

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350490M  
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 à compter de son entrée en vigueur.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> mars 2013, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1 461	
II	1 480	
III	1 537	
IV	1 696	
V	1 887	
VI	2 140	
VII A	2 340	
VII B		29 374
VIII		35 284
IX		41 578
X		48 772

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
XI		56 867
XII		65 859

### Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I à VII A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

### Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989.

### Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur le présent accord dans le cas où l'indice INSEE 4018 E (ensemble des ménages, ensemble des dépenses hors tabac) dépasserait 1,5 % à l'issue du premier semestre 2013.

## **Article 6**

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

## **Article 7**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 8**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;  
SIMV ;  
SIDIV ;  
ANSVADM.

### **Syndicats de salariés :**

FCMTE CFTC ;  
FNP FO.