

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

Avenant du 19 novembre 2019

relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « ouvrier et employé »

NOR : ASET2050412M

IDCC : 1555

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche constatent la nécessité d'actualiser les avenants catégoriels de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salarié(e)s, de leurs représentant(e)s, des organisations syndicales et des employeurs un texte conforme aux évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi retranscrit le texte existant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles. Par ailleurs, elles insistent sur la nécessité d'équité entre les différentes catégories de salarié(e)s et réaffirment de ce fait l'importance de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et de la branche.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour l'avenant I « ouvrier et employé » de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique,

parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salarié(e)s classé(e)s dans les niveaux 1 à 3 (ancienne classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999) et I.1 à I.6 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée.

Le présent avenant 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 salarié(e)s.

Article 2 | Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois maximum, renouvelable une fois conformément aux dispositions générales (art. 9 de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la convention collective nationale).

Article 3 | Préavis

1. Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée au minimum de la façon suivante, sauf cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus avantageuses :

- pour les salarié(e)s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
- pour les salarié(e)s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

2. Lorsque le(la) salarié(e) prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Article 4 | Arrêt de travail pour maladies et accidents

1. Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le(la) salarié(e) que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2. Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au(à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) De la sécurité sociale.

b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise.

c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé(e) ait engagé lui(elle)-même les poursuites nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

3. Après 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

Article 5 | *Indemnité de licenciement*

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé de la manière suivante :

- avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
- de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mois de salaire de référence par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

À partir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté cumulatives, comme suit :

- pour la tranche à partir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche ;
- pour la tranche au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche.

Le salaire de référence est celui défini selon les dispositions légales en vigueur.

Article 6 | *Départ en retraite*

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du(de la) salarié(e) peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le(la) salarié(e) ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un salarié avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale).

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le(la) salarié(e) puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

Article 6.1 | *Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite*

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minimum 5 ans d'ancienneté, le(la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite :

Le(la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- s'il, elle anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- s'il, elle anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- s'il, elle anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- s'il, elle anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge :

Le(la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1^{re} année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal :

Le(la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le(la) salarié(e) s'appliquant :

- si le départ a lieu dans la 2^e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- si le départ a lieu dans la 3^e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- si le départ a lieu dans la 4^e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- si le départ a lieu dans la 5^e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5^e année. Toutefois, le(la) salarié(e) conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il(elle) remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Article 6.2 | *La mise à la retraite*

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié(e)s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le(la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective.

Lors de son départ, le(la) salarié(e) recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 | Clause de non-concurrence

Le(la) salarié(e) est tenu(e) au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il(elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il(elle) a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un(e) salarié(e) après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au(à la) salarié(e), l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du(de la) salarié(e) ;
- comporter l'obligation pour l'employeur de verser au(à la) salarié(e) une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le (la) salarié(e) quitte l'entreprise ; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le(la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent avenant 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 9 | Dépôt et extension

Le présent avenant 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.

Fait à Paris, le 19 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)