

Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [A. - Conditions générales d'application de la convention collective](#)
- [B. - Liberté d'opinion, Droit syndical et représentation du personnel](#)
- [C. - Information et expression - Participation - Négociation](#)
- [D. - Inventions des salariés](#)
- [E. - Egalité professionnelle](#)
- [F. - Contrat de travail](#)
- [G. - Absences](#)
- [H. - Congés payés](#)
- [I. - Retraite](#)
- [J. - Salaires](#)
- [K. - Aménagement des temps de travail : durée, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel](#)
- [L. - Emploi du personnel temporaire](#)
- [M. - Déplacements et mobilité](#)
- [N. - Formation du personnel et apprentissage](#)
- [O. - Conditions de travail](#)
- [P. - Régimes complémentaires de prévoyance et de retraite](#)
- [Q. - Commissions nationales paritaires](#)

[A. - Conditions générales d'application de la convention collective](#)

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

Dénomination

Convention collective de la répartition pharmaceutique.

Objet, champ d'application et modalités d'application

La présente convention collective nationale, conclue conformément aux articles L. 132-11 et suivants du code du travail sur la négociation collective et en application des dispositions légales relatives à la réglementation du travail (art. L. 212-1 et suivants du code du travail), règle, sur le territoire métropolitain, les relations de travail entre les employeurs et le personnel salarié dans les

entreprises assumant la fonction de grossiste répartiteur pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106, alinéa 2, du code de la santé publique.

Durée - Publicité - Dépôt - Dénonciation

Extension - Adhésion - Révision

3.1. Durée - Publicité - Dépôt - Extension.

La présente convention nationale est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

3.2. Adhésion

Convention et accords antérieurs - Avantages acquis

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

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

Principes généraux

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

Autorisations d'absences

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

Droit syndical - Sections syndicales et délégués syndicaux

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

Ces accords porteront sur :

- la collecte des cotisations syndicales ;
- l'affichage des communications syndicales, la distribution des publications syndicales ;
- le local mis à la disposition des sections syndicales ;
- la réunion mensuelle d'information ;

Délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement

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

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

- l'organisation ;
- la gestion ;

- la marche générale de l'entreprise ;

- l'emploi ;

- les conditions de travail ;

- la formation.

Comités d'entreprise : frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales

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

C. - Information et expression - Participation - Négociation

Principes généraux

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

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

Cette volonté doit s'insérer dans une logique d'information, de concertation, de participation et de négociation, tant au niveau de la branche professionnelle qu'au niveau des entreprises.

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

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

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

-d'établir un bilan général des évolutions significatives de la branche concernant en particulier :

-les restructurations et fusions d'entreprises, les plans sociaux des entreprises ;

Au niveau des entreprises

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

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

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

- les mutations technologiques dans leurs projets, leurs suivis, leurs conséquences sociales ;

D. - Inventions des salariés

Principes généraux

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

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

- la productivité ;

- la rentabilité ;

Rémunération du salarié

2.1. Inventions brevetables appartenant à l'employeur

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

nommé(s) dans la demande de brevet.

E. - Egalité professionnelle

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

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

F. - Contrat de travail

Embauchage

1.1. Dispositions générales.

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

Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Rupture du contrat de travail

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

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

Indemnité de licenciement

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

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

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

- pour les employés, le montant de l'indemnité de licenciement est fixé à 3/10 de mois par année de présence dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée ;

Licenciements collectifs

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

-les actions et conventions de conversion ;

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

-le respect des délais de procédure ;

G. - Absences

Maladies et accidents

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

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

Maternité

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

grave ou de licenciement collectif (1).

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

Congés exceptionnels

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

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

trois jours, comme prévu par le code du travail ;

H. - Congés payés

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

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

I. - Retraite

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

Départ à la retraite

1.1. Dispositions générales.

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

1.2. Indemnité de départ

Lors de son départ, le salarié percevra une indemnité.

1.3. Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

Mise à la retraite

2.1. Dispositions générales

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

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

Indemnité de départ.

Lors de son départ le salarié percevra une indemnité. Dans le cas où l'employeur prend l'initiative du départ, cette indemnité ne se cumulera pas avec l'indemnité légale de licenciement, mais se substituera à elle lorsqu'elle est plus avantageuse pour le salarié.

Remplacé par l'accord du 3 novembre 2004.

Montant de l'indemnité de départ.

Les salariés tels que définis à l'article 1er du présent avenant et à l'article I-4 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ayant 5 ans de présence et qui partent en retraite avant l'âge de 60 ans bénéficieront de la même indemnité de départ en retraite que celle calculée pour les salariés dont le départ a lieu entre 60 et 61 ans, soit :

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

J. - Salaires

Dispositions générales

1.1. Le salaire est la contrepartie du travail.

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

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

a) Du salaire minimum national professionnel ;

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

Travaux pénibles, dangereux et insalubres

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

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

Prime d'ancienneté

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

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

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

Remplacements et travaux multiples

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

Feuille de paye ou bulletin de salaire

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

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement sous lequel ces cotisations sont versées ;

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

Préambule

Conformément à l'article L. 212-2 du code du travail, le présent article, dans les conditions qu'il

définit, déroge sur certains points au décret du 27 avril 1937 relatif aux commerces de gros.

Organisation de la durée du travail

1.1. Repos et pauses

1.1.1. Repos quotidien et repos hebdomadaire des salariés à temps complet.

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

Un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs est accordé.

Ce repos est donné le samedi et le dimanche.

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

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

Répartition de la durée du travail à temps complet

2.1. Conditions d'aménagement et de répartition des horaires de travail.

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

2.2. Répartition de l'horaire hebdomadaire, amplitude

Le travail à temps partiel

3.1. Préambule

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

3.2. Définition

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

Encadrement

4.1. Principes généraux

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

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

Les chauffeurs-livreurs " agent contact client "

Les modalités du forfait applicables aux chauffeurs-livreurs " agent contact client " seront précisées dans les entreprises.

Compte épargne-temps

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

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

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

6.1. Alimentation du compte

L. - Emploi du personnel temporaire

Préambule

Le recours aux entreprises de travail temporaire devra être exceptionnel.

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

M. - Déplacements et mobilité

Déplacements en France métropolitaine

1.1. Déplacements de courte durée

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

Petits déplacements :

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

2. Dans ce cas, il sera tenu compte des frais supplémentaires du salarié ;

N. - Formation du personnel et apprentissage

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

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

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

O. - Conditions de travail

Dispositions générales

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

Hygiène et sécurité - CHSCT

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

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

Les membres du CHSCT devront recevoir tout élément leur permettant d'assurer un rôle préventif et d'effectuer un contrôle efficace pour le respect des dispositions ci-dessus.

P. - Régimes complémentaires de prévoyance et de retraite

Régime de prévoyance

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

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

Une étude est en cours et il est convenu qu'au plus tard, le 31 décembre 1993, un accord collectif de branche de prévoyance devra être signé.

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

Régime de retraite

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

2.1. Cotisations

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

Les taux contractuels de cotisations et leurs répartitions sont fixés selon l'accord annexé à la présente convention. Le salaire supportant les cotisations est celui défini par la réglementation en vigueur.

Q. - Commissions nationales paritaires

Commission d'interprétation

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

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

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

Commission de conciliation

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

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