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

IDCC : 176

N° Brochure : 3104

Activitées :

- Pharmacie : industrie pharmaceutique

- Titre I : Clauses statutaires
  - Champ d'application.
  - Durée.
  - Révision de la convention.
  - Dénonciation de la convention.
  - Commission nationale d'interprétation.
  - Commission nationale de conciliation.
  - Avantages acquis.
  - Adhésion.
  - Absences et frais liés à la négociation collective.

- V.bis - EGALITÉ PROFESSIONNELLE.

- VI. - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL Institutions représentatives du personnel

- VI. - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

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

- X. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
  - 3° Licenciements collectifs.

- Titre III : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

- Liberté syndicale
- Institutions représentatives du personnel
- Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel
- Exercice d'une mission syndicale.

- Titre IV : Emploi, qualification et formation professionnelle
  - Classifications et salaires
  - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés.
  - Formation professionnelle et apprentissage.

- Titre V : Garanties collectives et individuelles des salariés
  - Hygiène, sécurité et conditions de travail
  - Changement de résidence en France métropolitaine nécessité par les besoins de l'entreprise
  - Changement de domicile du salarié en France métropolitaine nécessité par les besoins de l'entreprise
  - Rémunérations
  - Ancienneté
  - Congés payés annuels
  - Congés payés exceptionnels
  - Jours fériés.
  - Maladies et accidents.
  - Maternité et paternité
  - Inventions des salariés.
  - Déplacements et frais.

- XVIII. - DÉPART à LA RETRAITE ET MISE à LA RETRAITE Mise à la retraite

- Titre VI : Contrat de travail
  - Conclusion et modifications du contrat de travail
  - Conclusions et modifications du contrat de travail
  - Rupture du contrat de travail
  - Indemnités de licenciement
  - Départ à la retraite
  - Mise à la retraite

- Titre VII : Protection sociale des salariés
  - Régime de retraite AGIRC.
  - Régime de retraite ARRCO.
  - Régime de prévoyance.

- Titre VIII : Respect de la convention collective
- XXIX. - RÉGIME DE RETRAITE.
- XXX. - RÉGIME DE PRÉVOYANCE.
- XXXI. - INVENTIONS DES SALARIES.

Titre I : Clauses statutaires

Champ d'application.

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

Activités visées par la présente convention collective

1. Fabrication et/ou exploitation de spécialités pharmaceutiques et autres médicaments à usage humain, au sens des articles L. 511, L. 596 et L. 601 du code de la santé publique, y compris la transformation du sang et la fabrication de dérivés sanguins.

2. Recherche et développement en médecine et en pharmacie humaines, services et sous-traitance de la recherche et développement et du contrôle correspondant aux activités ci-dessus.

3. Lorsqu'elles sont effectuées par des entreprises ou établissements directement liés au titulaire ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (A.M.M.) et dont la finalité économique est la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain visés au § 1 ci-dessus :

- le façonnage et le conditionnement ;

- la promotion ;

- 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 (N.A.F.) annexée au décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 dans les classes suivantes dont l'énumération n'est pas exhaustive :
24.4 A
Fabrication de produits pharmaceutiques de base
Est visée dans cette classe, la transformation du sang et des dérivés sanguins.
24.4 C
Fabrication de médicaments
Pour l'ensemble de la classe, dès lors qu'il s'agit de médicaments à usage de la médecine humaine.
24.4 D

Fabrication d'autres produits pharmaceutiques
Est visée dans cette classe, la fabrication de médicaments n'ayant pas le caractère de spécialités, à usage de la médecine humaine.
51.1 R
Intermédiaires spécialisés du commerce
Sont ici 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...).
51.4 N
Commerce de gros de produits pharmaceutiques
Est visé ici 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.
73.1 Z
Recherche et développement en sciences physiques et naturelles
Sont visées dans cette classe, les activités telles que définies à la division 73 de la N.A.F., de recherche et développement en science de la vie : médecine, biologie, biochimie, pharmacie et plus généralement de recherche et développement en vue de la fabrication et de l'obtention d'A.M.M. et de l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain.
74.1 J
Administration d'entreprise
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, le développement, la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.
74.3 B
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'A.M.M., de la fabrication ou de l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.
74.4 B
Agences, conseil en publicité
Est exclusivement visée dans cette classe, l'activité de visite médicale lorsqu'elle est exercée dans les conditions définies au § 3 ci-dessus.
91.1 A
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.
91.1 C
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 N.A.F. qui leur est attribué en fonction de leur activité, les associations et structures créées par le S.N.I.P. dans le

cadre de ses activités syndicales et des services qu'il rend à ses adhérents.

La référence à la nomenclature des activités françaises (N.A.F.) est donnée à titre indicatif. Elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale effective de l'entreprise ou l'établissement définis au premier alinéa ci-dessus.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 3 octobre 1997.

Durée.

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

Révision de la convention.

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

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

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

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

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

Dénonciation de la convention.

1. La convention collective reconduite conformément à l'article 2 ci-dessus pourra, à tout moment, être dénoncée par l'une des parties signataires.

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

3. Elle doit être notifiée aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de trois mois commençant le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la D.D.T.E. compétente.

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

5. Par exception au 1° ci-dessus, les dispositions nouvelles intégrées dans la convention ou celles ayant fait l'objet d'une révision ne pourront être dénoncées sauf cas exceptionnel dans les douze 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 douze mois suivant la date d'effet de la dénonciation (2).

(1) Ancien article 4 bis .

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

Commission nationale d'interprétation.

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

2. Le droit syndical dans l'entreprise s'exerce conformément à la législation en vigueur.

3. En aucun cas les origines, les croyances, les opinions, le sexe, l'âge, la nationalité ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ne seront pris en considération pour quiconque.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait, pour un salarié, d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, ou d'exercer une activité syndicale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de congédiement, la rétribution, l'avancement, la promotion et l'octroi d'avantages sociaux(1).

4. Lorsqu'une décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de disciplines et de congédiement, la rétribution, l'avancement, la promotion et l'octroi d'avantages sociaux aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable au cas litigieux.

Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le litige sera soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 36.

Le recours devant cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit, pour le salarié ou l'organisation syndicale de laquelle il est adhérent, de demander judiciairement réparation du préjudice causé.
Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.412-2 du code du travail.

Commission nationale de conciliation.

1. Tout salarié absent pour un motif autre qu'une absence pour maladie ou accident réglée par l'article 25 des clauses générales devra prévenir son employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai maximum de vingt-quatre heures compté à partir de la constatation de l'absence. Toute absence non justifiée dans ce délai entraînera la rupture automatique du contrat de travail.

2. Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celle-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

3. Des autorisations d'absence payées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés participant à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la profession,

dans la limite d'un nombre de personnes également fixé d'un commun accord, ainsi que soit à la réunion préparatoire, soit à la réunion de conclusion, d'une durée maximale d'une demi-journée précédant ou suivant immédiatement les commissions paritaires. Les frais de déplacement qui devront faire l'objet d'un accord entre les parties signataires seront également remboursés.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux membres des commissions nationales d'interprétation et de conciliation prévues par les articles 35 et 36 des clauses générales de la présente convention.

Des autorisations d'absence payées seront accordées aux salariés appelés ès qualités 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 d'un commun accord.

4. (2) Les absences prévues aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus compteront comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les salariés participant à des commissions mixtes nationales de l'industrie pharmaceutique, constituées conformément aux articles L. 133-1 (2e alinéa) et L. 133-7 (3) du code du travail, bénéficieront en outre, dans les conditions prévues au premier alinéa du paragraphe 3° ci-dessus, des autorisations d'absence payées s'étendant soit à la réunion préparatoire, soit à la réunion de conclusion et des remboursements des frais de déplacement.

Des autorisations d'absences payées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés participant, en qualité de membre du conseil de perfectionnement de l'institut de formation de l'industrie pharmaceutique ou de membres du conseil de perfectionnement de l'institut de pharmacie industrielle de Paris, aux réunions de ces conseils de perfectionnement, ainsi que soit à la réunion préparatoire, soit à la réunion de conclusion, d'une durée maximale d'une demi-journée, précédant ou suivant immédiatement les réunions de ces conseils.

Des autorisations d'absences payées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés participant, en qualité de membres aux réunions des comités de gestion des régimes de prévoyance prévus à l'article 46 des clauses générales de la présente convention. Des autorisations d'absences payées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés participant en qualité de membres aux réunions du comité professionnel national, institué par l'accord du 24 juillet 1992 sur la formation professionnelle des visiteurs médicaux.

5. Les absences prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus compteront comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

(1) Voir protocole d'accord du 23 juin 1977. (2) Voir l'accord du 27 janvier 1988. (3) Les références : "2ème alinéa et L133-7 sont exclues de l'extension.

Avantages acquis.

1. Le statut, la mission, le nombre et le mode d'élection des délégués du personnel sont déterminés par la loi. Toutefois, le panachage et, sauf exceptions prévues par la loi, le vote préférentiel sont interdits.

Le nombre des collèges et leur composition sont déterminées par la loi et par la présente convention.

2. L'organisation et la procédure de l'élection sont fixées par un accord préélectoral conforme aux dispositions légales et conventionnelles, conclu entre le chef d'entreprise et toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, ou à défaut, par la loi et par la présente convention.

3. La date du premier tour de l'élection doit être placée dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués en exercice et en dehors des périodes de vacances.

Cette date est annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un avis affiché au lieu du travail et accompagné de la liste des électeurs et des éligibles . Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les sept jours suivant sa publication .

4. Pour chaque tour de scrutin, les syndicats transmettent la liste des candidats dans les délais nécessaires pour l'organisation du vote ainsi que, le cas échéant, pour l'organisation du vote par correspondance, fixés dans l'accord préélectoral ou, à défaut, au plus tard six jours francs avant la date des élections.

En cas de deuxième tour, outre les candidats présentés par les syndicats, les éligibles qui veulent poser leur candidature doivent se faire connaître dans les mêmes conditions ;

5. L'heure du scrutin est fixée par l'accord préélectoral ou, à défaut d'un commun accord entre l'employeur et les délégués du personnel, pendant le temps de travail, au moment le plus favorable, en tenant compte des usages de l'entreprise. Dans les entreprises ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

6. Le bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien ; aucun candidat ne peut assurer cette présidence.

7. Le dépouillement du vote a lieu en présence des électeurs, immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats font l'objet d'un procès-verbal contresigné par tous les membres du bureau de vote et établi en plusieurs exemplaires : un exemplaire pour l'employeur,

exemplaire pour chaque liste de candidat, un exemplaire pour affichage sur les lieux du travail, deux exemplaires à transmettre, dans les quinze jours, à l'inspecteur du travail.

8. Les électeurs admis à voter par correspondance pourront le faire dans les conditions suivantes :

- la direction leur fera parvenir selon les modalités prévues à l'accord préélectoral ou, à défaut, par lettre recommandée avec accusé de réception, les listes de candidats, dès qu'elle aura les documents nécessaires au vote ;

- les électeurs feront parvenir, selon les modalités prévues à l'accord préélectoral qui peuvent prévoir, à cet effet, l'ouverture d'une boîte postale ou, à défaut, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la direction, pour remettre au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leur nom, prénom et signature, et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne sera ouverte que par le bureau de vote.

9. Les bulletins de vote, établis par les soins de la direction, comportent :

a) La nature du vote (délégués titulaires ou suppléants du personnel) ;

b) La date du vote ;

c) Le titre de la liste ;

d) Les noms, prénoms des candidats en respectant l'ordre de présentation et, si les intéressés ou leur organisation syndicale en expriment le désir, leur atelier ou fonction.

Adhésion.

1. Le statut, l'organisation, la mission, le nombre des membres et le nombre des collèges des comités d'entreprise sont déterminés par la loi. Le personnel est réparti entre les collèges électoraux conformément à l'article 10 de l'avenant n° 2 "Dispositions particulières", sauf accord particulier pris conformément à la réglementation en vigueur prévoyant des dispositions dérogatoires.

2. Les dispositions prévues en matière d'élection des délégués du personnel sont applicables pour l'élection des membres du comité d'entreprise .

3. Les modalités de financement des activités sociales et culturelles, ainsi que le montant de la subvention de fonctionnement, sont déterminés par la loi.

Absences et frais liés à la négociation collective.

1°) Objet. Le présent accord a pour objet de préciser, conformément au d) du paragraphe 5° de

l'article 15 ci-dessous, les conditions de participation des salariés aux réunions des commissions et instances paritaires énumérées à cet article ainsi que les conditions de remboursement des frais y afférents.

2°)Composition des commissions paritaires. a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire nationale 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 S.N.I.P.

Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le S.N.I.P. 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

Cinq 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 S.N.I.P.

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 S.N.I.P. et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 5 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 conclusions 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. A défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes nationales de l'industrie pharmaceutique convoquées par les pouvoirs publics, conformément aux articles L. 133-1, 2° alinéa, et L. 133-7 du code du travail, sont considérées comme des commissions plénières.

3°) Autorisation d'absence. a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire 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) Pour les réunions des commissions paritaires quelle que soit leur nature ainsi que pour les réunions de la commission de l'emploi de la branche, l'autorisation d'absence s'étend à une réunion préparatoire et/ou de conclusion dont la durée globale ne peut excéder celle de la réunion paritaire, sous réserve de la participation effective du salarié à cette réunion.

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

4°) Remboursement des frais liés aux réunions paritaires. a) Nombre de beneficiaires 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 ;

- 5 salariés par organisation syndicale représentative pour les réunions des commissions plénières, plus, sous réserve du justificatif de leur participation, 2 salariés supplémentaires par organisation syndicale représentative, pour les réunions préparatoires et/ou de conclusion relatives à ces commissions plénières.

Le nombre 5 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a) du 2°) "Composition des commissions paritaires ci-dessus", le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

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

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

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

Frais de transport

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

Pour effectuer ce trajet, le salarié intéressé opte pour le mode de transport de son choix, sous réserve que celui-ci corresponde au mode de transport le plus rapide, à équivalence de prix, dans la catégorie la plus économique (avion, classe économique pour les très longs trajets, train 2e classe, le cas échéant avec suppléments " train rapide " ou " réservation T.G.V. ", 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 S.N.C.F. 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 supplémentaires.

Frais de logement et de nourriture

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 :

- 120 F pour 1 repas justifié ;

- 240 F pour 2 repas justifiés ;

- 360 F pour 3 repas justifiés ;

- 480 F pour 4 repas justifiés ;

- 600 F pour 5 repas justifiés ;

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

- 450 F à Paris ou en région parisienne ;

- 350 F en province.

c) Modalites de remboursement.

A l'occasion de chaque réunion paritaire, le S.N.I.P. met à la disposition des bénéficiaires de remboursement de frais une feuille de remboursement qu'ils signent et sur laquelle ils mentionnent :

a) Leur nom ;

b) Le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;

c) L'organisation syndicale représentative dans la branche qu'ils représentent ;

d) Le trajet effectué et le mode de transport utilisé et, en cas d'utilisation d'une voiture, la puissance fiscale de cette voiture, le kilométrage effectué, en vue de la réunion paritaire (aller et retour) ainsi que le kilométrage annuel approximatif du véhicule concerné ;

e) Les frais complémentaires liés au trajet le cas échéant engagés (réservation ou supplément S.N.C.F., péage, parking, transports en commun) ;

f) L'engagement ou non de frais de repas et de logement.

Cette feuille, visée par le S.N.I.P., est transmise à l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé et à qui celui-ci fournit les justificatifs correspondants.

Des feuilles de remboursement de frais identiques sont remises aux organisations syndicales qui, à l'occasion de chaque réunion préparatoire ou de conclusion, les mettent à la disposition des salariés participant à ces réunions, en vue du remboursement des frais de transport, de repas ou de logement y afférents.

Ces feuilles, visées par l'organisation syndicale, sont remises au S.N.I.P. lors de la réunion paritaire. Celui-ci, après les avoir également visées, les transmet aux entreprises auxquelles appartiennent les intéressés et à qui ceux-ci fournissent les justificatifs correspondants.

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

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

instances participant à leurs réunions.

NOTA: cet article reprend les dispositions de l'accord du 16 janvier 1996 (BO CC 96-16).

V.bis - EGALITÉ PROFESSIONNELLE.

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

2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est réalisée conformément aux dispositions du code du travail.

3. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale est assurée dans les conditions prévues par le code du travail.

L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe doit figurer dans le rapport annuel, prévu par l'article L. 132-12 du code du travail, établi par le syndicat national de l'industrie pharmaceutique en vue de la négociation annuelle sur les salaires prévue par le même article. 4. Afin d'assuer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion, d'organisation et de conditions de travail, des mesures temporaires de rattrapage prises au seul bénéfice des femmes pourront faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du code du travail.

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

VI. - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL Institutions représentatives du personnel

1° Dispositions générales.

La mise en place, le mode d'élection, le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comités d'entreprise, C.H.S.C.T., etc.), le nombre de personnes les composant, le contenu et l'exercice de leurs missions, leur statut, leur formation et les moyens mis à leur disposition sont déterminés par la loi et la présente convention, sauf accord conforme à la législation en vigueur prévoyant d'autres dispositions plus favorables.

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

2° Composition des collèges électoraux.

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

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

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

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

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

3° Elections.

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

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

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

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

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

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

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

- les conditions d'envoi du matériel de vote ;

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

NOTA : Arrêté du 7 octobre 1996 art. 1 : texte étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail

VI. - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

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

1° Principes généraux.

Les dispositions fixées eu 2° " Non-discrimination " de l'article 5 ci-dessus s'appliquent aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés, particulièrement en matière d'évolution professionnelle et de rémunérations, en prévoyant des dispositions adaptées, de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

2° Exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel.

Afin de s'assurer du respect des dispositions prévues au 1° ci-dessus, dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord puis tous les quatre ans, 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 le conditions d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dans le cadre de leur mandat.

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

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

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

Dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, puis, à défaut d'accord collectif d'entreprise sur ce point, tous les quatre ans, les entreprises examineront 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, etc.) ;

- 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, déplacement, etc.) ;

- 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'heure, déplacements, budget, subventions, etc.).

4° 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.

5° Absences liées aux missions syndicales.

a) Réunions statutaires :

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

d) Commissions paritaires :

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

- de la commission paritaire nationale plénière ou restreinte ou des groupes techniques constitués par elle ;

- des commissions constituées en application de la présente convention collective (commissions d'interprétation, de conciliation ou commissions prévues aux articles, etc.) ;

- des commissions mixtes nationales de l'industrie pharmaceutique, convoquées par les pouvoirs publics conformément aux articles L. 133-1, 2e alinéa et L. 133-7 du code du travail.

Un accord collectif passé entre le S.N.I.P. et les organisations syndicales de salariés fixera :

- le nombre de bénéficiaires des autorisations d'absence ;

- la durée de ces absences compte tenu du temps nécessaire à la préparation ou la conclusion des réunions ;

- les conditions et modalités de remboursement des frais de déplacement engagés à ce titre.

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 pour l'emploi de la branche ;

- conseils de perfectionnement de l'I.F.I.P. et du Copriphar ;

- commission paritaire des fabricants de produits pharmaceutiques de la C.G.I.S. ;

- comité de gestion du régime de prévoyance ;

- conseil d'administration des caisses de retraites complémentaires ;

- comité professionnel national de la visite médicale et instances créées en application de l'accord du 24 juillet 1992 modifié ;

- conseil d'administration, bureau ou comité paritaire de section, commission financière, commission de contrôle de l'O.P.C.A. interbranches chimie, pétrole, pharmacie.

Les membres de ces instances participant à leurs réunions bénéficient des dispositions de l'accord visé ci-dessus, sauf dispositions autres prévues par les textes les ayant institué.
NOTA : Arrêté du 7 octobre 1996 art. 1 : texte étendu sous réserve de l'application des articles L. 514-1, L. 992-8 et R. 311-4-22 du code du travail.

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

Liberté d'opinion

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

Non-discrimination

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

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

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

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

Le S.N.I.P., saisi par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception, devra réunir cette commission dans un délai d'un 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 quinze jours francs suivant la réunion.

Le recours devant cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé ou

l'organisation syndicale à laquelle il appartient de demander judiciairement réparation du préjudice causé (2).

(1) Ancien article 5.

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

Egalité professionnelle

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

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

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

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

4°) Afin d'assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, d'organisation et de conditions de travail, des mesures temporaires de rattrapage prises au seul bénéfice des femmes pourront faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié au niveau de la branche ou dans les entreprises conformément aux dispositions des articles L. 132-18 et L. 132-26 du code du travail.

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

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

(1) Ancien article 5.

X. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

3° Licenciements collectifs.

Les entreprises amenées à envisager des licenciements collectifs pour motif économique doivent appliquer les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par les avenants du 21 novembre 1974 et du 20 octobre 1986, ainsi que celles fixées par les accords du 1er décembre 1987 annexés à la présente convention collective.

Titre III : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté syndicale

1. Lorsque l'employeur prévoira une diminution grave d'activité risquant d'entraîner des licenciements collectifs importants, il devra prendre l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

2. *Abrogé par avenant du 5 avril 1990* 3. Le personnel ainsi licencié aura priorité de réembauchage pendant douze mois à dater du jour du licenciement.

L'offre de réembauchage dans la même catégorie d'emploi devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire proposés, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, s'il accepte l'offre qui lui est faite.

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

4. Le salarié réembauché recevra au moins la rémunération correspondant à l'emploi qu'il exerçait avant son licenciement et telle qu'elle est calculée dans l'entreprise au moment de son réembauchage.

5. L'employeur devra informer les chambres patronales des licenciements ainsi effectués, afin que celles-ci s'efforcent de reclasser dans la profession le personnel licencié.

Institutions représentatives du personnel

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

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

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

2. L'organisation et le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, dans les établissements d'au moins trois cents salariés, la formation des représentants du

personnel au C.H.S.C.T. sont régis par la législation en vigueur.

3. Les représentants du personnel au C.H.S.C.T., dans les établissements d'au moins 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, dans les conditions fixées par l'article L. 236-10 du code du travail.

Sous réserve d'accords plus favorables dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T., dans la limite d'un nombre de bénéficiaires de :

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

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

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

bénéficient d'une formation dispensée et financée dans les mêmes conditions que celle prévue par la loi pour les entreprises d'au moins 300 salariés.
NOTA : Arrêté du 7 octobre 1996 art. 1 : texte étendu sous réserve de l'application des articles L. 236-10, R. 236-15 et R. 236-22-1 du code du travail.

Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

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

1° Principes généraux.

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

2° Exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel.

Afin de s'assurer du respect des dispositions prévues au 1° ci-dessus, dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions puis tous les quatre ans, 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 le conditions d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dans le cadre de leur mandat.

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

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

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

Dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions, puis, à défaut d'accord collectif d'entreprise sur ce point, tous les quatre ans, les entreprises examineront 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, etc.) ;

- 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, déplacement, etc.) ;

- 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'heure, déplacements, budget, subventions, etc.).

4° 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.

5° Absences liées aux missions syndicales.

a) Réunions statutaires :

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absences 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.

Toutefois, 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 représentatives dans la branche bénéficie au maximum de 10 jours d'absences payés par an, sachant que ces absences ne peuvent se prendre que par journée entière.

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

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

- ordre du jour de la réunion se rapportant directement et exclusivement à des thèmes de travaux traités au niveau de la branche ;

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

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

b) Commissions officielles :

Des autorisations d'absence payées seront accordées aux salariés appelés ès qualités 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 une semaine, sauf urgence, aux salariés devant participer aux réunions des instances syndicales européennes, chaque organisation syndicale bénéficiant au maximum de cinq jours par an d'absence payée à ce titre.

d) Commissions paritaires :

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

- de la commission paritaire nationale plénière ou restreinte ou des groupes techniques constitués par elle ;

- des commissions constituées en application de la présente convention collective (commissions d'interprétation, de conciliation ou commissions prévues aux articles, etc..) ;

- des commissions mixtes nationales de l'industrie pharmaceutique, convoquées par les pouvoirs publics conformément aux articles L. 133-1, 2e alinéa et L. 133-7 du code du travail.

e) Organismes et instances paritaires émanant de la convention collective ou accords collectifs de branche :
Des autorisations d'absence payées seront accordées sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés membres des instances paritaires constituées en application de la présente convention collective ou d'accords collectifs de branche pour participer aux réunions et aux missions organisées par les instances énumérées ci-après :
— commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
— conseils de perfectionnement des CFA LEEM apprentissage ;
— groupe tripartite LEEM apprentissage ;
— comité paritaire de gestion du régime de retraite ARRCO de l'industrie du médicament ;
— comité de gestion du régime de prévoyance ;
— conseil d'administration des caisses de retraites complémentaires ;
— comité professionnel national de la visite médicale (CPNVM) ;
— conseil d'administration, bureau ou comité paritaire de section, commission financière, commission de contrôle de l'OPCA interbranches chimie, pétrole, pharmacie ;
— jury de certification (jury CQP) ;
— comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation ;
— mission handicap de la branche (1).
Les membres de ces instances participant à leurs réunions bénéficient des dispositions de l'article 9 ci-dessus, sauf dispositions autres prévues par les textes les ayant instituées.

(1) Sous réserve de l'agrément de l'accord collectif du 25 septembre 2009 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap.

6° Droit de saisine des organisations syndicales de salariés.

Conformément à l'article L. 132-5-2 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 négociations, sans préjudice des obligations formulées aux articles L. 132-12 et L. 132-27 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.

Exercice d'une mission syndicale.

1. Le salaire est la contrepartie du travail. Chaque salarié (homme ou femme) de plus de dix-huit ans est considéré comme adulte. Il a la garantie du salaire minimum afférent à son groupe et son niveau de classification, s'il présente une aptitude normale et accomplit le travail qui peut être valablement demandé à un travailleur de la même catégorie.

2. Les barèmes de salaires minima applicables aux différents groupes et niveaux de classification sont établis en fonction :

Du groupe et du niveau de classification du salarié.

3. 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 n° 1 Classifications et Salaires.

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

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

Titre IV : Emploi, qualification et formation professionnelle

Classifications et salaires

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

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés.

1. Le salaire accordé aux jeunes salariés de moins de dix-huit ans exécutant des travaux confiés normalement aux adultes sera établi en fonction du travail que ces jeunes salariés fournissent en qualité et en quantité par rapport au travail des adultes. A qualité et à quantité égales, le salaire des jeunes est égal au salaire des adultes.

2. Sous réserve des dispositions ci-dessus, les jeunes salariés de moins de dix-huit ans ont la garantie du salaire minimum du groupe et niveau de classification auxquels ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10 p. 100 s'ils ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R.141-1 du code du travail.

Formation professionnelle et apprentissage.

Par exception au principe posé par le paragraphe 1 de l'article 16, les salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans des conditions d'infériorité notoire par rapport aux salariés de la même catégorie et reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel visée à l'article L. 323-11 du code du travail peuvent recevoir un salaire inférieur au salaire de leur catégorie dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Toutefois, la rémunération totale, aprés intervention du complément de salaire pris en charge par l'Etat, ne doit pas être inférieure à 90 p. 100 du salaire minimum pratiqué dans l'entreprise correspondant aux groupes et niveaux de classification de l'emploi.

Titre V : Garanties collectives et individuelles des salariés
Hygiène, sécurité et conditions de travail

1. Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de trente-neuf heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente donneront lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 p. 100 du salaire pour les huit premières heures supplémentaires ;

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

2. Toute heure de travail effectuée entre vingt-deux heures et cinq heures du matin est considérée comme travail de nuit, à condition que cette heure n'entre pas dans l'horaire habituel de travail.

Toute heure de nuit donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 p. 100 du montant du salaire.

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970 .

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

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

Toute heure du dimanche donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 p. 100 du montant du salaire.

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

4. Les majorations prévues aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations prévues au paragraphe 1.

5. 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 interrompue dans un poste d'une durée supérieure à six heures, il leur sera attribué une demi-heure de repos payé.

Dans les travaux continus, la continuité du poste doit être assurée. Le salarié doit attendre l'arrivée

de son remplaçant et assurer le service au cas où celui-ci ne se présente pas. Les cas de prolongation exceptionnelle du travail demandée à un salarié pour assurer le service incombant à un salarié ne s'étant pas présenté à la relève du poste seront réglées 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.

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

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.

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

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

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

a) Les périodes militaires obligatoires ;

b) Les périodes de congés payés annuels ou exceptionnels ;

c) Les interruptions de travail pour maladies professionnelles, accidents du travail et maternité ;

d) Les interruptions de travail pour maladies d'une durée totale, continue ou non, inférieure à six mois par an.

e) Les congés individuels de formation prévus à l'article L.931-1 du code du travail.

f) Pour la moitié de leur durée, les périodes de congé parental d' éducation.

3. Dans les cas où il n'y a eu que suspension du contrat de travail, la période antérieure à la suspension interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Rentrent notamment dans ce cas :

a) Le service national obligatoire ou la mobilisation, sous réserve que le salarié ait été réintégré

dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service national ou de sa mobilisation ;

b) Les maladies d'une durée totale, continue ou non, supérieure à six mois par an (dans l'hypothèse où le contrat de travail n'est pas rompu).

4. Dans le cas où la rupture du contrat de travail résulte du consentement mutuel de l'employeur et du salarié, ou dans le cas où elle a laissé subsister en faveur du salarié une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, la période antérieure à la rupture du contrat de travail interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Rentrent notamment dans ce cas :

a) Le licenciement ou la rupture du contrat à l'amiable par suite de baisse d'activité de l'entreprise ;

b) La rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié.

c) Le licenciement pour motif économique.

5. Dans le cas de réembauchage après rupture du contrat de travail par la démission du salarié ou par suite d'un licenciement pour un motif autre que ceux indiqués au paragraphe 4 ci-dessus ou au paragraphe 6 ci-dessous, l'incorporation du temps de présence antérieur pour le calcul de l'ancienneté ne sera pas un droit absolu mais devra faire l'objet, au moment du réembauchage, d'un accord particulier entre les intéressés, accord devant figurer au nouveau contrat de travail.

6. Lorsqu'un salarié est réembauché après avoir été licencié pour une faute grave dûment notifiée, il perd ses droits d'ancienneté pour son temps de présence antérieur.

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

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.

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

Lorsque, sur la demande de son employeur, un salarié accepte un emploi dans une filiale ou une succursale de l'entreprise qui l'emploie, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement où

il est appelé à travailler.

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

a) Les périodes militaires obligatoires ;

b) Les périodes de congés payés annuels ou exceptionnels ;

c) Les interruptions de travail pour maladies professionnelles, accidents du travail et maternité ;

d) Les interruptions de travail pour maladies d'une durée totale, continue ou non, inférieure à six mois par an.

e) Les congés individuels de formation prévus à l'article L.931-1 du code du travail.

f) Pour la moitié de leur durée, les périodes de congé parental d' éducation.

3. Dans les cas où il n'y a eu que suspension du contrat de travail, la période antérieure à la suspension interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Rentrent notamment dans ce cas :

a) Le service national obligatoire ou la mobilisation, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service national ou de sa mobilisation ;

b) Les maladies d'une durée totale, continue ou non, supérieure à six mois par an (dans l'hypothèse où le contrat de travail n'est pas rompu).

4. Dans le cas où la rupture du contrat de travail résulte du consentement mutuel de l'employeur et du salarié, ou dans le cas où elle a laissé subsister en faveur du salarié une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, la période antérieure à la rupture du contrat de travail interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Rentrent notamment dans ce cas :

a) Le licenciement ou la rupture du contrat à l'amiable par suite de baisse d'activité de l'entreprise ;

b) La rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié.

c) Le licenciement pour motif économique.

5. Dans le cas de réembauchage après rupture du contrat de travail par la démission du salarié ou

par suite d'un licenciement pour un motif autre que ceux indiqués au paragraphe 4 ci-dessus ou au paragraphe 6 ci-dessous, l'incorporation du temps de présence antérieur pour le calcul de l'ancienneté ne sera pas un droit absolu mais devra faire l'objet, au moment du réembauchage, d'un accord particulier entre les intéressés, accord devant figurer au nouveau contrat de travail.

6. Lorsqu'un salarié est réembauché après avoir été licencié pour une faute grave dûment notifiée, il perd ses droits d'ancienneté pour son temps de présence antérieur.

Rémunérations

1° Définition.

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

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

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

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

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

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

Dans la définition de sa politique de rémunération, l'entreprise respecte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'assurer une égalité de traitement pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.
Dans ce contexte, l'entreprise effectue chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, et lorsque des écarts de rémunération sont identifiés et non justifiés, l'entreprise prend les mesures de rattrapage et de rééquilibrage nécessaires.
Le comité d'entreprise sera informé des mesures prises par l'employeur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans que cette information puisse aboutir à transmettre des données individuelle.

3° Travaux pénibles, dangereux et insalubres.

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

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

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

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

4° Travaux multiples et remplacements.

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

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

5° Périodes militaires ou assimilés.

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

6° Stage en entreprise

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.
Lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois, il fait l'objet d'une gratification minimum mensuelle fixé à l'article 6-1er-III du décret n° 2006-193 du 29 août 2006 (1).

La gratification est due au stagiaire, sans préjudice du remboursement des frais engagés pour

effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

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

7° Travailleurs atteints d'un handicap

En application des dispositions légales, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de rémunération en raison de son handicap.
L'employeur prend les mesures appropriées, conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail relatif au principe d'égalité de traitement, afin de garantir une égalité de rémunération entre tous les salariés.

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

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

a) Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de travail par semaine ou de la durée considérée comme équivalente dans l'entreprise donneront lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :
— 25 % du salaire de l'intéressé pour les 8 premières heures supplémentaires ;
— 50 % du salaire de l'intéressé pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

b) En application de l'accord collectif du 15 mai 2002 relatif au travail de nuit, est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit :
— soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif, durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou la période qui lui est substituée en application de l'article 2 de l'accord susvisé) ;
— soit, sur 12 mois consécutifs à partir de la mise en place du travail de nuit, au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou la période qui lui est substituée en application de l'article 2 de l'accord susvisé).
Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures (ou durant la période qui lui est substituée en application de l'article L. 3122-29 du code du travail) par un salarié qui n'est pas considéré comme étant travailleur de nuit au sens de l'accord collectif du 15 mai 2002 relatif au travail de nuit donne lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé.
Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficiera d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.
Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier est attribuée à une seule des équipes.

c) Toute heure de travail effectuée entre le dimanche 0 heure et le dimanche 24 heures est considérée comme travail du dimanche, à condition que cette heure n'entre pas dans l'horaire

habituel de travail. Il en sera de même pour toute heure de travail effectuée un jour férié légal.

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

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

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

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

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

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

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

a) Il est attribué aux salariés classés dans les 5 premiers groupes de classification ainsi qu'aux salariés classés dans le groupe 6 lorsqu'ils bénéficient des dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.
b) L'ancienneté étant déterminée comme il est dit à l'article 23 ci-dessous, les taux de la prime d'ancienneté sont de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, 15 % et 18 %, après 3, 6, 9, 12, 15 et 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

10° Acomptes.

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

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

11° Bulletin de paie.

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

Ancienneté

1. 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.

2. 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.

Les difficultés d'application du présent paragraphe pourront être soumises, si l'employeur ou le salarié le demande, à une commission où seront représentées chacune des organisations syndicales de salariés intéressées signataires de la présente convention et la chambre syndicale nationale des fabricants de produits pharmaceutiques.

Les parties signataires saisies d'une demande de réunion par l'employeur ou le salarié devront convoquer dans le plus court délai la commission qui devra statuer dans un délai maximum de huit jours francs à dater du jour où les parties signataires auront été saisies par l'employeur ou le salarié. Afin de permettre le calcul de ce délai, les parties signataires devront obligatoirement être saisies par lettre recommandée.

Congés payés annuels

Les bulletins de paie remis aux salariés doivent être rédigés conformément aux conditions légales et

doivent comporter les mentions suivantes .

a) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarie ;

b) Le numéro de code de l'activité principale exercée ;

c) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numero d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

d) Les références des caisses de retraites complémentaires et de prévoyance auxquelles sont versées des cotisations de retraite et de prévoyance concernant le salarié ;

e) L'indication de la convention collective de branche applicable au salarié ;

f) Les nom, prénom et adresse du salarié ;

g) L'emploi, le groupe et le niveau de classification ;

h) La période à laquelle la paie se rapporte ;

i) Le salaire minimum mensuel conventionnel du groupe et du niveau de classification de l'intéressé correspondant à la semaine normale de trente-neuf heures ;

j) Le salaire mensuel correspondant aux heures payées au taux normal ;

k) S'il y a lieu, le nombre d'heures supplémentaires effectuées (pour les visiteurs médicaux, le nombre de visites supplémentaires) ou d'heures donnant lieu à d'autres majorations, le taux de majoration afférent à chacune d'elles et la rémunération percue à ce titre ;

l) La prime d'ancienneté s'il y a lieu ;

m) Toute autre prime ou complément de salaire attribué à quelque titre que ce soit ;

n) Le montant de la rémunération brute totale ;

o) La nature et le montant des cotisations salariales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle retenues sur la rémunération brute ;

p) La nature et le montant des cotisations patronales de sécurite sociale d'origine législative ou réglementaire ainsi que des cotisations patronales d'origine conventionnelle, assises sur la rémunération brute ;

q) La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

r) La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations salariales ou patronales visées ci-dessus ;

s) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

t) La date de paiement de ladite somme ;

u) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

v) Une mention, en caractères apparents, incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée .

Congés payés exceptionnels

1. Les absences résultant de maladies ou d'accidents devront être justifiées, sauf cas de force majeure, dans les trois jours comptés à partir de la constatation de l'absence et au plus tard à la reprise du travail lorsque celle-ci interviendra avant l'expiration du délai ci-dessus. Cette justification devra obligatoirement être faite par certificat médical.

Les absences ainsi justifiées ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur peut faire procéder à une contrevisite.

2. Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas par un certificat médical dans les délais ci-dessus de son absence, le contrat de travail sera considéré comme rompu automatiquement.

3. Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée.

Cette notification entraînera le paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Le salarié licencié en vertu du présent paragraphe bénéficiera des indemnités de maladie pendant la période prévue au paragraphe 7 du présent article ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période.

4. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la date de la notification du remplacement.

L'offre de réembauchage dans la même qualification professionnelle devra être faite par lettre

recommandée avec accusé de réception et indiquer la date à laquelle l'intéressé devra reprendre son travail, s'il accepte l'offre qui lui est faite.

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

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

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

7. Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive. En outre, le salarié aura droit, par tranche de trois années d'ancienneté, à un mois supplémentaire à plein tarif et à un mois supplémentaire d'appointements à demi-tarif sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les appointements pendant la période d'absence pourrront être réduits chaque mois des sommes suivantes :

a) Prestations dites en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période, à l'exclusion des majorations données à partir de trois enfants.

b) Prestations dites en espèces du régime de prévoyance prévu aux annexes auxquelles l'intéressé a droit pour la même période :

- à compter du 4e jour d'absence dans le cas général ;

- à compter du 1er jour d'absence dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pour les salariés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise lorsque le salarié reçoit de son

employeur, au titre d'un usage ou d'un accord particulier de l'entreprise, des appointements pendant son absence pour maladie ou accident ;

- à compter du 91e jour d'absence pour les salariés ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise.

c) Indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié.

Jours fériés.

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 en ce domaine.

2. L'ensemble des règles prévues par le code du travail relatives à la protection de la maternité et de l'adoption, dont les principales sont reprises ci-après, s'applique aux salariés régis par la présentation convention.

3. L'employeur ne peut resilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en etat de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension dudit contrat prévues à l'article L.122-26 du code du travail auxquelles elle a droit, qu'elle en use ou non, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

En cas de décès de la mère d'un enfant pendant la période de suspension de son contrat prévue ci-dessus, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail du salarié père de cet enfant pendant la période de suspension de son contrat prévue à l'article L. 122-26-1 du code du travail à laquelle il a droit, s'il en a fait usage, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période.

L'employeur ne peut resilier le contrat de travail d'une salariée ou d'un salarié au foyer duquel un enfant a été placé en vue de son adoption pendant les périodes de suspension dudit contrat prévues à l'article L.122-26 du code du travail auxquelles l'intéressé a droit, qu'il en use ou non, ainsi que pendant les quatres semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, dans les cas visés au présent paragraphe 3., l'employeur peut résilier le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption de maintenir ledit contrat ; cependant, une telle résiliation ne peut prendre effet ni être signifiée pendant la période de

suspension du contrat.

Sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs visés à l'alinéa précédent, le licenciement est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant de son état de grossesse, soit l'attestation prévue à cet effet justifiant de l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les disposition du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'échéance des contrats de travail à durée déterminée.

4. Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires, auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail, sera payé au taux de salaire de l'intéressée, y compris tous les autres éléments de la rémunération (et notamment la prime d'ancienneté lorsqu'elle est attribuée à la salariée), à l'exclusion des primes de rendement.

5. Le temps de repos des femmes enceintes, avant et après l'accouchement, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail en cas d'adoption, sont fixés d'après les dispositions légales.

6. Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu par la loi ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Dans l'année qui suit la date de rupture du contrat, le salarié peut solliciter son réembauchage par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

7. Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, sous réserve des dispositions prévues aux alinéas suivants, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable dans l'établissement.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, à la date du troisième anniversaire de l'enfant, quelle que soit la date de leur début.

Lorsque le congé parental d'éducation ou la période d'activité à mi-temps suivent immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'emplyeur du point de départ et de la

durée pendant laquelle il entend suspendre son contrat ou réduire son activité par lettre recommandée avec demande d'avis de reception, au moins un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption. Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à mi-temps.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à mi-temps, soit de transformer l'activité à mi-temps en congé parental.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, et à condition d'adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de l'une de ces deux dispositions :

- le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à mi-temps ;

- le salarié exercant son activité à mi-temps pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à mi-temps ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental d'éducation visé ci-dessus est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié en congé parental ou qui travaille à mi-temps pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance prévues par le code de la famille et de l'aide sociale.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, l'employeur peut, sous réserve de l'observation des dispositions légales, refuser au salarié le bénéfice d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction d'activité à mi-temps.

8. Il est attribué aux salariées ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise, une prime globale et forfaitaire égale à quarante fois le minimum garanti instituée par la loi du 2 janvier 1970, à l'occasion de chaque accouchement.

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

sous quelque forme que ce soit.

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

10. En cas d'accouchement d'une salariée ayant une année de présence dans l'entreprise, ses appointements lui sont payés à plein tarif pendant une période de repos de seize semaines, sous déduction des prestations prévues au troisième alinéa du paragraphe 7. de l'article 25.

Maladies et accidents.

1° Absences.

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

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

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

2° Absences pour maladie.

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

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

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

c) Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne procéder au licenciement d'un salarié classé dans les groupes de classification cinq et suivants en vertu du présent paragraphe qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. Dans ce dernier cas, le

remplaçant à son embauchage devra être informé, par écrit, du caractère provisoire de l'emploi. Pendant la durée du remplacement, le remplaçant est couvert par la présente convention.

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

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

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

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

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

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 3 premiers mois.

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

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

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

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

c) Modalités de réouverture des droits

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

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

d) Accident du travail et maladie professionnelle

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

e) Assiette du maintien de salaire

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

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

Maternité et paternité

1. Une indemnité de licenciement, distincte du préavis, est attribuée aux salariés licenciés répondant aux conditions prévues aux annexes.

2. L'ancienneté des salariés doit être déterminée comme il est dit à l'article 21.

3. La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération totale mensuelle gagnée par le salarié licencié pendant le mois précédant le préavis de licenciement ; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le préavis de licenciement.

Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte, outre les appointements 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, 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, la prime de transport de la région parisienne, les primes d'insalubrité ou de travaux salissants, de danger, de froid ou de pénibilité.

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 sur la base du salaire versé avant son déclassement, à condition que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois.

5. L'indemnité de licenciement n'est pas due si le licenciement est intervenu dans une des hypothèses suivantes :

a) Faute grave du salarié ;

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

c) Licenciement intervenant pour cas de force majeure ;

d) Licenciement d'un salarié optant pour l'allocation de préretraite prévue à l'article 13 bis (5°) ci-dessus.

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

Inventions des salariés.

1. Une indemnité de départ est attribuée aux salariés quittant l'entreprise par suite de démission et répondant aux conditions prévues par l'article 4 de l'avenant 2 "Dispositions particulières".

2. L'indemnité de départ conventionnelle résultant de l' application de la présente convention est due sous réserve de l' application des dispositions légales plus favorables .

3. Le salarié fera part à son employeur de sa décision par notification écrite. La durée du délai congé est déterminée en principe et au minimum comme il est précisé à l'article 3 de l'avenant 2 " Dispositions particulières", sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de départ en retraite.

Déplacements et frais.

1. Des congés payés annuels sont accordés aux salariés dans les conditions fixées par la législation en vigueur, sous réserve de dispositions plus favorables prévues aux annexes de la présente convention ou de dispositions résultant de conventions particulières d'entreprise.

Compte tenu de l'alinéa précédent, la durée des congés est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 21, le repos légal pour maternité, les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles, les absences pour maladies prévues aux annexes, les congés payés de l'année précédente, les périodes militaires de réserve, les périodes de rappel sous les drapeaux au sens de la loi du 3 août 1956, les périodes de maintien sous les drapeaux au sens de la loi du 20 juillet 1957 étant considérés comme travail effectif et l'ancienneté des salariés s'appréciant au 31 mai de chaque année.

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 douze mois, la durée des congés est fixée " pro rata temporis ".

La période des vacances est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sauf modalités particulières imposées par les nécessités de l'entreprise. Cependant, si le bénéficiaire d'un congé en exprime le désir, lors de l'établissement de la liste des congés, il pourra, après accord écrit de l'employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue ci-dessus.

2. Toutefois, dans le cas où en vertu de la législation en vigueur ou des dispositions plus favorables de la présente convention, ou des dispositions résultant de conventions particulières d'entreprise, la durée des congés payés d'un salarié ayant travaillé pendant toute la période de référence ou ayant une durée de travail effectif pour cette période de référence égale à douze mois, n'atteindrait pas vingt-quatre jours ouvrables, la durée de son congé sera portée à vingt-quatre jours ouvrables, les jours fériés se trouvant compris dans la période de vacance du salarié s'ajoutant aux jours ouvrables de congé, à condition :

a) Que le salarié soit présent au travail le jour du départ en congé ;

b) Que le salarié soit présent au travail le jour de reprise du travail fixé par l'employeur, sauf accord préalable de l'employeur ou à moins que ce dernier n'en décide autrement.

Dans le cas où l'une des deux conditions ci-dessus ne serait pas remplie, la durée du congé payé ne pourra être calculée qu'en vertu des dispositions du paragraphe 1° ci-dessus. Toutefois, le salarié qui se verra opposer l'une des deux conditions ci-dessus pourra soumettre le litige ainsi survenu à une commission où seront représentées chacune des organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention et la chambre syndicale nationale des fabricants de produits

pharmaceutiques. Les parties signataires saisies d'une demande de réunion par le salarié devront convoquer dans le plus court délai la commission qui devra statuer dans un délai maximum de huit jours francs, à dater du jour où les parties signataires auront été saisies par le salarié. Afin de permettre le calcul de ce délai, les parties signataires devront obligatoirement être saisies par lettre recommandée.

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 à égale à douze mois, la durée des congés prévue au présent paragraphe sera calculée " pro rata temporis ".

L'indemnité de congés payés correspondant à chaque jour supplémentaire de congé attribué en application du présent paragraphe sera calculée sur les mêmes bases que l'indemnité correspondant à chaque jour de congé attribué en application du paragraphe 1°.

Dans le cas où l'une des deux conditions ci-dessus ne serait pas remplie, l'indemnité de congés payés correspondra aux seuls jours de congé attribués en vertu du paragraphe 1°.

La fraction des congés payés dépassant la durée légale à ce jour ou la durée prévue aux annexes de la présente convention pourra être attribuée à une époque différente du congé principal, même en dehors de la période légale du congé payé, au gré de l'employeur.

3. En cas de congés par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, d'abord selon les nécessités du service et, ensuite, dans toute la mesure possible, selon les désirs particuliers des intéressés, en tenant compte de l'ancienneté et de la situation de famille.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible et, en tout état de cause, deux mois au moins avant le début de la période de vacances.

4. Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée par l'employeur, la période des vacances sera étendue pour lui jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

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

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

6. Lorsque les nécessités de son service rendront indispensable le rappel exceptionnel d'un salarié en congé avant l'expiration de son congé, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement ainsi que tous les

autres frais nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

7. Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les absences pour accouchement prévues à l'article 26, paragraphe 4, et celles résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

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

9. 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.

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

- à condition que le salarié ait un an d'ancienneté dans l'entreprise :

- mariage du salarié : 1 semaine ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

- décès du conjoint : 3 jours ;

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

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

b) Les salariés ont droit, sur justification, lorsqu'ils ont au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, aux congés exceptionnels non payés pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : 1 semaine ;

- mariage d'un enfant : 1 jour.

11. Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production, des autorisations d'absence non payées seront accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner

le conjoint, un enfant ou une personne à charge, gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical, et sous réserve des vérifications d'usage.

XVIII. - DÉPART à LA RETRAITE ET MISE à LA RETRAITE Mise à la retraite

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

La durée du préavis à respecter est déterminée en principe et au minimum comme il est précisé à l'article 11-2°, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de mise à la retraite.

2° Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est attribuée à tout salarié dégagé à l'initiative de l'employeur et ayant au moins cinq années de présence dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 16-2°.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celui prévu au paragraphe 3° de l'article 28.

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

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

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

Titre VI : Contrat de travail

Conclusion et modifications du contrat de travail

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

Sont considérés comme jours fériés :

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

Conclusions et modifications du contrat de travail

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

Sont considérés comme jours fériés :

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

Rupture du contrat de travail

Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce dernier donnera lieu à indemnisation dans les conditions prévues à l'article 13 de l'avenant 2 "Dispositions particulières".

Indemnités de licenciement

1. Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce dernier donnera lieu à indemnisation dans les conditions prévues aux articles 14 et 20 de l'avenant 2 " Dispositions particulières ".

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

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

3. 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.

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

5. 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.

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

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

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

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

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

Départ à la retraite

1° Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille et de santé des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

2° La modification du contrat qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et impose un changement de résidence devra être notifiée, par écrit, au salarié.

Cette notification fait courir simultanément deux délais :

- un délai de six semaines pendant lequel le salarié devra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé aura la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais seront 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 ;

- un délai de douze semaines avant l'expiration duquel la mise en oeuvre du changement d'affectation ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord du salarié.

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

Il sera accordé des congés exceptionnels de :

- deux jours, pour la recherche de logement, si cela s'avère nécessaire ;

- deux jours pour le déménagement et l'installation.

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

L'employeur s'efforcera de faciliter le relogement du salarié dans le nouveau lieu de résidence (exemples : utilisation du 1 p. 100 logement, participation éventuelle de l'employeur à des frais de réinstallation).

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

Lorsque la date de prise de fonctions effective dans le nouvel emploi ne pourra correspondre avec celle du déménagement pour des raisons justifiées (recherche d'un logement ou d'un emploi pour le conjoint, problèmes de scolarité...), un accord de gré à gré déterminera les conditions dans lesquelles l'employeur prendra en charge, pendant une période maximum de trois mois, 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.

4° Les dispositions du 3° ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

5° Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de trois ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais du déménagement jusqu'au lieu de la première résidence ou au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.

Le devis des frais de déménagement sera 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 douze mois suivant la notification du congédiement.

6° En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues au 5° ci-dessus.

7° Dans le cas de changement de résidence en France métropolitaine nécessité par les besoins du service et accepté par le salarié, le contrat de travail ne subira aucune modification du fait de ce changement.
Nota. - Pour les affectations du personnel hors du territoire métropolitain, voir accord du 22 octobre 1984.

Mise à la retraite

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

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

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

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

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

Nota : devenu article 5 (commission nationale d'interprétation).

Titre VII : Protection sociale des salariés

Régime de retraite AGIRC.

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. La commission nationale de conciliation 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. 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 S.N.I.P., 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 au S.N.I.P., 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 dix jours francs, à dater de la réception par le S.N.I.P. de la lettre avec accusé de réception 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.

Régime de retraite ARRCO.

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

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

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

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

4°) Le taux contractuel de cotisations au régime professionnel est fixé 6 p. 100 selon l'échéancier suivant :

-au 1er janvier 1992 : 5,5 p. 100 dont 3,3 p. 100 pour la part patronale et 2,2 p. 100 pour la part salariale ;

-au 1er janvier 1993 : 6 p. 100 dont 3,60 p. 100 pour la part patronale et 2,40 p. 100 pour la part salariale.

5°) A. Les cotisations fixées ci-dessus sont calculées sur la rémunération brute telle qu'elle est définie par le code général des impôts et ses annexes pour le calcul de la taxe sur les salaires, que l'employeur soit ou non assujetti à cette taxe, c'est-à-dire la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale à l'exception :

-des remboursements des frais de toute nature ;

-des indemnités de licenciement ;

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

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

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

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

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

Régime de prévoyance.

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

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

2° Il est créé un comité paritaire de gestion comprenant pour moitié des représentants de l'organisation syndicale d'employeurs et pour l'autre moitié des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant par la suite adhéré en totalité et sans réserve.

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre VIII : Respect de la convention collective

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

XXIX. - RÉGIME DE RETRAITE.

Les parties au présent accord conviennent d'entamer sans tarder des pourparlers avec la C.G.I.S. en vue de créer une section professionnelle.

Art. II. - Dans un esprit de simplification, il est convenu que les reconstitutions de carrière se feront sur les salaires bruts servant de base à la déclaration fiscale à l'administration des contributions directes (état I.024) dans les conditions prévues par le règlement intérieur de la C.G.I.S.

Art. III. - Constatant qu'un certain nombre de salariés bénéficient déjà, à la date d'entrée en vigueur du régime de retraite prévu ci-dessus, d'un régime de retraite institué dans l'entreprise où ils travaillent, les parties conviennent d'appliquer les dispositions transitoires suivantes :

A. - Tout laboratoire de produits pharmaceutiques n'ayant fait bénéficier aucune catégorie professionnelle d'un régime de retraite complémentaire devra inscrire la totalité de son personnel à la C.G.I.S.

B. - Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, non bénéficiaires de l'article 36 :

Lorsqu'un laboratoire de produits pharmaceutiques aura fait bénéficier au moins une de ces catégories professionnelles d'un régime de retraite complémentaire, il devra :

a) Maintenir la ou les catégories professionnelles bénéficiaires d'un régime de retraite à la caisse choisie, en portant, s'il y a lieu, le taux global contractuel de cotisation à 5 p. 100 ;

b) Inscrire à la C.G.I.S. la ou les catégories professionnelles non bénéficiaires d'un régime de retraite.

Toutefois l'entreprise et la ou les catégories professionnelles intéressées pourront décider d'un commun accord de déroger au principe du paragraphe b en affiliant la ou les catégories intéressées à la caisse où est déjà affiliée la catégorie bénéficiant d'un régime de retraite antérieurement à la signature du présent accord.

C. - Cadres, visiteurs médicaux et bénéficiaires de l'article 36 :

Lorsqu'un laboratoire de produits pharmaceutiques aura fait bénéficier au moins une de ces catégories professionnelles d'un régime de retraite complémentaire, il devra :

a) Maintenir la ou les catégories professionnelles bénéficiaires d'un régime de retraite à la caisse choisie, en portant, s'il y a lieu, le taux global contractuel de cotisation à 5 p. 100 ;

b) Inscrire à la C.G.I.S. la ou les catégories professionnelles non bénéficiaires d'un régime de retraite.

Dans le cas où l'application pratique des dispositions transitoires ci-dessus rencontrerait des difficultés majeures, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les délais les plus courts.

XXX. - RÉGIME DE PRÉVOYANCE.

Pour l'application des dispositions des articles 45 et 46, les parties signataires souscriront deux contrats d'assurance (d'une durée d'un an et renouvelables) auprès de la compagnie Le Phénix et conviennent de se réunir chaque année entre le 1er et le 15 juillet en vue de se prononcer sur le renouvellement de ces contrats et éventuellement sur leur modification.

Dans le cas où l'un ou l'autre de ces contrats serait dénoncé, soit par la compagnie Le Phénix, soit par la chambre syndicale nationale des fabricants de produits pharmaceutiques, soit par les organisations syndicales de salariés, et non renouvelé lors d'une échéance, les articles 14 de l'annexe "Employés", 12 de l'annexe "Techniciens et agents de maîtrise", 12 de l'annexe "Cadres" et 12 de l'annexe "Visiteurs médicaux", modifiés par la présente convention, reprendraient automatiquement effet, dans le texte de la convention collective du 6 avril 1956, modifié par la convention collective du 13 février 1961, et les articles 45, 46, 47 des clauses générales, 17, 18, 19, 20 de l'annexe "Ouvriers", 21, 22, 23 de l'annexe "Employés", 19, 20, 21, 22, 23 de l'annexe "Techniciens et agents de maîtrise", 23, 24, 25 de l'annexe "Cadres" et 23, 24, 25, 26, 27 de l'annexe "Visiteurs médicaux" de la présente convention collective seraient automatiquement abrogés, à la date d'effet de la dénonciation dudit contrat collectif d'assurance.

XXXI. - INVENTIONS DES SALARIES.

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

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

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

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

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

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

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