

ACCORD

RELATIF A LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

DANS LA FABRICATION ET DU COMMERCE DES PRODUITS A USAGES PHARMACEUTIQUE,  
PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 1<sup>ER</sup> JUIN 1989

Entre les soussignés :

Le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION ET DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (FACOPHAR Santé)  
24, rue Marbeuf - 75008 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (S.I.M.V.)  
11, rue des Messageries - 75010 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO (S.I.D.I.V.)  
7, rue Mariotte - 75017 Paris ;

L'ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (ANSVADM)  
10, Place Léon Blum - 750011 PARIS;

d'une part, et

La FEDERATION CHIMIE ENERGIE - C.F.D.T.  
47 / 49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19 ;

La FEDERATION CHIMIE MINES TEXTILE ENERGIE - C.F.T.C.  
128, Avenue Jean JAURES - 93500 PANTIN ;

La FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES - C.F.E.-C.G.C. CHIMIE  
33, Avenue de la République - 75011 PARIS ;

La FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - CGT  
263, rue de Paris - Case Postale 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX

La FEDERATION NATIONALE DES METIERS DE LA PHARMACIE, LBM, CUIRS ET HABILLEMENT  
- Force Ouvrière  
7, passage de la Tenaille, 75014 PARIS,

d'autre part,

## Préambule

L'article L.2232-9 du Code du travail issu de l'article 24 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail », rend obligatoire la mise en place d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au niveau des branches professionnelles, par accord collectif.

Le rôle de cette commission est essentiellement la négociation des conventions et accords collectifs de branche, socle indispensable au développement équilibré des entreprises et à la responsabilité sociale de ses acteurs. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociation obligatoire au niveau de la branche telles que prévues aux articles L.2232-5-1,1° du Code du Travail ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Les missions dévolues à cette commission définies par la loi étaient déjà mises en œuvre par la branche à travers d'autres commissions. Il est proposé, au travers de cet accord, d'articuler les dispositions générales de la Convention Collective Nationale « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » aux dispositions qu'offre la loi du 8 août 2016.

Cette articulation sera renforcée par l'application de l'article L. 2222-3 du code du travail donnant l'obligation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir le calendrier des négociations.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

### ARTICLE 1 : 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.

### ARTICLE 2 - COMPOSITION DES DIFFERENTES COMMISSIONS

La composition des commissions est la suivante :

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) : au maximum six représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Pour mener ses missions, elle est organisée en différentes commissions :

- Commission Nationale Paritaire d'Interprétation : au maximum deux représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.
- Commission Sociale Paritaire (CSP) : au maximum six représentant.e.s par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.
- Commission paritaire technique : ou dénommée Groupe de travail technique : au



VL  
76  
OD  
MB

maximum deux représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

- Commission Nationale Paritaire de Conciliation : au maximum deux représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

### ARTICLE 3 - LES MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNI)

#### Article 3.1 – Mission d'intérêt général de la CPPNI

Conformément à l'article L.2232-9 du Code du travail et l'article 32 des dispositions générales de la Convention Collective, une CPPNI est instituée, et ses missions définies en articulation avec les commissions déjà existantes au sein de la branche.

Les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

- La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche conclus sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salarié.e.s et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Il contient également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment : les classifications, la promotion de la mixité des emplois, l'établissement des CQP, les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le rapport annuel doit aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises de la branche ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps), sous forme numérique, à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective institué par le présent accord conformément aux dispositions de l'article L.2232-10 du Code du Travail, à l'adresse : [accords@unionccn.com](mailto:accords@unionccn.com) ou par courrier à l'adresse suivante : L'UNION – CPPNI, 11 rue des messageries - 75010 PARIS.

Cet observatoire est également destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus au sein de la branche pour la mise en œuvre d'une disposition législative (accord signés et anonymisés).

K1  
176  
3  
OD  
AD

Il est convenu que le secrétariat de L'UNION transmette par courriel aux Organisations Syndicales les accords d'entreprise au fur et à mesure de leur envoi par les entreprises de la branche.

Des informations complémentaires peuvent être demandées aux entreprises afin de développer qualitativement et/ou quantitativement le rapport annuel de branche. Le cas échéant, les entreprises doivent y répondre.

La CPPNI, via le secrétariat de L'UNION, accuse réception des conventions et accords transmis.

### Article 3.2 - Mission d'examen et de négociation

Les parties signataires conviennent de confier à la Commission Sociale Paritaire (CSP) les missions d'examen et de négociation de la CPPNI. Conformément à l'article 33 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 37), le rôle de la Commission Sociale Paritaire (CSP) est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la Convention Collective Nationale, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toute disposition régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la Convention Collective Nationale.

Lorsqu'une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salarié.e.s signataire de la Convention Collective Nationale, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates auxquelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15<sup>e</sup> et le 30<sup>e</sup> jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

La CSP peut être précédée d'une commission paritaire technique - ou dénommée Groupe de travail - afin de préparer un thème particulier requérant un travail de réflexion et de construction significatif, et de proposer un projet d'accord qui sera discuté et négocié en CSP.

La décision de mettre en place une commission paritaire technique et le nombre de réunions de cette commission sont convenus dans le cadre d'un accord de méthode par thème étudié.

Le nombre de Commission paritaire technique ne s'impute pas sur le nombre de réunions minimal de la CPPNI.

### Article 3.3 - Mission d'interprétation

Les parties signataires conviennent de confier à la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation, définie à l'article 34 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 38), les missions d'interprétation de la CPPNI.

Celle-ci peut rendre un avis à la demande notamment d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également rendre un avis à la demande soit d'un employeur d'une entreprise de la branche, soit d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la convention collective. Si l'avis n'est pas unanime, il n'a pas force de décision.

→

47

Signature  
m  
4  
OD

KL

B

La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux Fédérations Nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties signataires instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

#### Article 3.4 - Mission de conciliation

Les parties signataires conviennent d'ajouter aux missions de la CPPNI les missions de conciliation prévues dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire de Conciliation, définie à l'article 35 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 39).

Son rôle est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la Convention Collective Nationale.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts. Elle peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

#### ARTICLE 4 - AUTORISATION D'ABSENCE ET TEMPS DE PREPARATION

##### Article 4.1 - Autorisation d'absence

L'article 4 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 5), souligne le mode de gestion des autorisations d'absence. Il s'applique notamment à l'ensemble des commissions de cet accord pour la durée des réunions.

##### Article 4.2 - Temps de préparation

- a) Le temps de préparation des réunions de la Commission Sociale Paritaire, prévu à l'article 2 de l'avenant du 11/02/2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux, est intégré à ce présent accord. Ainsi le maintien de salaire prévu à l'article 4 paragraphe 2 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 5 paragraphe 2) est limité à une journée pleine par réunion paritaire pour chaque représentant.

Lorsqu'une réunion paritaire doit se tenir durant une journée pleine, chaque représentant.e des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans la branche bénéficie d'un temps de préparation d'une durée d'une journée la veille de la réunion.

- b) Il est ajouté aux dispositions existantes de l'article 4 pré-cité un temps de préparation pour les réunions de la Commission Sociale Paritaire mentionnée à l'article 33 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 37) au bénéfice des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans la branche. Ce temps de préparation représente 10 jours par an par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- Le temps de préparation doit être pris par demi-journée ou journée par chaque représentant.e concerné.e.
- Le temps de préparation par organisation syndicale de salarié.e.s représentative (soit maximum 10 jours par an) fait l'objet d'un décompte par le moyen d'une auto-déclaration des représentant.e.s en ayant bénéficié ; cette dernière est formalisée dans la feuille d'émargement de chaque CSP. Un.e représentant.e qui ne participerait pas à une CSP mais qui aurait pour autant utilisé du temps de préparation pourra envoyer son auto-déclaration par courriel auprès du secrétariat de L'UNION. Les feuilles d'émargement et auto-déclaration sont envoyées par le secrétariat de L'UNION aux entreprises respectives des représentant.e.s pour gérer le temps de travail et les notes de frais.
- Le temps de préparation n'est pas reportable d'une année sur l'autre.
- Les notes de frais, c'est-à-dire déplacement, repas et / ou hébergement, liées au temps de préparation sont remboursées uniquement si ce temps a été organisé la veille de la réunion de CSP. Si le temps de préparation n'a pas lieu la veille de la CSP ou s'il est organisé à tout moment grâce aux technologies de communication et d'information, alors il n'y a pas de remboursement de note de frais.

#### Article 4.3 - Traitement des autorisations d'absence

L'ensemble de ces autorisations d'absence s'entend comme du travail effectif. A ce titre, les entreprises doivent notamment respecter la législation en vigueur relative au temps de repos.

#### ARTICLE 5 - REMBOURSEMENT DE FRAIS

Les dispositions de l'avenant du 11/02/2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux sont remplacées par les dispositions suivantes :

- Les frais de déplacement des représentant.e.s des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche sont remboursés sans délai par leur entreprise sur la base de notes de frais et justificatifs. Ce remboursement est effectué sur la base du montant réel du transport utilisé. Tous les modes de transport sont admis dans la limite des tarifs normaux, tout en privilégiant le transport par train, les autres modes de transport devant rester une exception.
- Les frais de repas et d'hébergement engendrés sont remboursés sur la base des frais réels et sur présentation des justificatifs. Ce remboursement est plafonné aux tarifs URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieur à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail ou à la politique de remboursement de frais de l'entreprise à laquelle appartient le.la salarié.e concerné.e si elle est plus favorable.
- Conformément à la législation en vigueur, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salarié.e.s, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salarié.e.s d'entreprise participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.



Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials 'RT', 'MT', 'FLB', '6', 'OD', and '13'.

## ARTICLE 6 - CALENDRIER DES REUNIONS

Les dispositions de l'article 33 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 37) sont complétées comme suit :

La CPPNI est réunie au minimum trois fois par an sur :

- les thématiques légalement obligatoires ;
- d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche ou des organisations syndicales d'employeurs.

La Commission Sociale Paritaire se réunit au minimum six fois par an.

Les réunions font l'objet d'un calendrier annuel.

## ARTICLE 7 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche.

## ARTICLE 8 - REVISION DE L'ACCORD

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 salarié.e.s 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° A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s 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 accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois 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.

#### **ARTICLE 9 - DENONCIATION DE L'ACCORD**

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

#### **ARTICLE 10 - EXTENSION**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

#### **ARTICLE 11 - DEPOT**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 septembre 2018