

Préambule :

La Loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites a modifié les règles de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en fixant notamment cet âge à 65 ans.

L'article 16 de cette même loi (article L. 122-14-13 du Code du travail) permet toutefois qu'un accord de branche étendu et fixant des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle fixe un âge inférieur sans pouvoir être inférieur à 60 ans et ce dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cet accord dérogatoire détermine les contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle. Il a, au surplus, la vocation d'accompagner les salariés dans la mise à la retraite par la création d'une indemnité spécifique de mise à la retraite, exclusive pour cette population et dans ce cadre.

Cet accord ne remet pas en cause les possibilités de départ anticipé ouvertes par l'accord du 15 décembre 2003 (ancien article I-5 de la Convention Collective) pour les salariés ayant débuté leur activité professionnelle entre 14 et 16 ans et ayant eu une longue carrière professionnelle.

Cet accord ne remet pas non plus en cause les modalités de départ en retraite telles que définies aux anciens articles I-3 à I-5 de la Convention Collective de la répartition pharmaceutique (nouveaux articles I-1-1-2 à I-1-1-4).
Les entreprises n'auront pas la possibilité de déroger de manière moins favorable à cet accord.

Le présent accord modifie l'article I de la Convention Collective de la répartition pharmaceutique.

Article 1 : Mise à la retraite avant 65 ans

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint 60 ans d'âge, et qu'il peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

Article 2 : Contreparties en terme d'emploi

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite pour des salariés âgés entre 60 et 65 ans s'engagent à remplacer les salariés mis à la retraite par une embauche dans les conditions définies ci-après :

L'entreprise s'engage à réaliser une embauche pour trois salariés mis à la retraite avant 65 ans dans les 3 mois qui suivent la notification de la dernière mise à la retraite.

L'embauche sera réalisée en priorité dans la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite (E, T, AM/TS,C) sous forme de contrat à durée indéterminée ou en contrat de professionnalisation.

Si la condition de la troisième mise à la retraite avant 65 ans n'est pas remplie, l'entreprise procédera dans les 12 mois suivant la dernière mise à la retraite à l'embauche d'un temps plein.

Cette embauche se fera en priorité dans la catégories professionnelle des salariés mis à la retraite.

Article 3 : Contreparties en terme de formation professionnelle

Afin, d'une part, de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés de la branche âgés de plus de 45 ans et, d'autre part, de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans :

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrières ou de compétences ;
- traiter en priorité leur inscription au plan de formation pour leur fournir des formations spécifiques leur permettant de se maintenir dans de bonnes conditions dans leur emploi, selon une périodicité à définir par l'entreprise ;

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans :

- leur permettre notamment par des formations de transférer leur savoir en occupant des fonctions tutorales quand la transmission du savoir faire de l'intéressé est nécessaire dans le cadre de l'organisation de l'entreprise ;

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans et remplissant les conditions d'ouverture des droits à la retraite :

- leur permettre d'avoir accès à des formations les préparant à la retraite au moins un an avant le départ ou la mise à la retraite.

Article 4: Indemnités de mise à la retraite

La branche de la répartition pharmaceutique considère qu'elle doit accompagner ces mises à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés d'une indemnité spécifique de mise à la retraite.

Pour répondre à cette exigence, il est créé au profit des salariés une indemnité de mise à la retraite dont les modalités sont organisées selon les dispositions suivantes :

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est allouée au salarié âgé de plus de 60 ans remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cette indemnité de mise à la retraite se calcule comme suit :

Employés

- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus

- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 13/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

Techniciens

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

Agents de maîtrise et techniciens supérieurs

- 19/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

Cadres

- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 64 ans inclus

Article 5 : Suivi de l'accord

Un point annuel sera présenté au comité central d'entreprise.

Article 6 : Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Article 7 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord constitue un accord de révision. Il se substitue de plein droit aux articles I-2 et I-3 de la Convention Collective de la Répartition pharmaceutique. Il est conclu pour une

durée indéterminée et entrera en vigueur le jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris le 3 novembre 2004

- Pour la CHAMBRE SYNDICALE DE LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE (CSRP)

- Pour la FEDERATION NATIONALE de la PHARMACIE « FORCE OUVRIERE » (Officine- Industrie- VM- Droguerie- Répartition- Laboratoires d'Analyses),

- Pour FEDERATION CHIMIE MINE TEXTILE ENERGIE C.F.T.C

- Pour la FEDERATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T.,

- Pour la FEDERATION NATIONALE des INDUSTRIES CHIMIQUES (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT,

- Pour la FEDERATION NATIONALES DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E-C.G.C),

Nouvelle rédaction de l'article I de la Convention Collective de la Répartition pharmaceutique

I- RETRAITE

La retraite est régie par les dispositions la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (J.O n° 193 du 22 août 2003).

Article I- 1 Départ à la retraite

1-1 Dispositions générales

(cet article reprend l'article I-1)

1-2 Indemnité de départ

Lors de son départ, le salarié percevra une indemnité.

1-3 Montant de l'indemnité de départ

(cet article reprend l'article I-4)

1-4 Indemnité de départ en retraite avant 60 ans

(cet article reprend l'article I-5)

Article I- 2 Mise à la retraite

(ajouté par accord du 3 novembre 2004)

2-1 Dispositions générales

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint 60 ans d'âge et qu'il peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite devra respecter le préavis tel qu'il est précisé à l'article F.2 de la présente convention et notifier la mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception.

2-2 Contreparties en terme d'emploi

Il doit être procédé à une embauche pour trois salariés mis à la retraite dans les 3 mois qui suivent la dernière mise à la retraite.

Cette embauche doit être réalisée en priorité sur les catégories d'emploi concernées sous forme de contrat à durée indéterminée ou en contrat de professionnalisation.

Si, toutefois, la condition de « trois mises à la retraite » n'est pas remplie, l'entreprise procède dans les 12 mois suivant la dernière mise à la retraite à l'embauche d'un temps plein. Cette embauche doit se faire en priorité sur les catégories d'emploi concernées.

2-3: Contreparties en terme de formation professionnelle

Afin, d'une part, de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés de la branche âgés de plus de 45 ans et, d'autre part, de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans :

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrières ou de compétences
- les inscrire au plan de formation pour leur fournir des formations spécifiques leur permettant de se maintenir dans de bonnes conditions dans leur emploi

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans :

- leur permettre notamment par des formations de transférer leur savoir en occupant des fonctions tutorales

Pour les salariés de âgés plus de 55 ans et remplissant les conditions d'ouverture des droits à la retraite :

- leur permettre d'avoir accès à des formations les préparant à la retraite au moins un an avant le départ à la retraite.

2-4: Indemnités de mise à la retraite

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est allouée au salarié âgé de plus de 60 ans remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cette indemnité de mise à la retraite se calcule comme suit :

Employés

- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 13/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

Techniciens

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

Agents de maîtrise et techniciens supérieurs

- 19/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

Cadres

- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 64 ans inclus

2-5 : Suivi en entreprise

Un point annuel est présenté au comité central d'entreprise.

Fait à Paris le 3 novembre 2004

- Pour la CHAMBRE SYNDICALE DE LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE (CSRP)
- Pour la FEDERATION NATIONALE de la PHARMACIE « FORCE OUVRIERE » (Officine- Industrie- VM- Droguerie- Répartition- Laboratoires d'Analyses),
- Pour FEDERATION CHIMIE MINE TEXTILE ENERGIE CFTC
- Pour la FEDERATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T.,
- Pour la FEDERATION NATIONALE des INDUSTRIES CHIMIQUES (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) C.G.T,
- Pour la FEDERATION NATIONALES DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E-C.G.C),