

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Titre I : Clauses statutaires](#)
- [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](#)
- [X. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL](#)
- [Titre III : Droit syndical et institutions représentatives du personnel](#)
- [Titre IV : Emploi, qualification et formation professionnelle](#)
- [Titre V : Garanties collectives et individuelles des salariés](#)
- [XVIII. - DÉPART à LA RETRAITE ET MISE à LA RETRAITE Mise à la retraite](#)
- [Titre VI : Contrat de travail](#)
- [Titre VII : Protection sociale des salariés](#)
- [Titre VIII : Respect de la convention collective](#)
- [XXIX. - RÉGIME DE RETRAITE.](#)
- [XXX. - RÉGIME DE PRÉVOYANCE.](#)
- [XXXI. - INVENTIONS DES SALARIES.](#)

[Titre I : Clauses statutaires](#)

Titre I : Clauses statutaires

Champ d'application.

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.

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.

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.

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.

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.

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 .

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Ancienneté

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 salarié ;

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 numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

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.

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 présente convention.

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.

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.

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 .

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.

XVIII. - DÉPART à LA RETRAITE ET MISE à LA RETRAITE

Mise à la retraite

1° L'employeur peut procéder au dégageant 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.

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.

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 :

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.

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.

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.

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.

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.

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 conviendront 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.

XXXI. - INVENTIONS DES SALAIRES.

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.