront le développement de l'information et de la formation des salariés en ce qui concerne les risques qu'ils encourent et l'importance du respect des consignes de sécurité. Elles sensibiliseront également la hiérarchie aux risques professionnels inhérents aux situations de travail et à leurs conséquences sur la santé des salariés.

2. Mesures de protection de la santé des travailleurs

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention adaptées aux risques professionnels présents dans l'entreprise, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- des actions d'information et de formation à destination des salariés ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte de ses spécificités, du changement des circonstances et tendre d'une part à l'amélioration des situations existantes et d'autre part à la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Article 24 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Définition

- a) Le salaire est la contrepartie du travail. Chaque salarié, à partir de 18 ans, a la garantie du salaire minimum afférent à son groupe et son niveau de classification s'il accomplit le travail qui peut être valablement demandé à un salarié du même groupe et niveau de classification.
- b) Sous réserve de l'application de dispositions d'entreprises plus favorables, les barèmes de salaires minima conventionnels, établis en fonction du groupe et du niveau du salarié, correspondent à la durée légale du travail.

Les salariés sont classés dans les différents groupes et niveaux de la grille de classification et les salaires minima sont établis comme il est indiqué à l'avenant I « classifications et salaires ».

Pour éviter toute confusion, les promotions individuelles doivent être notifiées séparément des augmentations collectives de salaires. En tout état de cause, aucun salarié travaillant sur le territoire métropolitain ne peut percevoir un salaire inférieur au salaire minimum de croissance.

- c) La rémunération est constituée selon l'article L. 3221-3 du code du travail, par le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés (notamment les éléments variables de rémunération), directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

2. Salaires minimums hiérarchiques (2)

Les salaires minimums hiérarchiques de branche sont constitués du salaire minimum conventionnel défini dans l'avenant I de la présente convention collective et de la prime d'ancienneté conventionnelle définie ci-après.

3. Travaux pénibles, dangereux et/ ou insalubres exceptionnels et temporaires

a) Une prime sera attribuée pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ou insalubres d'exécution de certains travaux, qui doivent rester exceptionnelles et temporaires (1) .

Cette prime sera établie dans le cadre de chaque établissement, après avis du comité social et économique, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. En tout état de cause, elle ne pourra être inférieure à 10 fois le minimum garanti par journée de réalisation desdits travaux.

b) En outre, l'employeur prend en charge les frais résultants de la détérioration anormale des vêtements personnels liée à l'exécution de certains travaux exceptionnels particulièrement salissants ou du fait de l'emploi de produits corrosifs.

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

4. Travaux multiples et remplacements

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

Pour l'application de ce paragraphe, la prime d'ancienneté n'entrera pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du « travailleur remplacé ».

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

5. Périodes militaires ou assimilées

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

6. Stage en entreprise

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle telle que définie par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail. Lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois calendaire, il fait l'objet d'une gratification minimum mensuelle fixée à l'article L. 124-6 du code de l'éducation.

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

7. Majorations de salaire dues à l'organisation et la durée du temps de travail

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

a) Heures supplémentaires

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

- 25 % du salaire de l'intéressé pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire de l'intéressé pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

b) Travail de nuit

Les heures de travail effectuées, entre 21 heures et 6 heures (ou la période de 9 heures consécutives qui lui est substituée dans l'entreprise comprenant obligatoirement la période entre minuit et 5 heures telle que prévue par l'accord collectif de branche relatif au travail de nuit) par un salarié qui n'est pas considéré comme étant travailleur de nuit donne lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé.

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

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

c) Travail le dimanche

Toute heure de travail effectuée le dimanche entre 0 et 24 heures, donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé.

Toute heure effectuée le dimanche est considérée comme travail du dimanche, à condition que cette heure n'entre pas dans l'horaire habituel de travail. Sont notamment considérés en horaire habituel du dimanche, les salariés en équipe de suppléance pour lesquels des dispositions propres à cette organisation s'appliquent.

d) Travail un jour férié

Sont considérés comme jours fériés :

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

Toute heure de travail effectuée un jour férié (sauf le 1er Mai) donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé. En cas de travail un 1er Mai, les salariés bénéficieront d'une majoration de 100 % de leur salaire.

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

e) Cumul de majorations

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

En revanche, les majorations pour travail le dimanche et pour travail un jour férié ne se cumulent pas avec les majorations pour travail de nuit.

f) Travail posté

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

Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera attribué 1 demi-heure de repos payée.

Cette demi-heure de repos payée peut être accordée avant que les 6 heures de travail se soient écoulées ou à la suite de ces 6 heures.

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

8. Prime d'ancienneté

a) Il est attribué aux salariés classés dans les cinq premiers groupes de classification, une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés classés dans le groupe 6 de classification bénéficiant, au titre des dispositions conventionnelles de branche dans leurs rédactions antérieures, d'une prime d'ancienneté au 1er janvier 2019 continueront à bénéficier de cette prime et de son évolution en vertu d'une clause de sauvegarde individuelle.

b) L'ancienneté étant déterminée comme il est dit à l'article 25 ci-dessous, les taux de la prime d'ancienneté sont de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, 15 % et 18 %, après 3, 6, 9, 12, 15, et 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

9. Acomptes

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

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

10. Bulletin de paie

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

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique.

(1) Sont par exemple visés, des travaux de remise en état de site à la suite de catastrophes naturelles (inondations, incendies, etc.).

(2) Le 2. de l'article 24, dès lors qu'il identifie le salaire minimum conventionnel et la prime d'ancienneté à des « salaires minimums hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, est exclu de l'extension car il ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 25 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

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

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

- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 code du travail) ;
- les périodes de participation aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation des sapeurs-pompiers volontaires ;
- les périodes de congés payés annuels ou exceptionnels ;
- les interruptions de travail pour maladie professionnelle, accident du travail et maternité ;
- les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale, continue ou non, inférieure ou égale à 6 mois calendaires par année civile ;
- les congés individuels de formation prévus à l'article L. 6322-1 du code du travail ;
- pour la moitié de leur durée, le congé de présence parentale défini à l'article L. 1225-65 du code du travail ;
- pour la moitié de leur durée, les périodes de congé parental d'éducation défini à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- les périodes légales du congé maternité (art. L. 1225-24 du code du travail) ;

- les périodes légales du congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les périodes légales du congé d'adoption (art. L. 1225-42 du code du travail) ;
- l'absence pour l'exercice des fonctions prud'homales et de représentation du personnel ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- le congé mutualiste de formation (art. L. 3142-37 du code du travail) ;
- le congé de solidarité familiale (art. L. 3142-12 du code du travail) ;
- les jours de repos cédés à un parent d'enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ou à un proche aidant (art. L. 3142-25-1 du code du travail)
- le congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-20 du code du travail).
- le congé de solidarité internationale (art. L. 3142-68 du code du travail).

3. En revanche, ne sont pas considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le service national obligatoire ou la mobilisation,
- toute période totale d'interruption de travail pour maladie, supérieure à 6 mois calendaires, continue ou non, sur une même année civile.

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

Rentrent notamment dans ce cas :

- la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié ;
- le licenciement pour motif économique.

Article 26 — Congés payés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

La prise effective des congés payés s'impose à l'employeur comme au salarié. Le salarié prendra son congé après autorisation expresse ou tacite de l'employeur sur les dates de ce congé, étant entendu qu'en l'absence d'accord collectif, le comité social et économique est consulté sur la période de prise de congés et l'ordre des départs.

La période de prise de congés est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois entre le 1er mai et le 31 octobre ou au-delà, dans le respect des règles légales.

Sont considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé (1) :

- les absences pour maladie ou accident, en une ou plusieurs fois dans la limite de la durée d'indemnisation prévue à l'article 28.3 ci-dessous ;
- les périodes militaires de réserve ;
- les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail :
- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires en repos ;
- les périodes de repos légal pour congé de maternité ;
- les jours de réduction du temps de travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

2. Salariés n'ayant pas acquis la totalité des congés payés

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

Si, par suite de maladie ou d'accident, un salarié est absent pour une période supérieure à la période assimilée à du temps de travail effectif aux termes de l'article 28.3 ci-dessous, il pourra, sur sa demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé pendant toute la période de référence.

De même, après accord de l'employeur sur les dates de prise des congés, les salariés n'ayant pas 1 an de présence effective dans l'entreprise au 31 mai pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

Les salariés de moins de 21 ans au 31 mai de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 31 mai de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé, en tout ou en partie, pendant la période de congé du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, le salarié peut faire valoir ses droits à congés payés non pris après sa reprise.

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

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

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

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. (2)

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

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

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

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

(1) L'alinéa 4 du 1° de l'article 26 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-5 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 4 du 3° de l'article 26 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-14 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 27 — Congés pour événements familiaux et exceptionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés rémunérés pour événements familiaux prévus ci-dessous :

- mariage du salarié ou Pacs : 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables consécutifs ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (Pacs), du concubin : 5 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, du beau-père (1) , de la belle-mère (2) , d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès du grand-père, de la grand-mère : 1 jour ouvré ;
- pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption : 3 jours ouvrés (3) ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré par an hors cas de changement de domicile prévu par l'article 32.2 ci-dessous.

Ces congés pour événements familiaux et exceptionnels doivent nécessairement être pris de façon consécutive et dans un délai raisonnable autour de l'événement, sauf dispositions particulières plus favorables en usage dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant.

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans, une autorisation d'absence payée sur justificatif est fixée à 1 jour par an et par enfant dans la limite de 3 jours par an (4) .

(1) Le père du conjoint.

(2) La mère du conjoint.

(3) Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant au titre du congé de maternité en application de l'article L. 1225-17 du code du travail.

(4) Les autorisations d'absence payée en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans ne peuvent être cumulées par les deux parents lorsqu'ils travaillent dans la même entreprise. (5)

(5) La note de bas de page insérée en fin de l'article 27 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 28 — Absences, maladies et accidents

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Absences

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

b) Toute absence non préalablement autorisée par l'employeur, sauf les cas de maladie ou d'accident et de congés payés, devra être justifiée par le salarié dans un délai de 24 heures, sauf cas de force majeure, à compter de la constatation de l'absence.

Le défaut de justification de l'absence par le salarié, sauf cas de force majeure, peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

2. Absences pour maladie

a) Les absences résultant de maladies ou d'accidents devront être justifiées, sauf cas de force majeure, dans les 3 jours comptés à partir de la constatation de l'absence. Cette justification devra obligatoirement être faite par certificat médical.

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

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

c) Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne procéder au licenciement d'un salarié classé dans les groupes de classification 5 et suivants en vertu du présent paragraphe qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. Le remplaçant devra être informé, par écrit, du caractère provisoire de l'emploi. Pendant la durée du remplacement, le remplaçant est couvert par la présente convention.

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

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

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

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

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

3. Indemnisation maladie et accident

a) Conditions de prise en charge

En cas de maladie ou d'accident, dûment justifié, et après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'absence, l'employeur est tenu de payer à l'intéressé son salaire net mensuel pendant les 90 premiers jours calendaires.

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

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

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

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

c) Modalités de réouverture des droits

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

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

d) Accident du travail et maladie professionnelle

Par exception aux règles de limitation et de reprise annoncées au b) et c) ci-dessus, les salariés en arrêt de travail pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle bénéficieront d'un maintien de salaire pendant une durée maximale de 90 jours calendaires par arrêt.

e) Assiette du maintien de salaire

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

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

Article 29 — Maternité et paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

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

2. En cas d'accouchement d'une salariée ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de maternité, et si ce congé maternité est pris en charge par la sécurité sociale, l'employeur est tenu de payer à l'intéressée son salaire net mensuel correspondant à la durée légale du congé de maternité sous déduction des prestations prévues au paragraphe 3, e) de l'article 28 ci-dessus.

3. Le père ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, bénéficie du maintien de son salaire net mensuel par l'employeur pendant la durée du congé.

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

4. Il est attribué aux salariés ayant 1 année de présence effective dans l'entreprise à la date de naissance ou d'accueil de l'enfant, une prime globale et forfaitaire égale à 40 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 3231-12 du code du travail.

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

Article 30 — Inventions des salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

Le régime des inventions de salariés est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur codifiées notamment à l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié, auteur d'une invention en fait immédiatement la déclaration à son employeur.

Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive, correspondant à ses fonctions effectives, ou des études ou des recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou de ces recherches sont la propriété de l'employeur. Les dispositions suivantes ne traitent que de ces inventions dites « de mission ».

Le salarié, auteur d'une invention appartenant à l'employeur, bénéficie d'une rémunération supplémentaire dans les conditions déterminées par l'entreprise et portée à la connaissance de l'intéressé.

Deux conditions doivent être réunies pour bénéficier d'une rémunération supplémentaire versée par l'entreprise :

- l'inventeur doit avoir le statut de salarié (ce qui exclut notamment les stagiaires, les prestataires, les fournisseurs...) ;
- l'invention doit être brevetable. Sont brevetables, dans tous les domaines technologiques, les inventions nouvelles impliquant une activité inventive et susceptible d'application industrielle. En l'occurrence, ne sont notamment pas brevetables les découvertes, les théories scientifiques, les méthodes mathématiques, les méthodes dans l'exercice d'activités intellectuelles ou dans le domaine des activités économiques, les créations esthétiques et les présentations d'informations.

Les conditions permettant d'en établir le montant et les modalités de versement sont déterminées par accord d'entreprise, par le contrat de travail ou par une procédure interne à l'entreprise. Le versement de cette rémunération supplémentaire doit faire l'objet d'une mention distincte sur la feuille de paye.

Contrat de travail

Article 31 — Conclusions et modifications du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Recrutement

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

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

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

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

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

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

b) Chaque embauche en CDI sera confirmée, par une lettre d'embauche et/ou un contrat de travail signé des deux parties comportant les mentions légales et notamment :

- l'intitulé de l'emploi occupé ;
- le groupe et le niveau de classification ;
- la durée de la période d'essai ;
- la rémunération de l'intéressé en indiquant le salaire de base correspondant à la durée légale ou conventionnelle de travail et, le cas échéant, ses différentes composantes ;
- la durée du travail ;
- l'intitulé de la présente convention collective applicable ;
- s'il y a lieu la clause de non-concurrence ;
- à titre d'information l'établissement auquel est affecté le salarié ou le cadre géographique de travail ;

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

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

2. Modification du contrat

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

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

Il est rappelé que la jurisprudence sociale précise les critères permettant d'identifier les modifications essentielles du contrat de travail soumises à l'accord préalable du salarié.

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

b) Modification du secteur géographique à l'initiative de l'employeur, des salariés exerçants, à titre principal, une activité de promotion.

Définition de la modification de secteur géographique

Constitue une modification essentielle du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié exerçant, à titre principal, une activité de promotion dans les conditions fixées à l'article 1er de l'avenant II de la présente convention collective :

- soit une évolution du secteur géographique du salarié rendant nécessaire un changement de son domicile du fait d'un éloignement important avec son nouveau secteur. L'éloignement sera apprécié au regard de critères objectifs déterminés par l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou à défaut avec le comité social et économique ;
- soit un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification de plus de 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise ;
- soit un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33 % et 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise ainsi qu'une augmentation de 30 % du temps de trajet maximum entre le lieu d'habitation et le professionnel ou l'établissement de santé le plus éloigné dans son périmètre de promotion. Le temps de trajet sera apprécié selon le mode de transport habituel du salarié, à des heures de forte affluence et à l'aide d'un outil accessible aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou à défaut avec le comité social et économique.

La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise. À titre d'illustration, peuvent constituer une unité de mesure du périmètre de promotion : les professionnels de santé à rencontrer, les UGA, les UGP, les établissements de santé...

Constitue également une modification essentielle du contrat de travail, tout changement de secteur géographique intervenant moins de 18 mois après la dernière modification de secteur intervenant ci-dessus.

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

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

Dans l'hypothèse où le salarié refuse une évolution de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus et si son contrat est rompu pour ce motif, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle définie à l'article 36 des présentes dispositions.

Garantie de rémunération

Les évolutions de secteur géographique peuvent avoir des impacts sur la rémunération variable des salariés dans les mois suivants les changements de secteur, qu'il convient dans certains cas de compenser.

Ainsi, les salariés acceptant une évolution de leur secteur géographique, constitutive d'une modification essentielle de leur contrat de travail définie ci-dessus, bénéficieront d'une garantie de rémunération, pendant 12 mois à compter de la modification effective de leur secteur.

Une garantie de rémunération de 12 mois sera également octroyée aux salariés dont le secteur géographique évolue, dans les conditions suivantes, sans pour autant constituer une modification essentielle de leur contrat de travail :

- un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33 % et 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise. La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise ;
- une diminution du secteur géographique entraînant une modification de plus de 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise. La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise.

Une garantie de rémunération de 6 mois sera également octroyée aux salariés dont le secteur géographique évolue, dans les conditions suivantes, sans pour autant constituer une modification essentielle de leur contrat de travail :

- une diminution du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33 % et 50 % périmètre de promotion par l'entreprise. La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise.

La garantie de rémunération consiste en un maintien de rémunération, en cas de diminution de la part variable du salarié, équivalent à la moyenne de son salaire de base et des primes sur objectifs réalisés sur une période immédiatement antérieure égale à la durée de la garantie de rémunération.

3. Clauses contractuelles particulières

a) Obligation de loyauté et secret professionnel

Conformément à la loi et à la jurisprudence en vigueur, tous les salariés sont tenus à une obligation de loyauté envers leur employeur et plus particulièrement au secret professionnel. Dans ce cadre, les salariés sont tenus de conserver une discrétion et un secret professionnel absolu notamment, sur tous les faits, documents, fichiers, méthodes ou encore procédés techniques propres à l'entreprise et ce, vis-à-vis de toute personne étrangère à l'entreprise et dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

b) Clause de non-concurrence

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

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

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

L'employeur qui licencie un salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, peut libérer par écrit, au moment de la rupture le salarié de la clause d'interdiction.

Le salarié démissionnaire dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de 3 semaines pour libérer par écrit le salarié de la clause d'interdiction.

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

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

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

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

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

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

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

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes 4 à 5 de classification : 3 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants : 4 mois.

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

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

La période d'essai est non renouvelable.

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

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

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

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

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

Article 32 — Mobilité interne

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Traitement des mobilités internes

a) **Obligation d'information sur les postes disponibles**

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

Cette information mettra en évidence :

- les activités du poste à pourvoir ;
- les prérequis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expériences et d'aptitudes ;
- la classification et la qualification de l'emploi ;
- les évolutions de carrière possibles.

b) **Traitement des candidatures internes**

Tout candidat à un poste ouvert ou bien qui demanderait par écrit à accéder à un autre poste pourra demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise, afin que sa candidature soit étudiée et que lui soient notamment précisées les caractéristiques

du poste à pourvoir et les possibilités de retour à l'emploi précédent.

L'employeur communiquera les raisons de son refus dans un délai de 2 mois, sauf si le processus de recrutement est plus long.

c) Période probatoire

Une période probatoire d'adaptation à l'emploi pourra être mise en place par l'employeur qui en notifiera la durée et les conditions, par écrit, au salarié.

La durée de cette période probatoire d'adaptation ne peut être supérieure à la durée de la période d'essai correspondant au groupe de l'intéressé, formation non incluse, sauf accord des parties pour un renouvellement ne pouvant porter la durée totale de la période probatoire, formation non incluse au-delà de 6 mois.

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

Dans le cas inverse, que l'employeur ne souhaite pas confirmer le salarié sur son nouveau poste ou que le salarié ne souhaite pas poursuivre sur le nouveau poste, le salarié sera réintégré dans ses précédentes fonctions ou, en cas d'impossibilité, dans des fonctions équivalentes sur le même site ou dans le même cadre géographique.

Les salariés mutés à leur demande à un autre poste et dont cette mutation entraîne un changement de résidence en France métropolitaine bénéficieront de tout ou partie des dispositions du paragraphe c) du 2 ci-dessous, par accord particulier passé avec l'employeur et en particulier celles liées aux conditions de mutation.

2. Changement de domicile du salarié en France métropolitaine nécessité par les besoins de l'entreprise

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

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

b) En cas de changement de domicile rendu nécessaire par un changement du lieu de travail entraînant une modification essentielle du contrat de travail, le salarié se verra notifier par écrit ce changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

À compter de cette notification courent simultanément deux délais :

- pour le salarié, un délai de 6 semaines pendant lequel il doit accepter ou refuser ce changement. Durant ce délai, l'intéressé accompagné d'un membre de sa famille a la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé ;
- en cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant le fait de l'employeur ;
- pour l'entreprise, un délai de 12 semaines avant l'expiration duquel ce changement ne saurait être effectif sans l'accord du salarié.

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

Il sera accordé des congés exceptionnels de :

- 2 jours, pour la recherche de logement, si cela s'avère nécessaire ;
- 2 jours pour le déménagement et l'installation.

Les modalités de prise de ces congés seront définies de gré à gré. L'employeur facilitera le relogement du salarié dans le nouveau lieu de résidence, notamment par l'utilisation d'Action Logement, la participation de l'employeur à des frais de réinstallation...

De même, il aidera le conjoint du salarié à retrouver un emploi, dans la mesure du possible. Le salarié bénéficiera des dispositions ci-dessus pendant un délai qui devra être fixé par écrit entre les parties. Lorsque la date de prise de fonction effective dans le nouvel emploi ne pourra correspondre avec celle du déménagement pour des raisons justifiées (recherche d'un logement ou d'un emploi pour le conjoint, problèmes de scolarité...) un accord de gré à gré déterminera les conditions dans lesquelles l'employeur prendra en charge, les frais de séjour du salarié auprès du nouvel ou de l'ancien établissement ainsi que les frais de déplacement pour rejoindre son domicile pour le week-end, dans les conditions prévues dans l'entreprise.

d) Les dispositions du c) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

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

Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

f) Si le décès du salarié intervient au lieu de son nouveau domicile consécutif à un changement du lieu d'exécution de sa prestation de travail à l'initiative de l'employeur, dans les 3 ans suivant son arrivée, l'entreprise prendra en charge les frais de retour éventuel du conjoint et des personnes à charge au lieu du précédent domicile dans les conditions et modalités fixées aux e) ci-dessus.

Article 33 — Dispositions particulières au contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Cas de recours aux CDD

Les cas de recours au contrat à durée déterminée sont strictement énumérés par la loi afin d'éviter que de tels contrats soient conclus pour pourvoir des postes permanents. Le recours au contrat à durée déterminée n'est notamment possible que dans les cas suivants :

- exécution d'une tâche précise et temporaire et dans les cas limitativement énumérés par la loi :
- remplacement d'un salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle.

a) Renouvellement de contrats

Sans que cela ait pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé deux fois sans que sa durée totale puisse excéder 18 mois.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux CDD motivés par le remplacement d'un salarié, aux contrats de professionnalisation et aux contrats spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi qui restent régies par des dispositions propres.

b) Délai de carence

À l'issue d'un CDD, il ne peut être recouru à un nouveau CDD, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, avant l'expiration d'un délai de carence égal :

- à 5 jours ouvrés, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est égale ou supérieure à 10 jours ouvrés ;
- à 2 jours ouvrés, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est inférieure à 10 jours ouvrés ;

Ce délai de carence entre deux contrats successifs sur le même poste s'applique, que le nouveau contrat soit conclu avec le même salarié ou un autre.

Ces dispositions sur le délai de carence ne trouvent pas à s'appliquer dans les situations visées à l'article L. 1244-4-1 du code du travail et notamment aux CDD motivés par le remplacement d'un salarié, aux contrats de professionnalisation et aux contrats spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi qui restent régies par des dispositions propres.

2. Clauses obligatoires et transmission du CDD

Le contrat à durée déterminée doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires telles que prévues ci-dessous.

Le contrat de travail à durée déterminée comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte, notamment :

- la nature à durée déterminée du contrat et le motif de recours ;
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- le nom et l'intitulé de l'emploi de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié ;
- l'intitulé de l'emploi occupé, le groupe et le niveau de classification la, en précisant, le cas échéant, si l'emploi occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail, ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2 de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- la rémunération de l'intéressé en indiquant le salaire de base correspondant à la durée légale ou conventionnelle de travail et le cas échéant ses différentes composantes ;
- la durée du travail ;
- l'intitulé de la présente convention collective applicable.

Le contrat doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

3. Période d'essai pour les contrats à durée déterminée

Sauf disposition expresse contraire, le CDD peut comporter une période d'essai, elle ne peut pas excéder :

- une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines calendaires pour un contrat d'une durée initiale jusqu'à 6 mois inclus ;
- 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

La période d'essai se calcule, pour les CDD sans terme précis, par rapport à la durée minimale du contrat et, pour les CDD de date à date, en fonction de la durée initialement prévue au contrat.

Article 34 — Déplacements et frais

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Déplacements en France métropolitaine d'une durée inférieure à 1 mois

Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce dernier donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

a) Petits déplacements :

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

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

– si du fait de son déplacement le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement une indemnité compensatrice égale au montant admis en exonération par l'ACOSS lui sera attribuée, sauf en cas de remboursement sur états ;

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

b) Grands déplacements :

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

Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

- frais de voyage : l'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage, après accord, dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise ;
- temps de voyage : les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire du travail ne devront entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié ;
- indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés au montant admis en exonération par l'ACOSS ;
- préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 3 jours à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle ;
- tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié travaillant à titre exclusif pour un seul employeur. Pour un salarié non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises selon des modalités à définir entre elles.

2. Déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois

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

b) Lorsque sur la demande de son employeur, un salarié s'absentera, pour une durée supérieure à 1 mois, de son domicile, il lui sera accordé un voyage de détente dont la durée est fixée à 3 jours consécutifs, dont un jour ouvré par mois.

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

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

d) Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à 1 semaine au moins de la fin du séjour hors du domicile. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu du déplacement seront remboursés.

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

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

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

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

i) En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés au conjoint ou à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjours jusqu'au jour où le rapatriement, aux frais de l'employeur, sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité à 1 semaine au maximum, sauf cas particulier.

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

Article 35 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Formalisme de la rupture

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

2. Préavis

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

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes 4 à 5 de classification : 3 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants : 4 mois.

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

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans le groupe 4 de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 5 et suivants : 3 mois.

c) Dans le cas où l'employeur déciderait de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il devra en informer par écrit ce

dernier qui recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé. Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci devra en informer l'employeur par écrit et devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, sauf si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement dans un nouvel emploi.

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

3. Certificat de travail

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

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

4. Licenciement pour motif économique

a) Un licenciement pour motif économique peut intervenir selon les conditions et motifs déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

b) L'employeur devra informer le LEEM des licenciements ainsi effectués, afin que ce dernier s'efforce de contribuer au reclassement dans le secteur le personnel licencié.

c) Les entreprises amenées à envisager des licenciements pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours doivent informer la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé en application de l'accord collectif du 20 avril 2006.

5. Priorité de réembauche

a) Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de congé de conversion ou dans les conditions prévues par la loi, bénéficieront d'une priorité de réembauche pendant une durée de 12 mois à compter de leur licenciement, s'ils en font la demande au cours de ce même délai, selon les conditions légales en vigueur.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité au personnel qui aurait été licencié pour manque de travail dans les 12 mois antérieurs.

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

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

Article 36 — Indemnités de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2019

1. Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, est attribuée aux salariés licenciés, et ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise ont droit à une indemnité de licenciement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 25 ci-dessus.

2. La base de calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le préavis, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le préavis ;
- soit le tiers de la rémunération des 3 derniers mois précédant le préavis. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

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

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

4. a) Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié :

- pour les salariés ayant entre 8 mois et jusqu'à la veille des 5 ans d'ancienneté : 0,3 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant entre 5 et jusqu'à la veille des 10 ans d'ancienneté : 0,34 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant entre 10 et jusqu'à la veille des 15 ans d'ancienneté : 0,38 mois par année d'ancienneté à compter de la date

d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les salariés ayant entre 15 et jusqu'à la veille des 20 ans d'ancienneté : 0,42 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant entre 20 et jusqu'à la veille des 25 ans d'ancienneté : 0,45 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant entre 25 et jusqu'à la veille des 30 ans d'ancienneté : 0,48 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant entre 30 et jusqu'à la veille des 35 ans d'ancienneté : 0,49 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant au moins 35 ans d'ancienneté : 0,50 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

b) (1) Les salariés embauchés avant le 1er juillet 2019, et dont la rupture du contrat de travail serait notifiée avant le 30 juin 2026, bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus avantageuse entre celle prévue au a ci-dessus et celle au présent b :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 9/30e de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à la veille des 5 ans ;
- pour la tranche de 5 et jusqu'à la veille des 10 ans d'ancienneté, 12/30e de mois par année ;
- pour la tranche de 10 et jusqu'à la veille des 15 ans d'ancienneté, 14/30e de mois par année ;
- pour la tranche de 15 et jusqu'à la veille des 20 ans d'ancienneté, 16/30e de mois par année ;
- pour la tranche à partir de 20 ans d'ancienneté, 18/30e de mois par année.

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

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

(1) L'article 36.4.b) est étendu par arrêté du 29 avril 2020, art. 1^{er}

Article 37 — Départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

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

La durée du préavis à respecter est déterminée en principe et au minimum comme il est précisé à l'article 35.2 ci-dessus, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de départ à la retraite.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ est celui prévu à l'article 36.2 ci-dessus.

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

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

Article 38 — Mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. L'employeur peut, en application des dispositions légales en vigueur, procéder à la mise à retraite d'un salarié ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite à partir duquel il bénéficie automatiquement d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

La durée du préavis à respecter est déterminée à l'article 35.2 ci-dessus, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de mise à la retraite ou au sein de l'entreprise.

2. Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est attribuée à tout salarié mis à la retraite sur l'initiative de l'employeur et ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 25 ci-dessus.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celui prévu à l'article 36.2 ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite, à partir de 3 ans d'ancienneté, est égal à 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. (1)

En aucun cas, le montant total de l'indemnité de mise à la retraite prévue au présent article ne pourra excéder 9 mois de salaire de l'intéressé. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Protection sociale des salariés

Article 39 — Régime de retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

L'ensemble des salariés des entreprises du médicament bénéficie d'un régime de retraite professionnel complémentaire. Les cotisations pour la retraite complémentaire obligatoire sont gérées par l'ARRCO et par l'AGIRC.

Article 40 — Régime de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

L'ensemble des salariés des entreprises du médicament bénéficient d'un régime couvrant, d'une part les risques décès, incapacité et invalidité et d'autre part, maladie-chirurgie-maternité. Ces couvertures doivent obligatoirement être au moins équivalentes aux garanties définies par les partenaires sociaux de la branche dans l'accord collectif dédié.

Respect de la convention collective

Article 41 — Respect de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2019

1. Ordre public conventionnel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées infra, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- *les salaires minima hiérarchiques tels que prévus à l'article 24 des clauses générales* (1) ;
- les classifications prévues à l'avenant 1 ci-après ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle telle que prévue par l'accord de branche sur la formation professionnelle et la GPEC ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1 de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles que prévues par l'accord de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes telle que prévue à l'article 11 et par l'accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai telles que prévues à l'article 31 supra.

2. Ordre public facultatif

Il est expressément prévu conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail que la convention ou l'accord d'entreprise conclue postérieurement à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, ne peut comporter des stipulations différentes de celles prévues par les présentes clauses générales ou par un des accords collectifs de branche cités infra, dans les matières suivantes :

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés telle que prévue par l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés et la valorisation du parcours syndical des délégués syndicaux telle que prévue par l'accord collectif de branche sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel.

(1) Au 1° de l'article 41, les termes « *les salaires minima hiérarchiques tels que prévus à l'article 24 des clauses générales* » sont exclus de l'extension car ils ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)