

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

Accord du 14 décembre 2022
relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2350115M

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

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. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1^{er} | 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.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 septembre 2022 au plus tôt au 1^{er} février 2023, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 2 | Grille des rémunérations minimales

Au 1^{er} février 2023, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
I.1	1 730	
I.2	1 740,56	
I.3	1 750,96	
I.4	1 779,55	
I.5	1 811,55	
I.6	1 901,64	
II.1	1 991,73	
II.2	2 100,64	
II.3	2 209,54	
II.4	2 354,25	
II.5	2 498,95	
II.6	2 612,91	
II.7	2 726,86	
III.1		34 190,71
III.2		40 933,64
III.3		44 523,58
III.4		48 113,52
III.5		52 217,45
III.6		56 321,37
III.7		60 939,79
III.8		65 558,20
III.9		70 687,28
III.10		75 816,36

Article 3 | Éléments des rémunérations minimales mensuelles

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, 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 qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou 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 éventuelles sommes versées au titre d’un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d’ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

Article 4 | *Éléments des rémunérations minimales annuelles*

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- 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 qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou 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, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d’un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

Article 5 | *Horaire de référence des rémunérations minimales*

Il est rappelé que la grille arrêtée à l’article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, 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 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Au regard de l’article L. 2242-15 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.

Il est par ailleurs rappelé qu’aux termes de l’article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l’occasion pour les parties d’examiner au moins une fois par an au niveau de

la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires 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.

Article 7 | Suivi et clause de rendez-vous

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

En outre, les parties signataires conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI, en sa forme de commission sociale paritaire, du 21 juin 2023 une discussion relative aux rémunérations minimales conventionnelles.

Article 8 | Dépôt et entrée en vigueur

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 de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} février 2023 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 9 | Extension

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 14 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)