

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 7 JUILLET 2016
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL (MODIFICATION DES
ARTICLES 9 ET 15 DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1650868M
IDCC : 176

Entre :

LEEM

D'une part, et

FCE CFDT

CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 9 relatif aux absences et frais liés à la négociation collective congés payés annuels des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Absences et frais liés à la négociation collective de branche

1° Objet

Le présent article a pour objet de préciser, conformément au d) du 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 de branche

a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire nationale est fixé comme suit :

– commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :

Trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.

Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés, ont pour rôle de procéder à l'examen technique exploratoire des points faisant l'objet d'une négociation.

– commissions plénières :

Six membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette organisation et un nombre égal de représentants du LEEM.

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à partir de propositions élaborées par la commission ou le groupe restreint technique.

En outre, le LEEM et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel peut être le cas, par exemple, des réunions paritaires relatives à la présentation du rapport annuel, aux salaires, aux réunions de conclusion d'une négociation...

b) La composition des autres commissions, organismes et instances paritaires, constitués en application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, ou des accords collectifs de branche, est fixée par les textes les instituant. A défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes nationales de l'industrie pharmaceutique convoquées par les pouvoirs publics, conformément aux articles L. 2261-20 et D.2261-9 du code du travail, sont considérées comme des commissions plénières.

3° Autorisation d'absence

a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire et/ou des commissions, organismes, et instances paritaires constitués en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concernés.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent bénéficier d'un temps complémentaire, qui peut prendre la forme, soit d'une réunion de préparation, soit une réunion de conclusion ou encore d'une réunion de préparation et de conclusion, pour les réunions paritaires suivantes :

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 15-5° -d de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement) ;

Ce temps complémentaire (préparation ou conclusion ou préparation/conclusion) ne peut excéder la durée de la réunion paritaire et lui sera directement accolé, sauf lorsque celui-ci est organisé à distance.

Une autorisation d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui participent aux réunions de préparation et/ou de conclusion.

Afin de développer une alternative aux déplacements, la réunion de préparation et/ou de conclusion pourra se tenir grâce aux technologies de communication et d'information pouvant être mises à disposition par l'entreprise (par exemple visio-conférence, téléconférence...).

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

4° Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

a) Nombre de bénéficiaires des remboursements

Les frais engagés par les salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique pour participer aux réunions des commissions paritaires donnent lieu à remboursement dans la limite de :

- 3 salariés par organisation syndicale représentative dans la branche pour les réunions des commissions paritaires restreintes ou les groupes paritaires techniques ;
- 6 salariés d'établissements différents par organisation syndicale représentative (à l'exception des négociations nécessitant une expertise technique, telle que la prévoyance...) pour les réunions des commissions plénières, plus, sous réserve du justificatif de leur participation, 1 salarié supplémentaire par organisation syndicale représentative, pour les réunions préparatoires et/ou de conclusions relatives à ces commissions plénières.

Le nombre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a) du 2° «Composition des commissions paritaires» ci-dessus, le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

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

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

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

– frais de transport

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

Pour effectuer ce trajet, le salarié intéressé opte pour le mode de transport de son choix, sous réserve que celui-ci corresponde au mode de transport le plus rapide, à équivalence de prix, dans la catégorie la plus économique (avion, classe économique pour les très longs trajets, train 2^e classe, le cas échéant avec suppléments «train rapide» ou «réservation TGV», voiture, pour les autres).

Pour des raisons de coût et compte tenu du principe ci-dessus, sauf conditions exceptionnelles, le remboursement de frais de voiture est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2^e classe.

Lorsque le salarié utilise un autre mode de transport que la voiture (avion ou train), le remboursement est effectué sur production de l'original du titre de transport.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel ou celui dont il a la disposition, il percevra les indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève son véhicule, en application du barème fiscal. Les frais de péage et de parking, le cas échéant engagés, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dehors de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de conclusion ne doivent pas entraîner de remboursements de frais de transport supérieurs aux plafonds concernant les frais d'hôtel pour une nuitée et frais de repas précisés ci-après.

- frais d'hôtel et de repas

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/les réunion(s) préparatoire(s) et/ou de conclusion) fixé à :

- plafond concernant les frais de repas : 25 € par repas justifié ou 50 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;
- plafond concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :
 - 110 € à Paris ou en région parisienne ;
 - 90 € en province.

c) Modalités de remboursement

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

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche qu'ils représentent ;
- le trajet effectué et le mode de transport utilisé, et en cas d'utilisation d'une voiture, la puissance fiscale de cette voiture, le kilométrage effectué, en vue de la réunion paritaire (aller et retour) ainsi que le kilométrage annuel approximatif du véhicule concerné ;
- les frais complémentaires liés au trajet le cas échéant engagés (réservation ou supplément SNCF, péage, parking, transports en commun) ;
- l'engagement ou non de frais de repas et de logement.

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

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

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

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

A défaut de dispositions particulières fixées par les textes instituant les organismes ou instances les régissant, les dispositions du 4° ci-dessus s'appliqueront aux membres de ces organismes ou instances participant à leurs réunions. »

Article 2

L'article 15 relatif à l'exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

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

1° Principes généraux

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

2° Exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel

Afin de s'assurer du respect des dispositions prévues au 1° ci-dessus, dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions puis à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement, les entreprises examineront avec les instances concernées les conditions d'application de ces dispositions aux personnes titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Cet examen portera notamment sur :

- l'évolution professionnelle et l'évolution de la rémunération des titulaires de ces mandats ;
- les conditions de travail des intéressés leur permettant d'exercer leurs fonctions syndicales ou représentatives de façon compatible avec leur emploi, ainsi que les conditions d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dans le cadre de leur mandat.

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 6 mois pour prendre les mesures apparues nécessaires lors de cet examen.

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

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

Les entreprises examineront, sauf dispositions contraires d'accords d'entreprise, à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement avec les organisations syndicales représentatives, les conditions d'application de ces dispositions. Cet examen portera sur l'ensemble des moyens mis à la disposition des titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel et notamment sur :

- les conditions dans lesquelles les sections syndicales peuvent procéder à l'information de leurs membres et des autres salariés de l'entreprise, y compris les salariés postés ou à horaires décalés et les salariés itinérants (affichage, diffusion de publications et tracts, réunions de section et autres réunions autorisées...) ;
- les moyens mis à la disposition des délégués syndicaux, y compris les délégués centraux pour l'exercice de leurs fonctions (panneaux d'affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d'utilisation, crédits d'heures, déplacements) ;
- les conditions de fonctionnement des instances représentatives du personnel et les moyens mis à leur disposition à cet effet (panneaux d'affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d'utilisation, réunions d'information, crédits d'heures, déplacements, budget, subventions...).

4° Congé de formation économique, sociale et syndicale

La formation économique, sociale et syndicale des salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif s'exerce dans les conditions fixées par le code du travail.

En tout état de cause, un accord d'entreprise peut prévoir les conditions plus favorables dans lesquelles ces dispositions, notamment celles relatives au fractionnement de ce congé, sont adaptées à la situation de l'entreprise.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur doit maintenir, totalement ou partiellement, la rémunération du salarié, dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale faisant l'objet d'une demande expresse d'une organisation syndicale représentative, accompagnée de l'accord écrit du salarié.

La demande de l'organisation syndicale représentative doit préciser :

- l'identité du salarié, l'organisme chargé du stage ou de la session, le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales y afférents ainsi que la date de la formation ;
- la copie de la demande de maintien de rémunération et tout document permettant de vérifier le montant du salaire maintenu (par exemple une feuille de paie).

Une convention entre l'employeur et l'organisation syndicale représentative demanderesse peut fixer les modalités de remboursement du salaire maintenu au salarié par l'employeur. Cette convention pourra prévoir le maintien total de la rémunération du salarié à la charge exclusive de l'employeur.

A défaut de convention, les dispositions suivantes s'appliquent. Il est convenu que l'organisation syndicale représentative rembourse la totalité du montant maintenu au titre de sa demande, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai de 3 mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu.

En cas de non-remboursement par l'organisation syndicale représentative dans le délai imparti de 3 mois, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire du salarié selon les dispositions prévues par décret.

5° Absences liées aux missions syndicales

a) Réunions statutaires

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales ou aux réunions sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

b) Commissions officielles

Des autorisations d'absence payées seront accordées aux salariés appelés es-qualité à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant les professions pharmaceutiques, dans la limite d'un nombre de personnes fixé par accord collectif de branche.

c) Réunions des instances syndicales européennes

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absence seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant participer aux réunions des instances syndicales européennes, chaque organisation syndicale bénéficiant au maximum de 5 jours par an d'absence payée à ce titre.

d) Commissions paritaires

Des autorisations d'absence payées seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés amenés à participer aux réunions :

- de la commission paritaire nationale plénière ou restreinte ou des groupes techniques constitués par elle ;
- des commissions constituées en application de la présente convention collective (commissions d'interprétation, de conciliation ou commissions prévues aux articles 5 et 6) ;
- des commissions mixtes nationales de l'Industrie pharmaceutique, convoqués par les pouvoirs publics conformément aux articles L. 2261-20 et D.2261-9 du code du travail.

e) Organismes et instances paritaires émanant de la convention collective ou accords collectifs de branche

Des autorisations d'absence payées seront accordées sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés membres des instances paritaires constituées en application de la présente convention collective ou d'accords collectifs de branche pour participer aux réunions et aux missions organisées par les instances énumérées ci-après :

- commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
- conseils de perfectionnement des CFA LEEM apprentissage ;
- comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite Klesia ARRCO pour 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 ;
- conseil d'administration et bureau de HandiEM.

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 institués.

f) Réunions de formation et d'information dédiées aux thématiques traitées au sein de la branche

Afin de développer un dialogue social constructif et responsable, des autorisations d'absences payées seront accordées après préavis d'au moins 15 jours aux salariés devant assister à des réunions organisées par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Dans ce contexte, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie au maximum de 30 jours d'absences payées par an, sachant que ces absences ne peuvent se prendre que par journée entière.

Le nombre de jours d'absences payées à ce titre, est limité à 5 jours d'absence payée par an et par personne, et peut être porté à 7 jours d'absence payée par an et par personne à l'occasion de la prise d'un premier mandat syndical ou représentatif du personnel, et ce dans la limite des 30 jours précités d'absence payée par an.

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

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

- envoi au LEEM de l'ordre du jour de la réunion de formation et d'information se rapportant directement et exclusivement à des thématiques traitées au niveau de la branche ;
- envoi au LEEM dans un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation syndicale de salariés d'une copie de la feuille de présence signée par chaque participant.

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

6° Droit de saisine des organisations syndicales de salariés

Conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux décident d'arrêter les conditions dans lesquelles les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent formuler leurs demandes d'ouverture de négociation, sans préjudice des obligations formulées par les dispositions du code du travail.

Toute demande d'ouverture des négociations sera motivée et adressée au LEEM par lettre recommandée avec avis de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales de salariés.

Le LEEM dispose d'un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse. »

Article 3

L'accord collectif du 1^{er} juillet 2005 sur le droit syndical et les institutions représentatives est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Accord collectif du 7 juillet 2016 sur le droit syndical et
les institutions représentatives du personnel

PRÉAMBULE

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Il est également rappelé que l'exercice des missions des représentants élus ou désignés se fait dans le respect des règles relatives à durée du travail.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises du médicament d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'amélioration des moyens notamment ceux liés aux technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats. L'exercice d'un mandat

constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

MOYENS D'EXERCICE DU MANDAT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ÉLUS ET DÉSIGNÉS

Section 1

Moyens d'information et de communication

Article 1^{er}

Affichage

Article 1.a

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise affiche librement sur les panneaux réservés à cet usage les communications syndicales. Ces panneaux doivent être distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et se trouver dans des lieux facilement accessibles aux salariés et leur permettant d'être lus sans difficulté.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Leur contenu est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la presse.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque syndicat ou section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur pour leur communication syndicale. Aucun affichage en dehors de ces panneaux n'est autorisé.

Article 1.b

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT affichent les informations et documents qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements obligatoires prévus à cet effet. Chaque instance bénéficie d'un panneau distinct et sécurisé. Ces panneaux sont situés dans des lieux facilement accessibles aux salariés et leur permettant d'être lus sans difficulté.

Article 2

Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autre document demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, il est accordé à chaque organisation syndicale

représentative dans l'entreprise ou l'établissement la possibilité d'établir et d'envoyer 6 tracts par an. Les modalités d'envoi sont déterminées par l'entreprise, celle-ci assure le coût de l'affranchissement.

Pour les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, la distribution des tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale dématérialisée pourra être autorisée par l'entreprise selon les modalités pratiques qu'elle définira.

Article 3

Technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'importance des technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. En conséquence, les entreprises examineront les modalités d'accès et l'utilisation de ces moyens.

Article 3.a

En application de l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, sa rédaction et sa mise à jour sont sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux, ou à défaut du représentant de la section syndicale. En cas de non-respect démontré de la loi informatique et libertés et des règles de fonctionnement en vigueur au sein de l'entreprise, celle-ci aura la possibilité de fermer provisoirement ou définitivement les pages litigieuses.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

Article 3.b

Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

Article 3.c

Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaires dans l'accord d'entreprise.

Article 4

Réunion d'information

Sous réserve du respect des consignes de sécurité, des règles régissant les accès aux zones de travail et sans apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail, des réunions d'information du personnel peuvent se tenir à l'initiative des organisations syndicales représentatives en dehors du temps de travail et en accord avec la direction de l'entreprise, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable.

Des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise peuvent également être invitées à participer à des réunions dans le local syndical ou dans des locaux expressément mis à disposition par l'employeur.

A condition d'obtenir l'accord préalable du chef d'établissement, des personnalités extérieures non syndicales peuvent être invitées à des réunions organisées par les sections syndicales.

Les entreprises examineront, en concertation avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, les conditions dans lesquelles ces dernières peuvent organiser une réunion d'information syndicale notamment pour les salariés itinérants.

Section 2

Moyens matériels

Article 5

Local et matériel

Article 5.a

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, l'employeur met à disposition des organisations syndicales de salariés un local commun permettant l'exercice de la mission des délégués. Dans les entreprises ou établissements de plus de 1 000 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale ou syndicat représentatifs un local fermant à clé.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante de l'entreprise, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un accès internet et intranet lorsqu'il existe. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels est à la charge de l'entreprise.

Sauf accord contraire des parties concernées, ce local est distinct de celui mis à disposition des représentants du personnel élus.

Article 5.b

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives. Ainsi, le local doit être équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante de l'entreprise, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un accès internet et intranet conforme aux obligations de discrétion et confidentialité des données en vigueur au sein de l'entreprise, lorsqu'il existe. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels est à la charge de l'entreprise.

Ce local peut être commun et être utilisé indifféremment par les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et du CHSCT sous réserve de ne pas gêner l'exercice de la mission de chacun.

Les établissements de plus de 200 salariés examineront la possibilité d'attribuer un local distinct au comité d'établissement.

Article 5.c

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel, le CHSCT et les délégués syndicaux doivent avoir un libre accès au local qui leur est affecté

dès lors que l'utilisation qu'ils en font est conforme à leur mission et ce, même en dehors de leurs heures de travail.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

Article 6

Collecte de cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sous réserve de ne pas apporter une gêne importante dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Section 3

Crédits d'heures

Article 7

Principes généraux

Les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel titulaires, les membres titulaires de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle l'est conformément à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent. Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause *a posteriori*.

Des dispositions d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir d'autres dispositions relatives aux crédits d'heures afin d'adapter les conditions d'exercice des mandats à leur emploi.

Lorsqu'ils utilisent leur crédit d'heures, le temps passé en délégation par les salariés élus et désignés doit être rémunéré comme du temps de travail. La rémunération comprend tous les éléments habituels à savoir notamment les avantages en nature dus par l'employeur et toutes les primes ayant un caractère de salaire.

Les parties signataires rappellent que les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliqués aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année, sauf si des modalités ont déjà été définies dans l'entreprise.

Article 8

Crédit d'heures pour l'exercice des missions syndicales

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel pour l'exercice de ses fonctions. Il est égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Toutefois, afin de permettre la tenue d'un dialogue social de qualité, les délégués syndicaux ne bénéficiant pas, par ailleurs, d'heure de délégation au titre d'un autre mandat, bénéficieront d'un

crédit d'heures majoré, non cumulable avec des dispositions plus favorables négociées au sein de l'entreprise égal à :

- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 25 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Lorsque plusieurs délégués sont désignés par section syndicale ou par organisation syndicale, il peut être opéré entre les délégués syndicaux une répartition du temps dont ils disposent. Ils doivent dans ce cas en informer le chef d'entreprise.

Le délégué syndical supplémentaire, prévu à l'article L. 2143-4 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Le représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement dispose de 20 heures dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Les entreprises peuvent par voie d'accord collectif prévoir des crédits d'heures conventionnels supplémentaires.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué syndical.

Article 9

Crédit d'heures supplémentaire au profit des membres de la délégation pour la négociation

Chaque section syndicale et/ou organisation syndicale dispose au profit des membres de la délégation syndicale en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire pour l'ensemble des accords collectifs d'entreprise.

Ce crédit est d'un montant de :

- 10 heures par an dans les entreprises occupant moins de 500 salariés ;
- 15 heures par an dans les entreprises occupant de 500 à 999 salariés ;
- 20 heures par an dans les entreprises occupant 1000 salariés et plus.

Un accord d'entreprise pourra prévoir des crédits d'heures supérieurs à ceux visés ci-dessus en fonction des thèmes et de l'importance de la négociation.

Le crédit d'heures étant global, il appartient à la section syndicale de décider de sa répartition entre les membres de la délégation syndicale.

Ce crédit d'heures ne concerne que la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ; il est donc totalement indépendant des heures passées aux réunions de négociation et du crédit d'heures dont dispose chaque délégué syndical.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation issues de son crédit d'heures mentionné au présent article, hormis celles mentionnées dans le présent article ci-dessus, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 10

Crédit d'heures des représentants du personnel élus

Article 10.a

Comité d'entreprise

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement disposent d'un crédit mensuel de 20 heures. Le crédit d'heures est individuel et ne peut être réparti entre les différents membres titulaires.

Dans les établissements ou les entreprises à établissement unique d'au moins 500 salariés, le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement bénéficie d'un crédit de 24 heures supplémentaires par an afin de préparer le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise ou d'établissement. A cet effet, le secrétaire pourra disposer librement de son crédit d'heures annuel sans pouvoir utiliser plus de 4 heures par mois. Lorsque la préparation du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement est confiée à une personne extérieure, le crédit d'heures dont bénéficie le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement est réduit à 12 heures par an.

Dans les entreprises occupant 500 salariés et plus, le trésorier du comité d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 7 heures par an, non cumulable avec des dispositions plus favorables négociées au sein de l'entreprise, afin de préparer l'arrêté annuel des comptes du comité d'entreprise.

Article 10.b

Délégués du personnel

Le crédit d'heures varie en fonction de la taille de l'entreprise, il est de :

- 10 heures par mois pour chaque délégué titulaire pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
- 15 heures par mois pour chaque délégué titulaire pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés.

Article 10.c

Délégation unique du personnel

Les membres de la délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit mensuel de :

- 18 heures pour les entreprises de 50 à 74 salariés ;
- 19 heures pour les entreprises de 75 à 99 salariés ;
- 21 heures pour les entreprises de 100 à 299 salariés.

Les élus titulaires à la DUP peuvent, chaque mois, répartir le crédit d'heures de délégation dont ils disposent entre eux et avec les suppléants.

Chaque élu (titulaire ou suppléant) concerné informe l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

L'élu qui utilise des heures réparties ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un élu titulaire.

Article 10.d

Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 11

Bon de délégation

Afin de faciliter l'information de la hiérarchie et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut prévoir la mise en place de bons de délégation. Ces bons ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres du comité d'entreprise, des délégués du personnel, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du CHSCT, des représentants syndicaux au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur. Cette procédure ne peut être mise en place qu'après une concertation préalable avec les représentants du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Section 4

Droit de circulation

Article 12

Liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions telles qu'elles sont définies par les textes légaux, les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité d'entreprise ainsi que les membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, du CHSCT et les délégués du personnel peuvent se déplacer librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, sous réserve de respecter les règles régissant les accès aux zones de travail.

Dans le cadre de leur liberté de circulation, ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'exécution du travail des salariés, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Ils peuvent se déplacer également en dehors de l'entreprise durant les heures de délégation pour l'exercice de leurs missions.

CHAPITRE II

EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 13

Principe de non-discrimination

En application des dispositions de l'article 11 des clauses générales de la convention collective, les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 14

Evolution professionnelle

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

En application de l'article 15-1° des clauses générales de la convention collective, les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution

professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise. En application de l'article 19 de l'accord collectif du 19 novembre 2014 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le salarié exerçant un mandat bénéficie d'un entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble les moyens de concilier au mieux l'exercice du(des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Le représentant du personnel ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné ci-dessus.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués.

Article 15

Rémunération

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir aucune perte de rémunération, y compris la rémunération variable, du fait de l'exercice dudit mandat. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Dans le cadre de cet examen, l'entreprise s'assurera que lorsque le nombre d'heures de délégation, dont les salariés exerçant des mandats disposent sur l'année, dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ces derniers bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés exerçant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Le seuil de 30 % est abaissé à 15 % pour les salariés à temps plein disposant d'un seul mandat syndical ou de représentant du personnel.

Article 16

Formation et valorisation des compétences des délégués syndicaux et des représentants du personnel

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats de représentants du personnel, et de renforcer l'attractivité des mandats syndicaux, notamment chez les jeunes et les femmes, en mettant en place des outils de reconnaissance et de valorisation desdits mandats.

Une formation sera proposée aux managers des délégués syndicaux et des représentants du personnel afin de faciliter l'intégration de ces derniers au sein de leurs équipes.

1° Formation en début de mandat syndical

Après chaque désignation, l'entreprise organise à l'attention des nouveaux salariés élus et désignés et de leur hiérarchie une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice de mandats ainsi que sur le contexte économique et juridique de la branche. Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques sociales et/ou syndicales prévues à l'article L. 3142-7 du code du travail.

2° Valorisation des compétences acquises lors d'un mandat de délégué syndical ou de représentant du personnel

Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Sur cette base, et après avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ces compétences font l'objet d'une certification :

- inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
- enregistrée en blocs de compétences.

Ces compétences permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

A défaut de certification adaptée au secteur, et afin de sécuriser et de valoriser le parcours des délégués syndicaux et des représentants du personnel de la branche, l'observatoire des métiers des entreprises du médicament s'engage à identifier les compétences spécifiques au secteur qui peuvent être acquises par le salarié au cours de son mandat syndical ou de représentant du personnel.

Cette étude portera sur les compétences qui pourraient être acquises dans le cadre du mandat des délégués syndicaux ou des représentants du personnel exercé au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche, ou au niveau interprofessionnel, comme notamment la conduite de projet, la maîtrise et l'analyse des données économiques, la négociation, l'intermédiation, l'animation, la formalisation écrite ou l'expression orale de propositions.

Les travaux menés par l'observatoire des métiers pourront alors mener aux étapes suivantes si l'établissement d'une certification spécifique s'avérait utile.

Contextualisation du référentiel aux exigences et spécificités du secteur	
Création des modalités et outils d'évaluation (prépositionnement, suivi, évaluation, certification)	
Habilitation d'organismes évaluateurs	

Habilitation d'organismes de formation	
Parrainage de la CPNEIS pour l'inscription à l'inventaire	

3° Formation professionnelle en cours de mandat

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi commencer à préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

4° Entretien professionnel à l'issue du mandat

A l'issue de son(ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur ou une aide à la valorisation des acquis de l'expérience pourra être proposé à l'issue de cet entretien au salarié par l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises à prendre en compte les compétences acquises pendant l'exercice de différents mandats dans la suite de leur carrière.

Si le salarié sollicite, à l'issue de son mandat, une reconversion professionnelle, acceptée par l'entreprise, l'entreprise devra lui proposer une formation correspondant à cette reconversion.

Article 17

Dépôt

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

Article 18

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 19

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord. »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Dépôt

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

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)