

Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 18 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750307M  
IDCC : 1555

Entre  
FACOPHAR  
SIMV  
ANSVADM  
SIDIV

D'une part, et

FCE CFDT  
CMTE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**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. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

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

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> février 2017, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

*(Tableau page suivante.)*

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie (RMMG)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (RAG)
1	1 504,5	
2	1 523,5	
3	1 582,1	
4	1 745,9	
5	1 942,4	
6	2 203,5	
7A	2 409,1	
7B		30 234,0
8		36 317,2
9		42 794,6
10		50 199,4
11		58 532,5
12		67 787,0

### Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A 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 CCN 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 CCN 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.

#### **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.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir 1 an après la signature du présent accord.

#### **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.

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)