

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 8 JUILLET 2009

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : *ASET1050179M*

IDCC : 176

Entre :

Les entreprises du médicament (LEEM),

D'une part, et

La fédération chimie, énergie CFDT ;

La fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective, conclue en application du titre III du livre I^{er} 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. Promotion des médicaments qu'elle soit organisée directement par des entreprises titulaires ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (AMM) ou qu'elle soit réalisée par une entreprise distincte liée par un contrat commercial avec l'entreprise titulaire ou exploitant de l'AMM ;

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

- le façonnage et conditionnement ;
- la distribution par dépositaire de ces spécialités et médicaments,

ainsi que les activités administratives, d'études, de conseil et de services concourant à la réalisation de cette finalité économique.

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

- 21.10Z Fabrication de produits pharmaceutiques de base
Est visée dans cette classe la transformation du sang et des dérivés sanguins.
- 21.20Z Fabrication de préparations pharmaceutiques.
Pour l'ensemble de la classe, la fabrication de médicaments à usage de la médecine humaine.
Est visée également dans cette classe, la fabrication de médicaments n'ayant pas le caractère de spécialités à usage de la médecine humaine.
- 46.18Z Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques.
Sont visés les services d'intermédiaires du commerce de gros de médicaments pharmaceutiques à usage de la médecine humaine, exclusivement lorsqu'ils sont exercés dans les conditions définies au 3 ci-dessus (ex. : distribution par dépositaire...).

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

- 46.46Z Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques.
Est visé le commerce de gros de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain, exclusivement lorsqu'il est exercé dans les conditions définies au 3 ci-dessus.
- 72.11Z Recherche et développement en biotechnologie.
Sont visées dans cette classe les activités telles que définies à la division 72.11 de la NAF, de recherche et développement en biotechnologie : médecine, biologie, biochimie, pharmacie et plus généralement de recherche et développement en vue de la fabrication et de l'obtention d'AMM et de l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain.
- 72.19Z Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles.
Sont visées dans cette classe les activités de recherche et le développement expérimental en sciences naturelles et de l'ingénieur autres qu'en biotechnologie.
- 64.20Z Activités des sociétés holding.
Sont visées l'ensemble des activités énumérées dans cette classe dès lors qu'elles sont exercées à titre principal pour des unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application dont la finalité économique est la recherche et le développement, la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.
- 70.10Z Activités des sièges sociaux.
Est visé l'ensemble des activités énumérées dans cette classe dès lors qu'elles sont exercées à titre principal pour des unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application dont la finalité économique est la recherche et le développement, la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.
- 71.20B Analyses, essais et inspections techniques.
Sont visées les activités énumérées dans cette classe réalisées dans le cadre de travaux menés en vue de l'obtention de l'AMM, de la fabrication ou de l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.
- 73.11Z Activités des agences de publicité.
Est exclusivement visée dans cette classe l'activité de visite médicale.
- 94.11Z Activités des organisations patronales et consulaires.
Sont visées dans cette classe les organisations patronales dont l'activité principale se rapporte à l'industrie pharmaceutique à l'usage de la médecine humaine.
- 94.12Z Activités des organisations professionnelles.
Sont visées dans cette classe les organisations professionnelles dont l'activité principale se rapporte à l'industrie pharmaceutique à l'usage de la médecine humaine.

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

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

Article 2

Les dispositions du *e* « Organismes et instances paritaire émanant de la convention collective ou accords collectifs de branche » du paragraphe 5^e de l'article 15 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont remplacées par les dispositions suivantes :

« *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. »

Article 3

Les dispositions de l'article 21 « Changement de résidence en France métropolitaine nécessité par les besoins de l'entreprise » des clauses

(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.

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

« Article 21

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

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

1° Les entreprises prendront en considération la situation personnelle et familiale du salarié dans les décisions pouvant conduire à un changement de domicile.

2° En cas de changement de domicile consécutif à un changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, le salarié se verra notifier par écrit ce changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

A compter de cette notification courent simultanément deux délais :

- pour le salarié, un délai de 6 semaines pendant lequel il doit accepter ou refuser ce changement. Durant ce délai, l'intéressé accompagné d'un membre de sa famille a la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé.

En cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant le fait de l'employeur ;

- pour l'entreprise, un délai de 12 semaines avant l'expiration duquel ce changement ne saurait être effectif sans l'accord du salarié.

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). Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Il sera accordé des congés exceptionnels de :

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

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

L'employeur facilitera le relogement du salarié dans le nouveau lieu de résidence, notamment par l'utilisation du 1 % logement, la participation de l'employeur à des frais de réinstallation...

De même, il aidera le conjoint du salarié à retrouver un emploi, dans la mesure du possible.

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

Lorsque la date de prise de 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 les frais de séjour du salarié auprès du nouvel ou de l'ancien établissement ainsi que les frais de déplacement pour rejoindre son domicile pour le week-end, dans les conditions prévues dans l'entreprise.

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

Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

6° Si le décès du salarié intervient au lieu de son nouveau domicile, dans les 3 ans suivant son arrivée, l'entreprise prendra en charge les frais de retour éventuel du conjoint et des personnes à charge au lieu du précédent domicile dans les conditions et modalités fixées au 5° ci-dessus. »

Article 4

Les dispositions du paragraphe 2° « Travail au mois, au temps, à la pièce... », du paragraphe 6° « Jeunes salariés », du paragraphe 7° « Travailleurs physiquement diminués », du *a* et du *b* du paragraphe 8° « Majorations de salaires dues à l'organisation et la durée du travail » et du paragraphe 9° « Prime d'ancienneté » de l'article 22 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont respectivement remplacées par les dispositions suivantes :

« 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. »

« 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 6-1^{er}-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. »

« 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.

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

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

« 9^e Prime d'ancienneté

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. »

Article 5

Les dispositions de l'article 23 « Ancienneté » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 23

Ancienneté

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

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

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

- les périodes militaires obligatoires en qualité de réserviste ;
- les périodes de participation aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation des sapeurs-pompiers volontaires ;
- les périodes de congés payés annuels ou exceptionnels ;
- les interruptions de travail pour maladie professionnelle, accident du travail et maternité ;
- les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale, continue ou non, inférieure à 6 mois par an ;
- les congés individuels de formation prévus à l'article L. 6322-1 du code du travail ;

- pour la moitié de leur durée, le congé de présence parentale défini à l'article L. 1225-65 du code du travail ;
- pour la moitié de leur durée, les périodes de congé parental d'éducation défini à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- le congé d'adoption (art. L. 1225-42 du code du travail) ;
- l'absence pour l'exercice des fonctions prud'homales et de représentation du personnel ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- le congé de solidarité internationale (art. L. 3142-37 du code du travail) ;
- le congé de solidarité familiale pour les salariés dont un membre de la famille souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital (art. L. 3142-20 du code du travail).

3° En revanche, ne sont pas considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté les périodes suivantes :

- le service national obligatoire ou la mobilisation ;
- les maladies d'une durée totale, continue ou non, supérieure à 6 mois par année civile.

La période antérieure à la suspension sera prise en compte dans le décompte de l'ancienneté.

4° Dans le cas où la rupture du contrat de travail laisse 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 :

- le licenciement par suite de baisse d'activité de l'entreprise ;
- la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié ;
- le licenciement pour motif économique.

5° Dans le cas du 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, 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. »

Article 6

Les dispositions de l'article 24 « Congés payés annuels » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 24

Congés payés annuels

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

La prise effective des congés payés s'impose à l'employeur comme au salarié. Le salarié prendra son congé après autorisation expresse ou tacite de l'employeur sur les dates de ce congé, étant entendu que les instances représentatives du personnel auront été consultées conformément à la loi.

Sont considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les absences pour maladie ou accident, en une ou plusieurs fois dans la limite de la durée d'indemnisation prévue à l'article 27-3°, les périodes militaires de réserve, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Conformément à la loi, sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de congé payé, les contreparties obligatoires en repos, les périodes de repos légal pour maternité et les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

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

La période de prise de congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ou au-delà, dans le respect des règles légales.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé, en tout ou en partie, pendant la période de congé du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante, une indemnité compensatrice correspondant aux jours de congé non pris lui sera versée.

2° En cas de congé par roulement, l'employeur fixe l'ordre des départs selon les nécessités du service.

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

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

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

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

3° Si, par suite de maladie ou d'accident, un salarié est absent pour une période supérieure à la période assimilée à du temps de travail effectif aux termes de l'article 27-3° il pourra, sur sa demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé pendant toute la période de référence.

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

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

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

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

Article 7

Les dispositions de l'article 25 « Congés payés exceptionnels » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 25

Congés payés exceptionnels

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

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (Pacs) : 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 sœur : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption : 3 jours.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant :

- au titre du congé de maternité en application de l'article L. 1225-17 du code du travail ;
- au titre du congé d'adoption en application de l'article L. 1225-37 du code du travail ;
- et au titre du congé accordé au père en cas de décès de la mère en application de l'article L. 1225-28 du code du travail.

Ces congés exceptionnels doivent nécessairement être pris au moment de l'événement, sauf dispositions particulières plus favorables en usage dans l'entreprise.

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive au service, tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant, du conjoint ou d'une personne à charge.

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant, la durée maximale du congé est fixée par les dispositions du code du travail. »

Article 8

Les dispositions du paragraphe 3^o « Indemnisation maladie et accident » de l'article 27 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 3^o 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 1^{er} 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. »

Article 9

Les dispositions de l'article 28 « Maternité et paternité » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du

6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 28

Maternité et paternité

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

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

2° Il est attribué aux salariées ayant 1 année de présence effective dans l'entreprise à la date d'accouchement une prime globale et forfaitaire égale à 40 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 3231-12 du code du travail, à l'occasion de chaque accouchement.

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

3° En cas d'accouchement d'une salariée ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de maternité, et si ce congé maternité est pris en charge par la sécurité sociale, l'employeur est tenu de payer à l'intéressée son salaire net mensuel correspondant à durée légale du congé de maternité sous déduction des prestations prévues au paragraphe 3° e de l'article 27 ci-dessus.

4° Le père prenant son congé de paternité dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail et ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de paternité bénéficie du maintien de son salaire net mensuel par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

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

Article 10

Les dispositions de l'article 31 « Conclusions et modifications du contrat de travail » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 31

Conclusions et modifications du contrat de travail

1° Embauche

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

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

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

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

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

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

b) Chaque embauche sera confirmée, par une lettre d'embauche et/ou un contrat de travail signé des deux parties comportant les mentions légales et notamment l'intitulé de l'emploi occupé, le groupe et le niveau de classification, la nature et la durée du contrat, la durée de la période d'essai, le salaire mensuel de l'intéressé correspondant à la durée légale de travail et les autres éléments de rémunération, la durée du travail, s'il y a lieu la clause de non-concurrence, à titre d'information l'établissement auquel est affecté le salarié ou le cadre géographique de travail, ainsi que, le cas échéant, la situation au regard de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, avec la précision de l'article de rattachement (art. 36, 4 ou 4 bis).

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

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

2° Modification du contrat.

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

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

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ; cette modification fera alors l'objet d'un avenant au contrat de travail.

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

b) En ce qui concerne le secteur géographique, constitue une modification essentielle du contrat de travail des salariés exerçant un métier de la promo-

tion, dans les conditions fixées à l'article 1^{er} de l'avenant n° 2 de la présente convention collective, le changement de secteur géographique entraînant :

- une modification de plus du tiers des professionnels de santé à rencontrer tels que répartis géographiquement selon les règles en vigueur dans l'entreprise sur le secteur antérieur ;
- ou un changement de domicile du salarié justifié par un éloignement important avec son nouveau secteur. L'éloignement sera apprécié au regard de critères objectifs déterminés par l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel.

Constitue également une modification essentielle du contrat de travail des salariés exerçant un métier de la promotion tout changement du secteur géographique intervenant moins de 18 mois après la dernière modification de secteur telle que définie ci-dessus.

Le salarié qui accepte un changement de secteur géographique entraînant une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus bénéficiera pendant 12 mois à compter de la modification effective du secteur géographique, en cas de diminution de sa part de rémunération variable individuelle, d'un maintien de rémunération correspondant à la moyenne de son salaire de base et des primes sur objectifs appréciés sur les 12 derniers mois.

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

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

Dans l'hypothèse où le salarié refuse un changement de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus et si son contrat est rompu pour ce motif, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle définie à l'article 33 des présentes dispositions.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le 31 décembre 2012 pour effectuer un bilan de la mise en œuvre du présent paragraphe *b* de l'article 31 des clauses générales.

3° Clauses contractuelles particulières

a) Secret professionnel

Conformément à la loi et à la jurisprudence en vigueur, tous les salariés sont tenus au secret professionnel.

La restriction de l'activité professionnelle des salariés après la cessation de leur emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, aux salariés l'exercice de leur activité professionnelle.

b) Clause de non-concurrence

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

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

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

L'employeur qui licencie un salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la rupture le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Le salarié démissionnaire dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

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

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

4^e Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

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

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

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

Cette disposition sur l'essai professionnel ne s'applique pas aux visiteurs médicaux.

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

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes 4 à 6 de classification dès lors qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 : 3 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants dès lors qu'ils bénéficient des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres en qualité de cadre : 4 mois.

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

Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié le salaire minimum correspondant à sa classification dans les conditions définies par l'avenant n° 1 "Classifications et salaires".

La période d'essai n'est pas renouvelable.

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

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

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage obligatoire réalisé lors de la dernière année d'études, sa durée est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

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

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

5° Mutation. – Mobilité interne

a) Mutation à la demande de l'employeur

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

Afin de permettre aux salariés de mieux mesurer leurs perspectives d'évolution professionnelle, l'employeur mettra notamment en évidence, lors de cette information, outre un descriptif des activités du poste à pourvoir, les prérequis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expériences et d'aptitudes ainsi que la qualification de l'emploi, les évolutions de carrière possibles et la rémunération.

Tout candidat pourra, à cette occasion, demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise, afin que sa candidature soit étudiée et que lui soient notamment précisées les caractéristiques du poste à pourvoir et les possibilités de retour à l'emploi précédent.

b) Mutation à la demande du salarié

Tout salarié peut demander par écrit à accéder à un autre poste. Sa demande sera examinée par l'employeur et une réponse lui sera transmise dans un délai de 2 mois au plus tard. En cas de réponse négative, l'employeur devra fournir, par écrit, les motifs du refus.

Dans le cas d'une réponse favorable à la demande du salarié, une période probatoire d'adaptation à l'emploi pourra être exigée par l'employeur qui en notifiera la durée et les conditions, par écrit, au salarié.

La durée de cette période probatoire d'adaptation ne peut être supérieure à la durée de la période d'essai correspondant au groupe de l'intéressé, formation incluse, sauf accord des parties pour un renouvellement de 3 mois maximum.

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

Dans le cas inverse, le salarié sera réintégré dans ses précédentes fonctions ou, en cas d'impossibilité, dans des fonctions équivalentes sur le même site ou dans le même cadre géographique.

Les salariés mutés à leur demande à un autre poste et dont cette mutation entraîne un changement de résidence en France métropolitaine bénéficieront de tout ou partie des dispositions du paragraphe 3° de l'article 21 ci-dessus, par accord particulier passé avec l'employeur et en particulier celles liées aux conditions de mutation. »

Article 11

Les dispositions du paragraphe 2° « Préavis » et du *d* du paragraphe 4° « Licenciement pour motif économique » de l'article 32 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 2° Préavis

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

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes 4 à 6 de classification dès lors qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 : 3 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants dès lors qu'ils bénéficient des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres en qualité de cadre : 4 mois.

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

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 1 mois ;
- salariés classés dans le groupe 4 de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 5 et suivants : 3 mois.

Pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} juillet 2009, la durée du préavis des salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification est portée à 2 mois en cas de licenciement lorsque ceux-ci justifient d'une ancienneté de services continus au moins égale à 2 ans.

c) Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il devra en informer par écrit ce dernier qui recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci devra en informer l'employeur par écrit et devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, sauf si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement dans un nouvel emploi.

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

4° Licenciement pour motif économique

d) Les entreprises amenées à envisager des licenciements pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours doivent appliquer les dispositions de l'accord collectif du 1^{er} décembre 1987, annexé à la présente convention collective et informer la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé en application de l'accord collectif du 20 avril 2006. »

Article 12

Les dispositions de l'article 33 « Indemnités de licenciement » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 33

Indemnités de licenciement

1° Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, est attribuée aux salariés licenciés, et ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise. Les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise ont droit à une indemnité de licenciement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.

2° La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération effective totale mensuelle gagnée par le salarié licencié, pendant le mois précédant le préavis de licenciement. Cette rémunération ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis de licenciement.

Pour le calcul de cette rémunération, entrent en ligne de compte, outre le salaire de base, les majorations relatives à la durée du travail, les avantages en nature, les primes de toute nature, y compris les primes de rendement, les primes à la productivité et la prime d'ancienneté, lorsqu'elle est attribuée au

salarié, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats à l'exclusion de celles relatives à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles.

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

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

4° L'indemnité de licenciement n'est pas due si le licenciement est intervenu dans les cas suivants :

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) Refus du salarié d'accepter le changement du lieu de travail lorsque l'employeur transfère son entreprise d'un endroit à un autre et que ce changement n'entraîne pas, pour lui, l'obligation de transférer son domicile ou n'entraîne pas une gêne anormale. Dans le cas où ce changement entraîne, pour lui, l'obligation de transférer son domicile ou entraîne une gêne anormale, le montant de l'indemnité calculée comme il est dit au paragraphe 6° ci-dessous est dû.

5° 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.

6° Le montant de l'indemnité de licenciement est ainsi calculée :

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

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

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

7° En cas de licenciement collectif intéressant un nombre de salariés ayant plus de 1 an de présence représentant au moins 15 % de l'effectif total du personnel de l'entreprise, l'employeur pourra verser, après l'exécution du préavis par le salarié, l'indemnité de licenciement soit en une seule fois, soit par mensualités égales, sans toutefois que ces mensualités puissent être supérieures à deux.

Dans les autres cas de licenciement, le montant de l'indemnité sera versé par l'employeur, après l'exécution du préavis par le salarié, en une seule fois. »

Article 13

Les dispositions de l'article 34 « Départ à la retraite » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 34

Départ à la retraite

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

La durée du préavis à respecter est déterminée en principe et au minimum comme il est précisé à l'article 32-2°, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de départ à la retraite.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ est celui prévu à l'article 33-2° ci-dessus.

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

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

Article 14

Les dispositions de l'article 38 « Régime de prévoyance » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 38

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 1^{er} 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 œuvre 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. »

Article 15

Les dispositions du *a* du paragraphe 2° « Déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois » de l'article 30 « Déplacements et frais » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

a) Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce der-

nier donnera lieu à indemnisation dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise et à l'article 3 de l'avenant n° 2 ci-après sur les dispositions relatives aux métiers de la promotion. »

Article 16

Les dispositions de l'avenant n° 2 « Dispositions diverses relatives aux visiteurs médicaux » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« DISPOSITIONS RELATIVES AUX MÉTIERS DE LA PROMOTION

Article 1^{er}

Les métiers de la promotion

1.1. Définition du cadre des métiers de la promotion

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés dont la mission consiste à faire de l'information promotionnelle par démarchage ou prospection, ou de la vente pour des produits de santé (médicaments, dispositifs médicaux, diagnostics, produits cosmétiques...) auprès des acteurs de santé.

Sont notamment considérés comme acteurs de santé :

- toute personne habilitée à prescrire ou à administrer des produits de santé en cabinet ou à l'hôpital, notamment les médecins, les infirmiers, les sages-femmes, les vétérinaires, les chirurgiens-dentistes... ;
- toute personne habilitée à vendre des médicaments, notamment les pharmaciens ou les grossistes répartiteurs ;
- les autres acteurs de la santé, comme notamment les financeurs ayant en charge les frais de soins de santé (mutuelles, entreprises d'assurance et institutions de prévoyance) et les organismes publics régionaux ou nationaux ;
- les équipes en charge des produits de santé à l'hôpital (services achats...).

A titre d'illustration, sans que cela constitue une liste exhaustive, peuvent être considérés comme exerçant un métier de la promotion : les visiteurs médicaux (ville et hôpital), les délégués pharmaceutiques, les attachés médico-hospitaliers, les attachés médico-pharmaceutiques (génériques) ou les téléconseillers...

Pour remplir leur mission telle que définie par l'entreprise, les salariés exerçant un métier de la promotion exécutent des activités complémentaires au face-à-face avec les professionnels de santé, comme notamment la gestion du secteur, la prise et la préparation des rendez-vous, le reporting d'activité, les contacts avec la hiérarchie, la formation, la gestion de la documentation...

1.2. Dispositions propres aux visiteurs médicaux

Dans le cadre des métiers de la promotion, est considéré comme exerçant un métier de visiteur médical tout salarié dont les fonctions comportent, de façon exclusive et en dehors de toute activité commerciale, conformément aux directives de l'entreprise dont il dépend, la présentation ou le rappel d'une ou de plusieurs spécialités pharmaceutiques et l'environnement s'y rattachant afin d'en permettre la meilleure connaissance et une meilleure utilisation par les membres du corps médical.

La fonction du visiteur médical consiste, à titre principal, à visiter les médecins sur leur lieu d'exercice. Si l'entreprise le demande, elle consiste également à visiter tout membre du corps médical des services d'hospitalisation, de soins et de prévention, les sages-femmes, les infirmières, les chirurgiens-dentistes, les pharmaciens d'officine...

Le métier du visiteur médical s'exerce dans les conditions fixées par l'entreprise, la réglementation et la charte de la visite médicale du 22 décembre 2004 modifiée.

1.3. Documents à remettre au professionnel de santé lors de la présentation du médicament

La présentation verbale du médicament est accompagnée de la remise par le salarié au professionnel de santé de la documentation scientifique et technique exigée par l'entreprise et la documentation inhérente à la réglementation sur la publicité.

1.4. Etablissement d'un rapport de visite à destination de l'employeur

Chaque entretien du salarié auprès d'un acteur de santé fait l'objet, dans les conditions fixées par l'entreprise, d'un rapport renseigné selon les directives de l'entreprise, en conformité avec les recommandations de la CNIL et transmis selon la fréquence exigée par l'entreprise.

1.5. Favoriser l'évolution professionnelle

La promotion regroupe une même famille de métiers pour lesquels les compétences, exigées par l'entreprise, pour chacun des métiers de la promotion sont différentes.

La faculté de changer de métier dans la promotion peut permettre au salarié d'évoluer dans sa carrière et d'assurer son employabilité aussi bien interne qu'externe.

Pour favoriser cette évolution professionnelle du salarié exerçant un métier de la promotion, les entreprises veilleront à mettre en place des parcours de professionnalisation.

En application de l'article 19.3 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et la GPEC, le salarié peut bénéficier d'un entretien de bilan et d'évolution professionnelle tous les 4 ans. Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur ses acquis professionnels en vue de l'aider à élaborer un projet professionnel d'évolution tenant compte de ses aspirations, ses capacités et des possibilités et besoins de l'entreprise.

A cette fin, les entreprises développeront une communication sur les métiers de l'entreprise permettant au salarié de construire son projet individuel d'évolution.

Des actions de formation devront accompagner, si nécessaire, cette évolution professionnelle.

Les dispositifs prévus par l'accord collectif du 24 septembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie et la GPEC pourront contribuer à cette évolution, à travers notamment le plan de formation et les outils de la professionnalisation (droit individuel à la formation, période de professionnalisation et contrat de professionnalisation).

Les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) mis en place dans l'entreprise devront faciliter l'évolution professionnelle des salariés.

De même, l'observatoire paritaire des métiers de la branche assiste les entreprises dans leur démarche en développant la communication sur les métiers conformément à l'article 19.7 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle et la GPEC et en communiquant aux entreprises ses travaux sur l'évolution des métiers de la promotion et les passerelles identifiées entre les différents métiers et, pour certains d'entre eux, les parcours professionnels.

Dans le cadre d'une évolution professionnelle au sein des métiers de la promotion, l'employeur examinera avec le salarié les modalités du versement d'un complément de rémunération si le niveau de rémunération antérieur (moyenne du salaire de base, y compris la prime d'ancienneté éventuelle, et des primes sur objectifs, appréciés sur les 24 derniers mois) est supérieur au niveau de rémunération (salaire de base, y compris la prime d'ancienneté éventuelle, et des primes sur objectifs) lié au nouvel emploi.

L'accord qui interviendra fera l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Dans ce cadre, ce complément de rémunération ne pourra pas porter la rémunération totale du salarié au-delà du niveau de sa rémunération antérieure.

En tout état de cause, ce complément de rémunération sera versé par l'employeur selon une périodicité qu'il définit et devra, à l'expiration d'une période de 12 mois, être équivalent à 100 % de la différence de rémunération tel que défini plus haut pendant 6 mois, 50 % de la différence pendant les 3 mois suivants et 25 % de la différence pendant les 3 derniers mois.

Lorsque la mobilité géographique est à l'initiative de l'employeur, l'entreprise doit accompagner cette mobilité, notamment pour l'installation du salarié et de sa famille, dans les conditions de l'article 21 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

1.6. Exclusion des dispositions applicables aux VRP

Quelles que soient les conditions consenties aux salariés exerçant un métier de la promotion, il est formellement précisé et reconnu que les dispositions des articles L. 7311-1 et suivants du code du travail sur les voyageurs, représentants et placiers (VRP) ne leur sont pas applicables, et en particulier celles ayant trait à l'indemnité de clientèle.

Article 2

Temps de travail

L'organisation du temps de travail des salariés exerçant un métier de la promotion est définie par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'entreprise dans les conditions légales et réglementaires.

Dans ce contexte, il est rappelé que les salariés bénéficient :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives auquel s'ajoute les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Article 3

Frais professionnels

I. – En application du 1^o de l'article 30 et du *a* du paragraphe 2^o de l'article 30 des clauses générales, tout salarié itinérant doit percevoir des frais de déplacement, comprenant, d'une part, des frais de transport et, d'autre part, s'il y a lieu, des frais de logement et de nourriture.

A. – Frais de transport

Les frais de transport comprennent le remboursement des dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son travail, pour effectuer sa mission, que ces dépenses se rapportent à l'utilisation de transports en commun ou à l'utilisation d'un véhicule autorisé ou fourni par l'employeur.

Ces frais sont remboursés sur les bases suivantes :

1^o Lorsque le salarié itinérant, avec l'accord de son employeur, utilise des transports en commun, il reçoit des remboursements sur justification.

2^o 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 engagés, le cas échéant, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

3^o Lorsque le salarié itinérant utilise une voiture fournie par l'entreprise, sur l'initiative de son employeur ou à sa demande acceptée par l'employeur, les conditions d'utilisation de ce véhicule sont fixées par accord entre eux.

4^o Un accord d'entreprise doit prévoir les conditions d'utilisation des parkings et parcmètres et en fixer le mode de remboursement.

5^o Un accord d'entreprise doit prévoir, pour les salariés itinérants dont le secteur géographique comprend une zone d'enneigement annuel important nécessitant l'utilisation de pneus spéciaux d'hiver, leur prise en charge par l'entreprise.

6^o Lorsque le salarié itinérant utilise, avec l'accord de son employeur, sa propre moto ou son propre scooter, ou une moto ou un scooter fourni par l'entreprise, il perçoit une indemnité kilométrique dont le montant doit être fixé par accord écrit entre l'employeur et le salarié itinérant.

Les situations exceptionnelles pourront faire l'objet de négociations dans l'entreprise.

B. – Frais de logement et de nourriture

Les frais de logement et de nourriture comprennent le remboursement de toutes les dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son travail pour effectuer ses visites, pour se loger et se nourrir.

Ces frais de logement et de nourriture sont remboursés forfaitairement suivant le lieu de travail du salarié itinérant.

Les chiffres indiqués correspondent à la différence entre les frais exposés par le salarié itinérant et les frais qu'il aurait eu à exposer si, au lieu d'être hors de son domicile, il était resté à son propre foyer.

(1) A compter du 1^{er} janvier 2009.

1. Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors domicile

1° Paris et les départements : 78, 91, 92, 93, 94, 95 : néant sauf convention contraire.

2° Autres secteurs :

a) 44,20 € par jour passé hors domicile (1).

b) Le salarié itinérant utilisant sa propre voiture avec l'accord de son employeur ou une voiture appartenant à l'entreprise percevra, en plus de l'indemnité prévue au *a* ci-dessus, le remboursement des frais de garage afférents à une nuitée d'hôtel sous la condition expresse de fournir un justificatif de ces frais de garage, établi par le loueur, mentionnant distinctement le montant réellement engagé.

2. Frais de nourriture

Tous secteurs :

16,60 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés.

II. – Les dispositions des paragraphes *g, h, i, j* du paragraphe 2° de l'article 30 des clauses générales sont applicables, quelle que soit la durée du déplacement du salarié itinérant.

III. – Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2009, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1^{er} janvier 2009, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux 2° et 3° du paragraphe B ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération.

IV. – Les employeurs prendront à leur charge le remboursement des différents frais postaux que les salariés itinérants seront amenés à exposer en vertu de leur contrat d'embauchage.

3. Frais réels

L'entreprise a la possibilité, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, de déroger aux dispositions ci-dessus en mettant en place des règles de prise en charge des frais de logement et de nourriture basées sur les frais réels plafonnés ou non, engagés par le salarié dans le cadre de son activité.

La prise en charge selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement se fera sur présentation des justificatifs correspondants.

Article 4

Assurance

1° Le salarié itinérant ne peut utiliser qu'une voiture, motocyclette, etc. dont il est propriétaire ou qui lui a été fournie par son employeur. A titre dérogatoire et sous réserve de l'accord écrit de son employeur, il peut utiliser un autre véhicule, à condition que celui-ci soit assuré pour cet usage.

2° Tout salarié itinérant doit, à toute époque, justifier avoir contracté, pour un usage "tous déplacements et clientèle", une assurance couvrant la responsabilité civile illimitée résultant des accidents causés par le véhicule utilisé à l'occasion de la prospection qui fait l'objet de ses fonctions. L'employeur ne peut exiger une garantie supplémentaire.

Le salarié itinérant s'engage à demeurer assuré pendant toute la durée de son contrat, à payer régulièrement les primes et à les justifier à toute époque auprès de son employeur. Le paiement préalable et exprès de celles-ci sera nécessaire pour que le salarié itinérant puisse, éventuellement, changer de compagnie d'assurances.

Le salarié itinérant s'engage à prévenir immédiatement son employeur et la compagnie d'assurances de toutes modifications aux caractéristiques de sa voiture, sa moto, etc.

Le contrat avec la compagnie devra stipuler que celle-ci s'engage à notifier à l'employeur, en même temps qu'à l'assuré lui-même, toute mise en demeure ou suspension de garantie. A défaut de quoi, ces mises en demeure ou suspensions seront sans effet à l'égard de l'employeur.

En cas d'accident, le salarié itinérant doit en informer, dans les 48 heures, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la compagnie d'assurances, par lettre recommandée, en spécifiant toutes les circonstances dans lesquelles il s'est produit.

Article 5

Validité du permis de conduire

Conformément à ses obligations légales, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés et prévenir les risques professionnels. Par conséquent, l'employeur doit être en mesure pour l'ensemble des salariés dont les fonctions exigent la détention du permis de conduire d'en vérifier la validité.

Ainsi, au minimum une fois par an, le salarié dont les fonctions exigent la détention du permis de conduire devra attester de la validité de son permis de conduire, selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié doit également informer son employeur, dès qu'il en a connaissance, de tout retrait ou suspension du permis de conduire ou de retrait de point entraînant le retrait du permis de conduire dont il ferait l'objet.

En fonction de la durée de la suspension du permis de conduire ou de retrait du permis de conduire, l'employeur recherchera des solutions alternatives à la rupture du contrat de travail.

Il appartient à l'employeur de sanctionner le comportement du salarié qui poursuivrait son activité à l'aide d'un véhicule alors que son permis de conduire n'est plus valable.

Dès que le salarié a informé son employeur de la perte de points du permis de conduire, l'employeur pourra accorder une autorisation d'absence pour suivre un stage de sensibilisation à la sécurité routière visé à l'article L. 223-6 du code de la route et obtenir une récupération de points. »

Article 17

Dans l'ensemble des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, le sigle « SNIP » est remplacé par « LEEM ».

Article 18

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord, à l'exclusion des dispositions du paragraphe 9^o « Prime d'ancienneté » de l'article 22 des clauses générales de la convention collective modifié qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 19

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l'extension du présent accord.

Article 20

Dépôt

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)