

Pharmacie, parapharmacie, produits vétérinaires : fabrication et commerce

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Pharmacie : fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	1-6-89	20-4-90	29-4-90	-	-	-	3063	1555

Avertissement

Les entreprises de répartition pharmaceutique sont exclues du champ d'application de la convention collective par l'arrêté d'extension du 20-4-90 (pour ces entreprises, v. la synthèse PHARMACIE : RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE). Cette exclusion est reprise à l'occasion de l'extension de tous les accords et avenants concernant la CCN.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises ayant pour activité principale l'une des activités suivantes (par référence aux codes NAF de la nomenclature INSEE de 1993) :

— fabrication de produits de droguerie pharmaceutique (à l'exclusion des produits chimiques et biochimiques de base), produits d'extraction végétale et animale, produits biologiques et opothérapeutiques et tous produits et accessoires à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire : codes NAF 24-4 A et 24-4 D ;

— fabrication et distribution de réactifs, produits et matériels associés de diagnostic in vitro : code NAF 24-4 D (réactifs de laboratoire) ;

— fabrication de médicaments vétérinaires : codes NAF 24-4 C et 24-4 D ;

— recherche, développement et contrôle concernant les activités visées ci-dessus : codes NAF 73-1 Z (recherche et développement en sciences de la vie : biologie, médecine, biochimie et pharmacie) et 74-3 B (analyses, essais et inspections techniques) ;

— façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques, cosmétiques et d'accessoires, à l'exception des spécialités pharmaceutiques à usage humain : codes NAF 24-4 C et 74-8 D (conditionnement à façon de produits pharmaceutiques ou parapharmaceutiques) ;

— services et sous-traitance de la recherche, du développement et du contrôle correspondant aux 3 premiers tirets ci-dessus sous réserve d'un contrat commercial : codes NAF 73-1 Z (recherche et développement en sciences de la vie : biologie, médecine, biochimie et pharmacie) et 74-3 B (analyses, essais et inspections techniques) ;

— distribution de produits à usage vétérinaire : médicaments, produits d'hygiène, produits de nutrition, produits à usage unique, matériels, réactifs et produits de diagnostic : code NAF 51-4 N (commerce de gros de produits à usage vétérinaire) ;

— commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation, exportation, représentation ou courtage de matières premières, herboristerie, produits de droguerie pharmaceutique, produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, articles d'hygiène et de tous produits, accessoires et matériels à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire : codes NAF 51-1 R (intermédiaires) et 51-4 N (commerce de gros).

La convention collective s'applique également au personnel des holdings, sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études, annexes et dépendances (ateliers, entrepôts, bureaux...) ainsi qu'aux organisations professionnelles (code NAF 91-1 C), patronales et consulaires (code NAF 91-1 A) et associatives (quel que soit leur code).

◆ *Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 17-12-98 étendu par arrêté du 2-5-2008, JO 20-5-2008, applicable à compter du 21-5-2008 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO)*

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national y compris les DOM.

◆ *Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 17-12-98 étendu par arrêté du 2-5-2008, JO 20-5-2008, applicable à compter du 21-5-2008 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO)*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Chaque embauchage est confirmé par une lettre ou un document. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ *Art. 11*

4 Période d'essai ■

1° Épreuve préliminaire : temps passé à l'épreuve payé au taux minimum de la catégorie si le salarié est embauché, ou, si le candidat n'est pas embauché, sous réserve, dans ce dernier cas, que le temps de l'épreuve excède 2 heures.

2° Durées : durées de la période d'essai plus courtes que celles prévues par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Ouvrier et employé	1 mois	1 mois	2 mois
Agent de maîtrise et technicien	1 mois	1 mois	2 mois
Cadre	3 mois	3 mois	6 mois

3° Délais de prévenance des cadres : 15 jours pendant la 2^e moitié de l'essai.

◆ Art. 11 et 12 ◆ Avenant ouvriers, art. 2 ◆ Avenant TAM, art. 2 ◆ Avenant cadres, art. 2

5 Préavis ■

1° Durée

Catégorie	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur		
		Anc. < 2 ans	Anc. ≥ 2 ans	Anc. ≥ 10 ans
Ouvrier et employé	1 mois	1 mois	2 mois	2 mois
Agent de maîtrise et technicien	1 mois	1 mois	2 mois	3 mois
Cadre	3 mois (1)	3 mois	3 mois	3 mois

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis :

2 heures par jour payées.

3° Dispense du reste du préavis (sans versement d'indemnité compensatrice) pour le salarié licencié qui doit immédiatement occuper un nouvel emploi.

◆ Art. 14 ◆ Avenant ouvriers, art. 3 ◆ Avenant TAM, art. 3 ◆ Avenant cadres, art. 3

6 Clause de non-concurrence des cadres ■ Clause à faire figurer dans le contrat de travail.

Durée maximum de l'interdiction : 2 ans, 4 ans exceptionnellement.

Contrepartie financière mensuelle pendant la durée de l'interdiction : interdiction pour une seule technique ou un seul produit : 1/3 de la rémunération mensuelle ; interdiction pour plusieurs techniques ou produits : 2/3 de la rémunération mensuelle ; 3^e et 4^e années : 100 % de la rémunération mensuelle pour chacune de ces 2 années supplémentaires.

Base de calcul : traitement du dernier mois ou moyenne des 12 derniers mois en cas de rémunération variable.

Possibilité pour l'employeur de se décharger de tout ou partie de l'indemnité dans les cas suivants :

Durée de la clause	Délai de renonciation	
	Rupture du contrat par l'employeur	Rupture du contrat par le salarié
≤ 2 ans	Au moment de la rupture (avec l'accord du salarié)	3 semaines après la rupture
> 2 ans	soit au moment de la rupture soit 1 an après la rupture	

Durée de la clause	Dispense d'indemnisation (quel que soit l'auteur de la rupture)
> 2 ans	Dispense pour les 3 ^e et 4 ^e années Dispense de la moitié de l'indemnité due pour la 4 ^e année

◆ Avenant cadres, art. 11

Section 3 Licenciement, départ à la retraite, cessation anticipée d'activité

7 Licenciement ■

1° Montant de l'indemnité : due à partir de 1 an d'ancienneté, sauf faute grave ou lourde.

Ancienneté	Indemnité
2 à 5 ans	Indemnité légale (1)
5 à 15 ans	3/10 mois par année à compter de la 1 ^{re}
≥ 15 ans	Non-cadres : 3/10 mois par année de présence + 2/10 mois par année au-delà de 15 ans Cadres : 5/10 mois par année de présence

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

2° Base de calcul : rémunération moyenne brute des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois. En cas de licenciement dans l'année suivant un déclassement, prise en compte du salaire antérieur au déclassement.

Pour les salariés en préretraite progressive, prise en compte du salaire à temps plein reconstitué ◆ Accord du 8-2-96 étendu.

◆ Art. 15 ◆ Avenant ouvriers, art. 5 ◆ Avenant TAM, art. 5 ◆ Avenant cadres, art. 8 ◆ Accord du 8-2-96 étendu par arrêté du 10-5-96, JO 23-5-96, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique, art. 9

8 Départ à la retraite ■

1° Indemnité de départ volontaire à la retraite due après 5 ans d'ancienneté, à l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein ou avant cet âge.

Départ	Ouvriers et employés	Agents de maîtrise, techniciens et cadres
Départ à l'âge normal (1)	10 % mois par année d'ancienneté	12 % mois par année d'ancienneté
Anticipation du départ de :	1 à 2 ans	14 % mois par année d'ancienneté
	2 à 3 ans	16 % mois par année d'ancienneté
	3 à 4 ans	18 % mois par année d'ancienneté
	4 à 5 ans	20 % mois par année d'ancienneté

(1) Age auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

2° Indemnité de fin de carrière due en cas de départ volontaire et en cas de mise à la retraite à partir de 65 ans (v. NDLR ci-après), après 5 ans d'ancienneté, à l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein ou dans les 5 ans suivant cet âge (l'indemnité s'annule à l'expiration de la 5^e année).

NDLR : l'accord du 2-5-2005 prévoit la possibilité d'une mise à la retraite entre 60 et 65 ans. Ces dispositions ne sont plus applicables depuis le 1-1-2010 compte tenu des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

	Année de départ (1)				
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
	Indemnité en % de mois et par année d'ancienneté				
Ouvriers et employés	10 %	8 %	6 %	4,5 %	3 %
Agents de maîtrise, techniciens et cadres	12 %	10 %	8 %	6 %	4 %

(1) Suivant l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

3° Salariés en préretraite progressive ◆ Accord du 8-2-96 étendu par arrêté du 10-5-96, JO 23-5-96, modifié en dernier lieu par accord du 1-7-99, étendu par arrêté du 19-10-99, JO 30-10-99 : prise en compte du salaire à temps plein reconstitué pour le calcul des indemnités de départ.

◆ Avenant ouvriers, art. 6 et art. 7 modifiés par accord du 2-5-2005 étendu par arrêté du 29-3-2006, JO 5-4-2006, applicable à compter du 6-4-2006, sans dérogation possible par accord d'entreprise ◆ Avenant TAM, art. 6 et art. 7 modifiés par accord du 2-5-2005 étendu par arrêté du 29-3-



2006, JO 5-4-2006, applicable à compter du 6-4-2006, sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Avenant cadres, art. 9 et art. 10 modifié par accord du 2-5-2005 étendu par arrêté du 29-3-2006, JO 5-4-2006, applicable à compter du 6-4-2006, sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Accord du 8-2-96 étendu par arrêté du 10-5-96, JO 23-5-96, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique, art. 10

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Événements		≥ 1 an d'ancienneté (1)
Mariage/ [PACS (2)]	salarié	5 jours
Mariage	enfant	1 jour
Décès	conjoint, enfant, parents, beaux-parents	3 jours
	frères, sœurs, grands-parents	1 jour

(1) Les salariés < 1 an d'ancienneté ont droit au même nombre de jours non payés.
(2) Accord du 2-4-2015 non étendu, applicable pour une durée de 3 ans.

♦ Art. 33 ♦ Accord « Égalité professionnelle » du 2-4-2015 non étendu, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 10-7-2015 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible par accord d'entreprise

10 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■

Ancienneté	Congés supplémentaires
> 5 ans	1 jour
> 15 ans (> 10 ans pour les cadres)	2 jours
> 25 ans	3 jours
> 30 ans	4 jours

♦ Art. 32 ♦ Avenant cadres, art. 13

11 Rappel d'un salarié en congés ■ En cas de rappel exceptionnel d'un salarié en congés pour les nécessités du service, attribution de 2 jours ouvrables supplémentaires de congés + temps de délais de route + remboursement des frais occasionnés par le rappel.

♦ Art. 32

12 Jours fériés ■ Chômage : les jours fériés légaux sont chômés et payés.

1^{er} mai tombant un jour généralement chômé dans l'entreprise : attribution d'un jour de repos compensatoire payé, fixé d'un commun accord dans l'entreprise.

Travail un jour férié : majoration de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au-delà, cumulable avec la majoration pour heures supplémentaires.

♦ Art. 17 et 32

Section 5 Durée du travail

13 Réduction du temps de travail à 35 heures ■ Absence d'accord sur la réduction du temps de travail à 35 heures.

14 Pause ■ Pause payée de 30 minutes en cas de travail ininterrompu d'au moins 6 heures.

♦ Art. 17

15 Travail de nuit ■ Entre 20 h et 22 h : majoration de 20 %.

Entre 22 h et 6 h : majoration de 40 % + prime de panier égale à 2 fois le MG pour les postes encadrant minuit (pour le montant du minimum garanti, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Accord « pénibilité » du 15-2-2012 étendu : en cas de passage à un horaire de jour d'un salarié ayant travaillé plus de 10 ans sur un poste de nuit et étant à 2 ans de l'acquisition de ses droits à la retraite à taux plein, maintien de la rémunération sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois, majorations pour travail de nuit incluses.

REMARQUE : cette disposition est applicable uniquement aux entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés employant au moins 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (définis par la loi) et ayant opté pour le domaine d'action dans lequel figure cette mesure.

♦ Art. 17 ♦ Accord " Pénibilité " du 15-2-2012 étendu par arrêté du 29-3-2013, JO 9-4-2013, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 19-5-2012 (lendemain du dépôt), sans dérogation possible par accord d'entreprise

16 Travail exceptionnel du dimanche ■ Majoration de 100 % non cumulable avec la majoration pour travail de nuit.

♦ Art. 17

17 Durée du travail des cadres ■ Les dépassements individuels occasionnels au-delà d'une durée normale de travail de 39 h/semaine et les réductions d'horaire dans la limite de 10 % de l'horaire ne donnent lieu ni à paiement, ni à diminution du salaire.

♦ Avenant cadres, art. 4

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

18 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation par année civile : maintien du salaire sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance.

Ancienneté	Ouvriers et employés	Agents de maîtrise, techniciens et cadres
< 1 an	–	3 mois à 75 %
≥ 1 an	3 mois à 100 % (1)	3 mois à 100 % (2)

(1) En cas de maladie ou accident hors AT ou MP, pour les 3 premiers jours d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière d'un montant équivalent à celui de l'indemnité restant à la charge de l'entreprise à partir du 4^e jour.
(2) 100 % du salaire net de référence pour les agents de maîtrise et les techniciens.

Base de calcul : salaire de référence servant de base aux prestations du régime de prévoyance (v. n° 22) (appointements mensuels pour les cadres).

2° Maladie et congés payés : assimilation à travail effectif : absences pour maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 2 mois par an sous réserve d'une présence effective minimale de 2 mois dans l'année.

Maladie au moment des congés : possibilité de prendre les congés jusqu'au 31 décembre ; en cas d'impossibilité, versement d'une indemnité compensatrice.

3° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant 6 mois. Ensuite, licenciement possible avec versement de l'indemnité de préavis.

♦ Art. 32 ♦ Avenant ouvriers, art. 4 ♦ Avenant TAM, art. 4 ♦ Avenant cadres, art. 6

19 Parentalité ■

1° Maternité : après 1 an de présence, maintien du salaire de référence servant de base aux prestations du régime de prévoyance (v. n° 22), sous déduction des IJSS pendant la durée du congé de maternité.

2° Paternité ♦ Accord du 2-4-2015 non étendu, applicable pour une durée de 3 ans) : maintien du salaire sous déduction des prestations de la sécurité sociale pendant la durée légale du congé paternité.

♦ Art. 27 ♦ Accord « Égalité professionnelle » du 2-4-2015 non étendu, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 10-7-2015 (lendemain du dépôt) sans dérogation possible par accord d'entreprise

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

20 Retraite complémentaire ARRCO ■ Caisse : AGRR ou CGIS.

Taux de cotisation : 6 % répartis 3,60 % employeur, 2,40 % salarié.

◆ *Art. 29 modifié par avenant n° 1 du 16-9-91 étendu par arrêté du 2-1-92, JO 14 1-92*

21 Retraite complémentaire AGIRC ■ Pour la détermination des bénéficiaires du régime de retraite complémentaire des cadres au niveau de la classification, voir n° 23-3°.

22 Régime de prévoyance ■ Ce régime professionnel conventionnel obligatoire, couvrant les risques décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité pour l'ensemble du personnel cadre et non cadre (RPC), est complété par un régime supplémentaire optionnel (RSO) moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire. Il propose également un régime maladie-chirurgie-maternité aux retraités et salariés en cessation anticipée d'activité (régime non analysé ci-après).

1° Bénéficiaires : tous les salariés présents à l'effectif (cadres et non-cadres sous CDI ou CDD y compris apprentis, titulaires d'un contrat de professionnalisation, mandataires sociaux ayant le statut de salarié et salariés en arrêt de maladie).

2° Organisme assureur : APGIS désigné (dispositions exclues de l'extension) ◆ *Arrêté du 13-11-2014* à compter du 1-1-2012.

REMARQUE : possibilité pour les entreprises ayant déjà un régime de prévoyance auprès d'un autre organisme avant le 3-12-92 de le conserver sous réserve que les garanties soient équivalentes ou supérieures à celles du régime de branche (dispositions exclues de l'extension) ◆ *Arrêté du 13-11-2014*.

3° Cotisations calculées sur le salaire brut limité au plafond annuel de la tranche T2 (4 fois le plafond SS) et réparties 50 % employeur et 50 % salarié – excepté, en ce qui concerne les cadres, pour le régime conventionnel, 1,50 % sur la tranche T1 (limité au plafond SS) pris en charge à 100 % par l'employeur.

Catégorie	Régime professionnel conventionnel (RPC)	
	Décès - invalidité - incapacité	Maladie - chirurgie - maternité (1)
Non-cadres	2,07 % appelés à 1,55 % au 1-1-2010	2,52 % appelés à 2,63 % au 1-1-2010 (2)
Cadres (3)	1,66 % appelés à 1,25 % au 1-1-2010	1,39 % appelés à 1,47 % au 1-1-2010 (2)

(1) Cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité appelés à hauteur de 70 % dans les départements d'Alsace-Moselle.
(2) Minimum de la cotisation : 1 % du plafond SS.
(3) et assimilés cadres : à partir des niveaux 4 à 6 (◆ Art. 36) et du niveau 7 (◆ Art. 4 et 4 bis) de la classification.

Catégorie	Régime supplémentaire optionnel (RSO)	
	Décès	Maladie - chirurgie
Non-cadres	0,3 %	0,24 % (1)
Cadres (3)	0,3 %	0,23 % (2)

(1) Minimum de la cotisation : 0,11 % du plafond SS.
(2) Minimum de la cotisation : 0,2 % du plafond SS.
(3) et assimilés cadres : à partir des niveaux 4 à 6 (◆ Art. 36) et du niveau 7 (◆ Art. 4 et 4 bis) de la classification.

4° Prestations

a) Salaire de référence : salaires de la tranche T1 (limité au plafond SS) et de la tranche T2 (compris entre le plafond SS et 4 fois ce plafond) perçus au cours des 12 derniers mois calendaires de pleine activité précédant le décès ou l'arrêt de travail.

b) Prestations en cas d'incapacité temporaire suite à une maladie : versement d'une indemnité journalière calculée en pourcentage de la 365^e partie du salaire de base annuel ayant donné lieu à cotisations.

Ancienneté	Période d'arrêt	Salaire limité au plafond SS	Salaire supérieur à ce plafond
< 1 an	A partir du 16 ^e jour	30 %	90 %
≥ 1 an	A partir du 31 ^e jour	30 %	90 %

c) Prestations en cas d'incapacité temporaire suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle : même indemnité journalière qu'en cas de maladie mais calculée à raison de 90 % du salaire de base annuel sous déduction des IJSS et versée à partir du 1^{er} jour d'arrêt.

d) Prestations en cas d'incapacité permanente : rente annuelle égale à :

Invalidité totale	Titulaires d'une pension d'invalidité SS 2 ^e ou 3 ^e catégorie : 30 % du salaire limité au plafond SS + 90 % du salaire supérieur à ce plafond. Titulaires d'une rente AT SS > 50 % : 90 % du salaire annuel sous déduction de la rente SS.
Invalidité partielle	Titulaires d'une pension d'invalidité SS 1 ^{re} catégorie : rente égale à la rente qui serait due en cas d'invalidité totale réduite de 25 %. Titulaires d'une rente AT SS entre 20 et 50 % : rente calculée comme dans le cas d'invalidité totale, puis réduite dans le rapport existant entre le taux de la rente SS et le taux limite de 50 %.

e) Prestations en cas de décès : capital (en % du salaire annuel de base).

	Décès par :	
	maladie	accident (1)
Régime professionnel conventionnel (RPC)		
– Option 1 : capital décès		
Célibataires, veufs, divorcés sans personne à charge	180 %	270 %
Mariés sans personne à charge	250 %	375 %
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés avec une personne à charge	310 %	465 %
Par personne à charge en +	60 %	90 %
– Option 2		
Capital décès quelle que soit la situation de famille	180 %	270 %
+ rente éducation pour chaque enfant à charge (2)		
- jusqu'au 18 ^e anniversaire	12 %	12 %
- jusqu'au 27 ^e anniversaire	15 %	15 %
Régime supplémentaire optionnel (RSO)		
– Option 1 : capital décès		
Célibataires, veufs, divorcés sans personne à charge	300 %	450 %
Mariés sans personne à charge	400 %	600 %
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés avec une personne à charge	480 %	727,50 %
Par personne à charge en +	85 %	127,50 %
– Option 2		
Capital décès quelle que soit la situation de famille	300 %	450 %
+ rente éducation pour chaque enfant à charge (2)		
- jusqu'au 18 ^e anniversaire	16 %	16 %
- jusqu'au 27 ^e anniversaire	20 %	20 %

(1) En cas de décès accidentel survenant avant 65 ans et dans un délai de 6 mois suivant l'accident.
(2) Rente versée jusqu'au 20^e anniversaire ou jusqu'au 27^e anniversaire si l'enfant poursuit des études et s'il est inscrit au régime de SS des étudiants. Rente doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Garantie double-effet : en cas de décès du conjoint d'un assuré (cadre ou non-cadre) avant l'âge de 60 ans ayant des enfants à charge : versement aux intéressés du montant du capital décès (sans la majoration en cas de mort accidentelle).

Prestations en cas de décès du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge (cadres et non-cadres) :

— décès du conjoint : allocation égale à 20 % du salaire annuel + 10 % par enfant et ascendant à charge ;

— décès d'un enfant ou d'un ascendant à charge : allocation égale à 20 % d'un salaire égal à un plafond annuel SS.

f) *Prestations maladie-chirurgie-maternité* : compléments aux remboursements de la SS et/ou remboursement forfaitaire. Suppléments de remboursement par le régime supplémentaire (RSO).

◆ *Accord du 3-12-92 étendu par arrêté du 4-3-93, JO 18-3-93, modifié en dernier lieu par avenant du 27-6-2012 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 28-11-2014, applicable à compter du 1-1-2012*

Section 8 Classification

23 Grille de classification

1° **Définition des critères classants** : les 7 critères classants sont subdivisés en plusieurs degrés (1 à 8 maximum) permettant de classer le salarié selon le niveau d'exercice de sa fonction.

a) *Formation ou expérience professionnelle* : niveau de formation requis pour exercer la fonction ou l'équivalent en expérience professionnelle.

Degré	Exigence de la fonction
1	BEPC ou en deçà
2	BEP/CAP
3	Bac/BP
4	Bac + 2/3
5	Bac + 4
6	Bac + 5/6
7	Bac + 7/8

b) *Complexité* : niveau de technicité (complexité dans le savoir-faire).

Degré	Exigence de la fonction
1	Opérations simples et/ou répétitives
2	Opérations classiques (enseignement ou apprentissage)
3	Opérations qualifiées (enseignement spécialisé) requérant un savoir-faire
4	Application d'une technique requérant une capacité d'analyse et permettant de résoudre les problèmes courants d'un domaine d'activité
5	Connaissances approfondies conduisant à résoudre les problèmes complexes d'un domaine d'activité
6	Connaissances approfondies conduisant à résoudre les problèmes complexes de plusieurs domaines d'activité ou expertise interne dans un domaine d'activité
7	Connaissances d'expertise en interne comme en externe, faisant référence dans un domaine d'activité

c) *Communication* : nature des échanges et degré d'influence couramment requis dans la relation avec autrui (hors relations hiérarchiques).

Degré	Exigence de la fonction
1	Échanger des informations
2	Fournir des explications sur le travail effectué
3	Coopérer avec autrui pour obtenir un résultat de travail en commun ou transférer du savoir-faire
4	Conseiller ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail d'autrui

Degré	Exigence de la fonction
5	Négocier sur des enjeux centrés sur la fonction
6	Négocier/convaincre et concilier des points de vue sur des enjeux larges

d) *Capacité à organiser* : planification et organisation du travail pour soi-même ou pour autrui.

Degré	Exigence de la fonction
1	Plan de travail strictement défini par autrui
2	Plan de travail défini par autrui nécessitant des ajustements courants n'influant pas sur le travail d'autrui
3	Plan de travail défini par autrui nécessitant une modulation ou une répartition du flux du travail
4	Fonction impliquant de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui
5	Fonction impliquant de définir le plan de travail pour autrui avec des moyens déterminés par autrui
6	Fonction impliquant de définir le programme de travail pour autrui et d'en déterminer les moyens
7	Fonction pilotant les activités de son domaine d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques
8	Fonction pilotant plusieurs domaines d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques

e) *Autonomie* : marge de manœuvre habituelle de la fonction.

Degré	Exigence de la fonction
1	Règles, usages et procédures de travail définissant complètement et strictement le cadre de la fonction
2	Règles, usages et procédures de travail définissant le cadre de la fonction avec une marge de manœuvre minimale pour traiter des cas inhabituels
3	Règles, usages et procédures de travail définissant le cadre de la fonction avec, dans certains cas, nécessité de les interpréter
4	Objectifs fixés définissant le cadre de la fonction
5	Exercice de la fonction impliquant la fixation des objectifs et des moyens à mettre en œuvre
6	Exercice de la fonction impliquant la définition de la politique d'un domaine d'activité

f) *Responsabilité* : résultat de travail attendu de la fonction.

Degré	Exigence de la fonction
1	Niveau quantitatif et qualitatif dans l'exécution des opérations pour la fonction
2	Niveau quantitatif et qualitatif dans l'exécution des opérations pour autrui
3	Apport d'informations et de données fiables relevant de la mise en œuvre de techniques
4	Accroissement régulier des revenus et/ou marges et/ou productivité et/ou qualité
5	Conception ou adaptation de nouveaux produits et/ou services, de nouveaux schémas d'organisation...
6	Déclinaison des orientations stratégiques pour un domaine d'activité

g) *Dimension internationale*

Degré	Exigence de la fonction
1	Pas de langues étrangères à pratiquer
2	Une langue étrangère pour comprendre des informations
3	Une langue étrangère pour échanger, expliquer, comprendre des informations complexes
4	Intégrer, sur un plan international, des connaissances élargies, des techniques et des pratiques permettant de mener des négociations
5	Comprendre, au-delà des connaissances techniques et pratiques, les caractéristiques fondamentales d'autres modes de fonctionnement des affaires et leur impact sur la vie de l'entreprise

2° Grille d'attribution des points (détermine pour chaque critère le nombre de points à attribuer selon le degré d'exercice de la fonction).

Degrés	Formation ou expérience	Complexité	Communication
1	22	11	20
2	32	16	32
3	47	24	50
4	70	35	80
5	102	51	126
6	150	75	200
7	220	110	-
8	-	-	-

Degrés	Capacité à organiser	Autonomie	Responsabilité	Dimension internationale
1	22	10	10	0
2	31	16	16	5
3	42	25	25	11
4	59	40	40	23
5	82	63	63	50
6	114	100	100	-
7	158	-	-	-
8	220	-	-	-

3° Niveaux de classification (le total des points obtenus sur chacun des 7 critères permet de déterminer le niveau de classement dans la nouvelle grille).

Niveaux	Fourchette de points
Ouvriers et employés	
1	95 à 115
2	116 à 140
3	141 à 170
Techniciens et agents de maîtrise	
4	171 à 207
5	208 à 252
6	253 à 307
7 A (1)	308 à 374
Cadres	
7 B (2)	308 à 374
8	375 à 456
9	457 à 555
10	556 à 675
11	676 à 822
12	823 à 1 000

(1) Les salariés classés au niveau 7 A doivent être affiliés au titre de l'article 4 bis de la CCN du 14-3-47.
 (2) Les salariés classés au niveau 7 B doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la CCN du 14-3-47.

◆ Accord du 1-7-99 étendu par arrêté du 19-10-99, JO 30-10-99 modifié par avenant n° 1 du 20-12-2000 étendu par arrêté du 2-7-2001, JO 18-7-2001 et par accord du 16-10-2007 étendu par arrêté du 2-5-2008, JO 20-5-2008

Section 9 Salaires, primes et indemnités

24 Travail un jour férié, du dimanche et de nuit ■ Voir nos 12, 15 et 16.

25 Remplacement temporaire à un poste supérieur ■ Indemnité égale à la différence entre le salaire réel du remplacé et celui du remplaçant.

◆ Art. 21

26 Frais de déplacement ■ Petits déplacements : indemnité de repas égale à 2 fois le minimum garanti MG (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Grands déplacements : le temps de voyage est payé, les frais de séjour sont fixés en accord avec l'intéressé, l'utilisation d'un véhicule personnel ne pourra être indemnisée à un tarif inférieur au tarif SNCF.

◆ Art. 23

27 Prime d'ancienneté ■ Bénéficiaires : salariés des niveaux 1 à 7 [salariés des niveaux 1 à 6 et 7 A à compter de la mise en œuvre de la subdivision du niveau 7 de la classification (v. n° 23-3°)].

Taux : 3 % après 3 ans d'ancienneté, majoré de 1 % par année supplémentaire avec un maximum de 15 %.

Base de calcul : rémunération mensuelle garantie (RMMG) proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail et augmentée éventuellement des majorations pour heures supplémentaires.

◆ Art. 20 modifié par accord du 16-10-2007 étendu par arrêté du 2-5-2008, JO 20-5-2008

28 Rémunération des apprentis ■

Année d'exécution du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		
	Moins de 18 ans	+ 18 ans et moins de 21 ans	21 ans et +
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 % (1)
2 ^e année	37 %	49 %	61 % (1)
3 ^e année	53 %	65 %	78 % (1)

(1) A comparer avec les dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Dispositions non reprises par l'accord du 2-4-2015 non étendu. Il convient donc de se référer aux dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ Accord du 18-9-2013 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 13-7-2014, applicable à compter du 14-7-2014 (lendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension) remplacé par accord du 2-4-2015 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015

29 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ Rémunération minimale en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau de formation.

Age du titulaire	Salaire minimum	
	< bac professionnel (1)	≥ bac professionnel (1)
Moins de 21 ans	55 % SMIC	80 % SMIC [65 % SMIC (2)]
De 21 ans à 25 ans	70 % SMIC	80 % SMIC
26 ans et plus	85 % Salaire minimum conventionnel (3)	

(1) Diplôme au moins équivalent à un bac professionnel [qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau Accord du 2-4-2015 non étendu].
 (2) Accord du 2-4-2015 non étendu.
 (3) Sans pouvoir être inférieur au SMIC.

◆ Accord du 18-9-2013 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 13-7-2014, applicable à compter du 14-7-2014 (lendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension) remplacé par accord du 2-4-2015 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015

30 Assiette de vérification des salaires minima ■ Pour vérifier si un salarié a bénéficié des rémunérations garanties, doivent être prises en compte les primes ayant le caractère d'un complément de salaire, les avantages en nature ainsi que la prime d'ancienneté (sauf pour les rémunérations mensuelles garanties) à



l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible, des remboursements de frais, des majorations pour heures supplémentaires, des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, de la prime de transport et de la par-

ticipation des employeurs au financement des transports publics urbains, des primes et indemnités prévues par la CCN.

◆ Accord du 9-12-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 17-8-2010

31 Salaires minima ■ Base 151,67 h/mois.

1° Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) des niveaux 1 à 7 A (servant également de base au calcul de la prime d'ancienneté)

Niveau	1-2-2010 (1)	1-6-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-6-2011 (4)	1-2-2012 (5)	1-3-2013 (6)	1-3-2014 (7)
1	1 350 €	1 357 €	1 373 €	1 381 €	1 426 €	1 461 €	1 477 €
2	1 369 €	1 375 €	1 392 €	1 400 €	1 445 €	1 480 €	1 496 €
3	1 434 €	1 441 €	1 458 €	1 467 €	1 507 €	1 537 €	1 554 €
4	1 592 €	1 600 €	1 619 €	1 626 €	1 666 €	1 696 €	1 715 €
5	1 790 €	1 799 €	1 821 €	1 828 €	1 859 €	1 887 €	1 908 €
6	2 030 €	2 040 €	2 064 €	2 073 €	2 108 €	2 140 €	2 164 €
7 A	2 218 €	2 230 €	2 257 €	2 266 €	2 305 €	2 340 €	2 366 €

- (1) Pour les seuls adhérents Accord du 9-12-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 17-8-2010.
 (2) Au 18-8-2010 pour les non-adhérents Accord du 9-12-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 17-8-2010.
 (3) Au 20-4-2011 pour les non-adhérents Accord du 8-12-2010 étendu par arrêté du 11-4-2011, JO 19-4-2011.
 (4) Accord du 8-12-2010 étendu par arrêté du 11-4-2011, JO 19-4-2011.
 (5) Au 18-7-2012 pour les non-adhérents Accord du 11-1-2012 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 17-7-2012.
 (6) Au 3-7-2013 pour les non-adhérents Accord du 7-2-2013 étendu par arrêté du 18-6-2013, JO 2-7-2013.
 (7) Au 29-6-2014 pour les non-adhérents Accord du 26-2-2014 étendu par arrêté du 19-6-2014, JO 28-6-2014.

2° Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) des niveaux 7 B à 12

Niveau	1-2-2010 (1)	1-6-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-6-2011 (4)	1-2-2012 (5)	1-3-2013 (6)	1-3-2014 (7)
7 B	27 869 €	28 008 €	28 344 €	28 456 €	28 940 €	29 374 €	29 697 €
8	33 477 €	33 644 €	34 048 €	34 182 €	34 763 €	35 284 €	35 672 €
9	39 448 €	39 645 €	40 121 €	40 279 €	40 964 €	41 578 €	42 035 €
10	46 273 €	46 504 €	47 062 €	47 248 €	48 051 €	48 772 €	49 308 €
11	53 952 €	54 222 €	54 873 €	55 090 €	56 027 €	56 867 €	57 493 €
12	62 483 €	62 796 €	63 550 €	63 801 €	64 886 €	65 859 €	66 583 €

- (1) Pour les seuls adhérents Accord du 9-12-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 17-8-2010.
 (2) Au 18-8-2010 pour les non-adhérents Accord du 9-12-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 17-8-2010.
 (3) Au 20-4-2011 pour les non-adhérents Accord du 8-12-2010 étendu par arrêté du 11-4-2011, JO 19-4-2011.
 (4) Accord du 8-12-2010 étendu par arrêté du 11-4-2011, JO 19-4-2011.
 (5) Au 18-7-2012 pour les non-adhérents Accord du 11-1-2012 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 17-7-2012.
 (6) Au 3-7-2013 pour les non-adhérents Accord du 7-2-2013 étendu par arrêté du 18-6-2013, JO 2-7-2013.
 (7) Au 29-6-2014 pour les non-adhérents Accord du 26-2-2014 étendu par arrêté du 19-6-2014, JO 28-6-2014.

