

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

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

---

ACCORD DU 15 MAI 2019

RELATIF À LA DÉFINITION DU SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE

NOR : ASET1951184M

IDCC : 1555

---

Entre :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article L. 2253-1 du code du travail offre la possibilité aux partenaires sociaux de définir, au niveau de la branche professionnelle, les salaires minima hiérarchiques.

Cet article stipule également que « dans les matières énumérées (au présent article), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Le présent accord s'inscrit dans cette démarche en définissant les éléments constitutifs du salaire minimum hiérarchique.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(es).

## **Article 2**

### *Éléments constitutifs du salaire minimum hiérarchique*

Le salaire minimum hiérarchique au sein de la branche est constitué :

- des rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et des rémunérations annuelles garanties (RAG), en fonction des différents niveaux de classification et définies par accords conventionnels de branche ;
- de la prime d'ancienneté, telle que définie dans les dispositions générales de la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989 étendue le 20 avril 1990 et modifiée par avenant le 17 janvier 2018.

Les parties signataires précisent que cette définition ne remet pas en question le fait qu'il faut exclure la prime d'ancienneté pour établir la comparaison entre le salaire de chaque salarié(e) non-cadre qui bénéficie de cette prime et les RMMG.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également 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.

## **Article 5**

### *Révisions et dénonciation*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)