

Pharmacie d'officine de la Réunion

IDCC 1257

Convention collective départementale du 5 mai 1983

[Étendue par arrêté du 29 décembre 1983, JO 13 janvier 1984]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des pharmaciens de la Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 Champ d'application

La présente convention collective départementale, conclue en application de la section II du chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du Code du Travail, règle dans le département de la Réunion, au sein des pharmaciens adhérant aux organisations patronales signataires, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié, à l'exclusion des collaborateurs techniques et cadres, tels qu'ils étaient définis à l'arrêté ministériel du 8 janvier 1946. Un avenant à la présente convention fixe les conditions particulières de ces dernières catégories de salariés.

Article 2 Durée

La présente convention est conclue pour une période d'un an à compter de la date de mise en application, c'est-à-dire le 5 mai 1983.

Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée.

Article 3 Dénonciation et révision de la convention

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, avec préavis d'un mois.

Pour la première année, la dénonciation ne pourra se faire qu'un mois avant la fin de cette période.

Toute demande de révision partielle par l'une des parties contractantes devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec préavis d'un mois.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les quatre mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

En ce qui concerne les salaires, les demandes de révision peuvent être faites sans tenir compte des règles ci-dessus.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les discussions doivent commencer au plus tard dans les trente jours qui suivront la date figurant sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de notification.

Le texte de la convention faisant l'objet d'une dénonciation ou celui des articles faisant l'objet d'une demande de révision partielle restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Article 4 Droit syndical et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du Code du Travail.

En aucun cas, les origines, les croyances, les opinions, le sexe, l'âge ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, ou d'exercer une activité syndicale, ne seront prise en considération pour quiconque.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Lorsqu'une décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion, aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable à ces cas litigieux.

Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le litige sera soumis à la Commission paritaire de conciliation prévue à l'article 30.

Le recours devant cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit pour le salarié ou l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent, de demander judiciairement réparation du préjudice causé.

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés avant d'assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Des autorisations d'absences payées seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence aux salariés appelés à siéger ès qualités dans les commissions mixtes relatives à la profession convoquées par les pouvoirs publics ou dans les commissions partaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires.

Pour les commissions mixtes extérieures à la profession, le nombre de participation par salarié et par organisation est limité à six par an.

Le nombre des personnes participant à ces commissions sera également fixé d'un commun accord entre les parties signataires.

Des autorisations d'absences payées seront également accordées dans les mêmes conditions aux salariés appelés ès qualités à siéger dans les commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la profession pharmaceutique.

Les absences prévues aux précédents paragraphes compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 5 Délégués du personnel

Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel sont déterminés par la loi. Il en est de même du mode d'élection. Toutefois, le vote préférentiel est interdit, ainsi que le panachage.

La procédure des élections est la suivante :

a) La date de l'élection doit être placée [*dans les trente jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués en exercice et*] en dehors des périodes de vacances. Cette date sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un préavis affiché dans le lieu de travail et accompagné de la liste des électeurs et des éligibles ;

b) Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés douze jours avant l'élection ;

c) Pour chaque tour de scrutin, les syndicats transmettront la liste des candidats au plus tard six jours francs avant la date des élections. En cas de deuxième tour, outre les candidats présentés par les syndicats, les éligibles qui voudront poser leur candidature devront se faire connaître au plus tard six jours avant la date fixée pour l'élection ;

d) L'heure du scrutin est fixée d'un commun accord entre l'employeur et les délégués du personnel au moment le plus favorable en tenant compte des usages de l'entreprise. Dans les pharmacies ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence ;

e) Le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

Aucun candidat ne peut faire partie du bureau électoral ; la présidence appartiendra au plus ancien ;

f) Le dépouillement du vote a lieu en présence des électeurs, immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats feront l'objet d'un procès-verbal contresigné par tous les membres du bureau de vote, en triple exemplaire. Un des exemplaires sera remis aux délégués élus : le second sera affiché au lieu de travail ; le troisième restera entre les mains de la direction.

Les électeurs qui, malades ou en congé, se trouvent dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote, auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

La direction leur fera parvenir, par pli recommandé avec accusé de réception, les listes des candidats dès qu'elle aura connaissance des candidatures en présence.

Les électeurs feront parvenir, par pli recommandé avec accusé de réception, à la direction, pour remettre au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe du vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne sera ouverte que par le bureau de vote.

Les bulletins de vote établis par les soins de la direction comporteront l'indication de :

a) La nature du vote (délégués, titulaires ou suppléants du personnel) ;

b) La date du vote ;

c) Le titre de la liste ;

d) Les noms, prénoms des candidats et, si les intéressés ou leur organisation syndicale en expriment le désir, l'indication de la fonction du candidat et du service auquel il appartient.

Article 6 Comité d'entreprise

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection des délégués aux comités d'entreprise, ainsi que le financement des œuvres sociales sont déterminés par la loi.

La procédure des élections est la même que celles des délégués du personnel.

Article 7 Salaire

Le salaire est la contrepartie du travail. Chaque salarié (homme ou femme) de plus de dix-huit ans est considéré comme adulte. Il a la garantie de salaire minimum afférent à sa catégorie, emploi ou position s'il présente une aptitude normale et accomplit le travail qui peut être valablement demandé à un travailleur de la même catégorie.

Les barèmes des salaires minima applicables aux différents emplois, catégories et positions, sont établis en fonction :

a) Du salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire (coefficients 100, tel qu'il est fixé en annexe de la présente convention (*voir annexe Salaires*) ou du salaire mensuel (base 39 heures) obtenu en multipliant par 169 le salaire minimum horaire ;

b) Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions. Ces derniers, appliqués sur le salaire minimum départemental professionnel (salaire minimum du manœuvre ordinaire), serviront à déterminer les salaires minima départementaux pour les diverses qualifications professionnelles.

Les salariés sont classés dans les catégories dont les définitions, les coefficients et les salaires minima figurent en annexe dans la présente convention (*voir annexe Salaires*).

Les salariés travaillant dans les sous-sols plus de la moitié de leur temps de travail auront droit à une prime dite de "travail en sous-sol", dont le montant sera égal à 10 p. cent du salaire minimum correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

Le personnel polyglotte a droit à une bonification de 20 points pour l'utilisation d'une langue étrangère ; la

bonification est de 10 points par langue supplémentaire utilisée.

Article 7 bis **Prime d'équipement**

Une prime annuelle d'équipement d'un montant annuel de 200 F est attribuée à tout le personnel de l'officine après un an de présence et révisable annuellement, sauf si l'employeur pourvoit lui-même à l'équipement.

Article 8 **Jeunes salariés**

Le salaire accordé aux jeunes salariés de moins de dix-huit ans exécutant des travaux confiés normalement aux adultes sera établi en fonction du travail que ces jeunes salariés fournissent en qualité et en quantité par rapport au travail des adultes. À qualité et à quantité égales, le salaire des jeunes est égal au salaire des adultes.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les jeunes salariés de moins de dix-huit ans ont la catégorie du salaire minimum de la garantie, emploi ou position auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur ancienneté dans l'entreprise.

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
À l'embauche et pendant 6 mois	20%	10%

Après six mois de pratique professionnelle, l'abattement est supprimé.

Article 9 **Ancienneté**

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- a)** Les périodes militaires obligatoires ;
- b)** Les périodes de congés payés annuelles ;
- c)** Les interruptions pour maladies professionnelles, accidents du travail et maternité ;
- d)** Les interruptions du travail pour maladie, d'une durée totale, continue ou non, inférieure à six mois par an ;
- e)** Le service militaire obligatoire, sous les réserves suivantes :

1. Que le salarié ait au moins trois ans de présence à la pharmacie avant son départ sous les drapeaux ;

2. Que le salarié ait été réintégré dans la pharmacie sur sa demande dès la fin de son service militaire ;

f) Les rappels individuels sous les drapeaux.

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- a)** La mobilisation, sous réserve que le salarié ait été intégré dans l'entreprise sur sa demande, dès la fin de sa mobilisation ;
- b)** Le licenciement, sauf pour faute grave ;
- c)** La démission du salarié ;
- d)** Les repos facultatifs de maternité ou pour congés exceptionnels résultant d'un accord écrit entre les parties,

les différentes périodes passées dans l'entreprise ne pourront se cumuler pour déterminer l'ancienneté en cas de réembauchage qu'après accord écrit de l'employeur et du salarié.

Les taux de la prime d'ancienneté sont de 3, 6, 9, 12, 15 p. cent après 3, 6, 9, 12, 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, mais sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Pour les employés ne relevant pas de la profession pharmaceutique et dont l'emploi ne figure pas dans les

définitions prévues en annexes, le montant de la prime est calculé sur les salaires minima prévus à l'article 7, paragraphe 2, de la présente convention.

Ces primes d'ancienneté sont indépendantes du salaire proprement dit et s'ajoutent dans tous les cas au salaire réel. Elles feront l'objet d'un décompte spécial et leur versement sera effectué lors de chaque paie. Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul du salaire minimum professionnel garanti.

Article 10

Salariés de professions ne relevant pas de celle où ils sont employés

Les salariés ne relevant pas de la profession pharmaceutique et dont l'emploi ne figure pas dans les définitions prévues en annexe, bénéficient de la présente convention à l'exclusion de toute autre.

Toutefois, ces salariés perçoivent un salaire au moins égal à celui de leur profession, si celui-ci est supérieur, tel que fixé par la convention collective professionnelle .

Article 11

Durée du travail

La durée normale du travail de trente-neuf heures par semaine sera répartie conformément aux dispositions de l'arrêté relatif aux modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 dans les pharmacies vendant au détail.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de trente-neuf heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- a) 25 p. cent du salaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- b) 50 p. cent du salaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Pour les pharmacies demeurant ouvertes au public, tout travail effectué après 20 heures bénéficiera d'une majoration horaire de 20 p. cent pour les heures comprises entre 20 heures et 22 heures et 5 heures et 8 heures et de 40 p. cent pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Pour les pharmacies assurant un service d'urgence à volets fermés, il sera accordé au personnel présent à l'officine une indemnité spéciale par dérangement dont les modalités et le montant sont fixés par l'annexe I de la présente convention.

Article 12

Remplacements

L'employé qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera d'une indemnité égale à la différence entre le minimum de sa catégorie ou emploi habituel et le minimum de l'emploi occupé temporairement à condition que le total obtenu en additionnant son

salaire réel habituel et l'indemnité ci-dessus soit au plus égal au salaire remplacé. Dans le cas où le total excéderait le salaire du travailleur remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence. La prime d'ancienneté n'entrera pas toutefois en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du salarié remplacé.

Le salarié qui, à titre provisoire, a exécuté des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, ne saurait s'en prévaloir pour remplacer dans l'avenir le droit à cette classification.

Le salarié qui exécute exceptionnellement des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel.

Article 12 bis

Situation des étudiants en pharmacie

Il sera fait application de la réunion de l'accord définissant les modalités d'emploi des étudiants en pharmacie, accord signé annuellement entre la Fédération des syndicats pharmaceutiques de France, l'Union nationale des pharmacies de France et l'Association nationale des étudiants en pharmacie de France.

Article 13

Bulletin de paie

Les bulletins ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés conformément aux conditions légales et comporteront notamment :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale et l'adresse de la pharmacie ;
- b) La période à laquelle la paie se rapporte ;
- c) Les nom, prénom et adresse du salarié ;
- d) La qualification professionnelle et l'emploi du salarié ;
- e) Le coefficient hiérarchique ;
- f) Le salaire minimum de la catégorie ;
- g) Le salaire mensuel hebdomadaire ou horaire correspondant à la semaine normale de travail de trente-neuf heures ;
- h) Le nombre d'heures supplémentaires effectuées éventuellement et la rémunération perçue à ce titre ;
- i) La prime d'ancienneté s'il y a lieu ;
- j) Toute prime ou complément de salaire attribué à quelque titre que ce soit ;
- k) Le montant de la rémunération brute totale ;
- l) Les retenues effectuées au titre de la Sécurité sociale ou pour tout autre motif ;
- m) Le montant du salaire net réellement perçu ;
- n) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- o) La date de paiement de la rémunération.

Le bulletin de paie doit également indiquer le numéro de la nomenclature des activités économiques (code

APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ainsi que les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Article 14 **Absences pour maladie - Accidents**

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées dans les trois jours (sauf cas de force majeure) par certificat médical et, s'il y a lieu, par contre-visite, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas dans les trois jours (sauf cas de force majeure) de son absence, le contrat de travail serait considéré comme rompu automatiquement.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement serait faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel remplacement qu'en cas de nécessité absolue et s'il a été impossible de recourir à un remplacement provisoire ; la date de la première présentation de la lettre recommandée fixera la date de rupture du contrat de travail.

La notification du remplacement entraînera automatiquement le paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause.

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident du travail n'entraîneront pas une rupture du contrat de travail pendant tout le temps où les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale.

Après un an de présence dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, ouvrant droit aux prestations dites "en espèces" de la Sécurité sociale, et dont la durée sera supérieure à sept jours, la rémunération mensuelle du personnel bénéficiant d'un coefficient hiérarchique égal à 300, sera maintenue du huitième au trentième jours inclus.

Le salaire payé par l'employeur pendant cette période d'indemnisation pour maladie ou accident sera réduit de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit, pour la période considérée, du fait :

- a) De la Sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données pour charges de famille ;
- b) De tout régime de prévoyance non obligatoire, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;
- c) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas, les appoin-tements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, sauf indemnité spéciale n'ayant aucun rapport avec la rémunération ("preium doloris" par exemple) et

à condition que les poursuites nécessaires aient été engagées.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur, de la part du salarié.

Il pourra être accordé des congés non payés pour soigner le conjoint malade, un ascendant et un descendant sur justification médicale indiquant la durée prévisible de l'absence.

Article 15 **Maternité**

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes, en ce qui concerne les conditions de travail.

[Sous réserve de l'article 29 du livre I du Code du Travail et de la loi du 2 septembre 1941, ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif, à condition que l'employeur ait eu connaissance, préalablement à sa décision éventuelle du licenciement, de l'état de grossesse attesté par certificat médical. Cette disposition n'est pas applicable lorsque la salariée est liée par un contrat à durée déterminée].

Le temps passé par les intéressés aux consultations pré-natales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré.

Le temps de repos des femmes enceintes, avant et après l'accouchement est fixé d'après les dispositions légales.

Les salariées qui, au moins un mois avant l'expiration de la période de repos prévue ci-dessus, en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos. À compter de cette dernière date, elles auront, pendant un an, une priorité de réembauchage dans un poste de même catégorie, à condition qu'elles en fassent la demande par lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant l'expiration de cette période d'un an. Si elles sont réembauchées, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Article 16 **Prolongation de la période prioritaire de réembauchage**

Au plus tard un mois avant l'expiration de la période d'un an prévue à l'article 15 dans le Code du Congé postnatal, les salariées pourront solliciter par pli recommandé avec accusé de réception une nouvelle période d'un an pendant laquelle une priorité de réembauchage leur sera à nouveau assurée aux mêmes conditions qu'à l'article précédent. Pour bénéficier de cette priorité, les salariées devront en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 17 Embauchage

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel à l'Agence locale pour l'emploi ou, à défaut, au maire de leur commune.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct. Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou document écrit, mentionnant la catégorie, l'emploi, le coefficient hiérarchique et le salaire minimum correspondant.

Article 18 Période d'essai

La durée de la période d'essai est d'une semaine pour le personnel horaire, d'un mois pour le personnel mensuel, sauf dérogations prévues aux avenants.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis et il est garanti au salarié le salaire minimum de sa catégorie.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauchage avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié qu'au cas où cette visite conclurait à son inaptitude il ne pourra être engagé définitivement. Faute d'avoir avisé le salarié par écrit de cette éventualité avant la fin de la période d'essai, l'employeur sera tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis si la visite médicale conclut à l'inaptitude.

Article 19

Rupture du contrat de travail - Délai-congé - Suppression d'emploi - Licenciements collectifs - Certificats de travail

Toute rupture de contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, fera l'objet d'une notification écrite et motivée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du délai-congé réciproque est fixée à un mois. Toutefois, pour le personnel horaire ayant moins de six mois de présence, la durée du délai-congé est fixée à une semaine.

L'employeur est tenu, en vertu de la loi, au respect d'un préavis de deux mois en cas de licenciement d'un salarié ayant une ancienneté de services continu d'au moins deux ans dans l'entreprise.

Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie de préavis par le salarié, celui-ci recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait reçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par le salarié, celui-ci devra une indemnité correspondante aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, sauf si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement chez un autre employeur.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher du travail. Ces absences, qui seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur, seront payées. Toutefois, l'employeur pourra permettre le blocage de ces heures d'absence si le salarié en fait la demande.

Le salarié dont le contrat se trouvera rompu en raison de la suppression de son emploi bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant six mois à compter de la date de la notification de la rupture.

L'offre de réembauchage, dans la même catégorie d'emploi, devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail s'il accepte l'offre qui lui est faite. La priorité de réembauchage cessera si l'intéressé refuse la première offre qui lui sera faite ou ne répond pas à celle-ci. Toutefois, le salarié conservera sa priorité de réembauchage si, occupant un emploi dans une autre entreprise, les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer ne lui permettent pas, dans le délai fixé, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Lorsque l'employeur prévoira une diminution grave d'activité risquant d'entraîner des licenciements collectifs importants, il devra prendre l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Si des licenciements collectifs se révèlent nécessaires, ceux-ci seront effectués en tenant compte tout d'abord des nécessités de l'exploitation et ensuite des éléments propres à l'intéressé (ancienneté, charges de famille, valeur professionnelle).

Au moment de son départ, un certificat de travail sera remis au salarié conformément aux dispositions légales.

Si l'intéressé le demande, il lui sera remis, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Article 20

Indemnité de licenciement - Assurance décès - Retraite complémentaire

Dans le but de mettre fin aux litiges qui ont pu s'élever dans le passé au sujet de la validité des accords du 9 juillet 1947 et du 27 mai 1949, il est décidé que lesdits accords sont définitivement exclus, en tant qu'ils concernent la pharmacie d'officine, des conventions et contrats de toute sorte liant les employeurs et salariés de la profession, et aucun travailleur ne pourra s'en prévaloir, quelle que soit sa date d'entrée dans l'entreprise.

Article 21

Pour les conflits nés antérieurement à la signature de la présente convention, les règles suivantes seront adoptées :

a) Aucune discussion ne pourra être élevée au sujet de conflits terminés par transaction civile ou par décision judiciaire définitive ;

b) Les conflits en cours seront réglés conformément au droit commun par les parties intéressées ou par les tribunaux.

Article 22 **Indemnités de licenciement**

1. Pour le personnel bénéficiant de la présente convention et âgé de soixante-cinq ans au plus à la date d'effet de la rupture du contrat de travail, le taux de l'indemnité de licenciement [prévue par l'article L. 122-9 du livre 1^{er} du Code du Travail] est fixé comme suit :

- jusqu'à cinq ans d'ancienneté, un dixième de mois par année de présence dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de cinq ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté, deux dixièmes de mois par année de présence dans l'entreprise, à compter de la sixième année ;
- au-delà de quinze ans d'ancienneté, trois dixièmes de mois par année de présence dans l'entreprise, à compter de la seizième année.

2. Les conditions d'ouverture des droits et du décompte de l'ancienneté, en matière d'indemnité de licenciement, sont définies par l'article L. 122-10 du livre 1^{er} du Code du Travail.

3. Conformément au décret n° 73-808 du 10 août 1973, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

4. Le licenciement pour faute grave entraîne légalement la déchéance du droit à l'indemnité de licenciement.

Article 23 **Régime de prévoyance**

(Remplacé par avenant du 8 juillet 1983, étendu par arrêté du 29 décembre 1983, JO 13 janvier 1984)

Les partenaires conviennent de se retrouver en vue de négocier une application progressive d'un régime de prévoyance dont la première étape entrerait en application simultanément avec une augmentation de salaires négociée. La négociation s'engagera avant la fin 1983.

Article 24 **Retraite complémentaire**

(Remplacé par avenant du 8 juillet 1983, étendu par arrêté du 29 décembre 1983, JO 13 janvier 1984)

Les partenaires conviennent de se retrouver en vue de négocier une application progressive d'un régime de retraite dont la première étape entrerait en application simultanément avec une augmentation de salaires négociée. La négociation s'engagera avant la fin 1983.

Article 25 **Congés payés annuels et congés exceptionnels**

(Complété par avenant du 8 juillet 1983, étendu par arrêté du 29 décembre 1983, JO 13 janvier 1984 et modifi

é par avenant du 4 avril 1984 étendu par arrêté du 9 juillet 1984, JO 20 juillet 1984)

Tout salarié qui, au cours de l'année civile écoulée, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de travail effectif a droit à un congé payé annuel dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Ce congé pourra être fractionné, la durée d'une des périodes devant être au moins égale à dix-huit jours ouvrables.

Dans le cas où un salarié n'aurait pas travaillé pendant les douze mois de la période de référence ou pendant une durée de temps considérée comme équivalente, la durée de son congé sera calculée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de présence.

La période des vacances est fixée à l'année civile.

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur en tenant compte d'abord des nécessités du service et ensuite dans toute la mesure du possible des désirs particuliers des intéressés.

L'ordre des départs sera notifié au moins deux mois avant l'ouverture de la période de vacances.

Il sera tenu compte des situations de famille : notamment pour le personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront fixés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé dans les limites de la période légale, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congé, calculée en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé avant l'expiration de son congé, pour les besoins de son service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement, ainsi que les frais supplémentaires nécessaires par ce rappel, lui seront remboursés sur justifications.

Les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé et les absences pour accouchement prévues au Code du Travail sont considérées pour le calcul de la durée des congés comme temps de travail effectif.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie, pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

L'indemnité de congés payés afférente aux trente jours ouvrables est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ; elle ne saurait être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Les salariés ayant plus de six mois et moins d'un an de présence au 1^{er} janvier pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

Pour tenir compte de la situation géographique du département de la Réunion le report de trois semaines de congés d'une année sur l'année suivante est autorisé lorsque le salarié souhaite prendre ses congés en dehors du département.

Après un an d'ancienneté à la pharmacie, les employés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage d'un salarié : six jours consécutifs ;
- mariage d'un enfant : deux jours consécutifs ;
- décès d'un conjoint : trois jours consécutifs ;
- décès d'un ascendant ou descendant : deux jours consécutifs ;
- mariage, décès d'un frère ou d'une sœur : un jour.

Article 26 Hygiène et sécurité

Le comité d'hygiène et de sécurité et les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Les parties contractantes resteront en contact permanent en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité.

Article 27 Apprentissage et formation professionnelle

Les parties contractantes affirment l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

Les règlements élaborés ou qui seront élaborés par les parties contractantes en ce qui concerne l'apprentissage constitueront des annexes à la présente convention.

Afin que soit consacrée à la formation professionnelle toute l'attention désirable, il ne pourra être admis dans chaque officine plus d'un apprenti par pharmacien titulaire ou pharmacien assistant.

Ce nombre pourra toutefois être porté à deux lorsqu'il n'y aura qu'un pharmacien titulaire, sous la réserve qu'il soit aidé par au moins deux préparateurs titulaires du brevet professionnel ou de l'autorisation d'exercer.

Ces dispositions ne sont pas opposables aux contrats d'apprentissage en cours à ce jour.

Article 28 Avantages acquis

La présente convention ne peut être, en aucun cas, les causes de restriction aux avantages particuliers acquis par le salarié dans chaque entreprise antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

Les clauses de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels existants, y compris les contrats de durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats seront moins avantageuses pour les salariés.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul appliqué.

Article 29 Commission départementale paritaire d'interprétation

Le rôle de la Commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants et annexes.

La commission est composée au maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus. Les commissaires titulaires et suppléants doivent être de nationalité française.

Les parties signataires saisies d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention devront réunir la commission paritaire d'interprétation dans les délais les plus courts. Sauf cas exceptionnel, elle devra donner son avis dans le délai maximum d'un mois. La commission, pour éclairer ses travaux, devra faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Le siège de la commission est à Saint-Denis de la Réunion.

Article 30 Commission départementale paritaire de conciliation

Le rôle de la commission paritaire de conciliation est de donner avis sur les difficultés collectives d'application de la présente convention, de ses annexes et avenants.

La commission est composée au maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Des commissaires suppléants pourront être prévus. Les commissaires titulaires et suppléants doivent être de nationalité française.

Les parties signataires saisies d'un conflit par la partie la plus diligente devront convoquer dans le plus court délai la commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de sept jours francs à dater du jour où les parties signataires auront été saisies par lettre recommandée.

La commission pourra, pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture de pharmacie ou de cessation concertée du travail (lock-out ou grève) ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de sept jours francs permettant la recherche d'une solution de conciliation. Le délai de sept jours est compté à partir du jour de réception par les parties signataires de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

Article 31 **Dispositions finales**

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et

prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 32 **Dépôt**

Le texte de la présente convention sera déposé *au greffe* de la Direction départementale du travail et de l'emploi de la Réunion, *conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail*.

Article 33 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat *du greffe* de la Direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt de la convention aura été effectué.

Article 34 **Demande d'extension**

Conformément aux dispositions de l'article L. 133-10 du Code du Travail, la présente convention collective et ses avenants seront soumis au ministère du Travail pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs des pharmacies d'officine du département de la Réunion.

ANNEXES

Classifications

Non-cadres

Classification et définition des emplois

Coefficients	Qualification professionnelle
	Employés
100	Personnel de nettoyage.
115	Manœuvre spécialisé (personnel exécutant des travaux simples ne nécessitant qu'une mise au courant très sommaire).
125	Magasinier et emballeur (personnel effectuant soit des travaux de manutention, de rangement, soit d'emballage de produits ou fournitures pharmaceutiques et d'accessoires).
130	Conditionneuse débutante (personnel exécutant des travaux simples de conditionnement) ; livreur ; rayonniste débutant (ayant moins d'un an de pratique professionnelle).
135	Vendeur débutant (personnel occupé normalement à la vente au public à l'exclusion de la délivrance des médicaments).
140	Conditionneuse ou rayonniste 1 ^{er} échelon (2 ^e et 3 ^e année de pratique professionnelle).
145	Conditionneuse ou rayonniste 2 ^e échelon (4 ^e et 5 ^e année de pratique professionnelle) ; vendeur 1 ^{er} échelon (2 ^e et 3 ^e année de pratique professionnelle) ; élève préparateur catégorie "A", titulaire du BEP sanitaire.
150	Conditionneuse ou rayonniste 3 ^e échelon (à partir de la 6 ^e année de pratique professionnelle) ; employé qualifié 1 ^{er} échelon, titulaire du CAP d'employé en pharmacie.
155	Vendeur 2 ^e échelon (4 ^e et 5 ^e année de pratique professionnelle : élève préparateur catégorie "A" ayant un an de pratique dans l'échelon précédent (145) ; élève préparateur catégorie "B", titulaire du baccalauréat, ayant effectué une année de faculté en pharmacie.
160	Livreur encaisseur ; employé qualifié 1 ^{er} échelon, titulaire du CAP d'employé en pharmacie après trois ans de présence dans l'échelon précédent (150) ; employé qualifié 2 ^e échelon, titulaire du CAP et de la mention complémentaire.
165	Vendeur 3 ^e échelon (à partir de la 6 ^e année de pratique professionnelle) ; étalagiste ; élève préparateur catégorie "A" ayant deux ans de pratique dans l'échelon précédent (155) ; employé qualifié 3 ^e échelon titulaire du CAP et de la mention complémentaire après une année de pratique dans l'échelon précédent (160) ; élève préparateur catégorie "C", titulaire du baccalauréat, ayant effectué une année de faculté de pharmacie après une année de pratique professionnelle.
170	Employé qualifié 1 ^{er} échelon, titulaire du CAP d'employé en pharmacie après cinq ans de présence dans l'échelon précédent (160) ; employé qualifié 4 ^e échelon, titulaire du CAP et de la mention complémentaire après un an de présence dans l'échelon précédent (165) ; élève préparateur catégorie "D", titulaire du baccalauréat, ayant effectué une année de faculté de pharmacie, après deux années de pratique professionnelle.
175	Employé qualifié 5 ^e échelon, titulaire du CAP et de la mention complémentaire après deux années de pratique dans l'échelon précédent (170) ; aide-préparateur, personnel titulaire du CAP d'aide-préparateur (décret de 1948).
200	Vendeur en orthopédie, après cinq années de pratique professionnelle ; employé de laboratoire, après une année ; secrétaire comptable ; vendeur d'optique-lunetterie (après au moins cinq années de pratique professionnelle, suivant le CAP d'ouvrier monteur).
	Préparateurs
220	Préparateur 1 ^{er} échelon (brevet professionnel ou autorisation d'exercer en tenant lieu).
240	Préparateur 2 ^e échelon (ayant deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent).
260	Préparateur 3 ^e échelon (ayant trois années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent).
280	Préparateur 4 ^e échelon (ayant quatre années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent).
290	Préparateur 5 ^e échelon (ayant cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent).
300	Préparateur 6 ^e échelon (ayant des qualités techniques et commerciales exceptionnelles et assurant l'exécution de travaux comportant une large initiative).
	Polypréparateur allopathie - homéopathie ; personnel polyglotte, majoration de 0,20 F.

Cadres

I. Classification des cadres pharmaciens

Les cadres munis du diplôme de pharmacien et exerçant leurs fonctions en application des dispositions des articles R. 5008, R. 5009, R. 5010 et R. 5011 du Code de la Santé publique sont classés dans les positions types qui figurent ci-après avec les coefficients correspondants.

Position I

1- Définition

Sont classés dans cette position les cadres munis de diplôme de pharmacien et débutant dans la profession.

2- Rémunérations minima

- Moins de six mois de pratique professionnelle : salaire minimum du cadre position II, classe A, avec un abattement de 15 p. 100 ;
- de six mois à un an de pratique professionnelle : salaire minimum du cadre position II, classe A, avec un abattement de 5 p. 100.

Pour l'application de ces dispositions, il faut entendre par durée de pratique professionnelle le temps passé par les intéressés dans une ou plusieurs officines depuis leur sortie de la faculté, même pour effectuer des remplacements.

Position II

1- Définition

Sont classés dans cette position les cadres munis du diplôme de pharmacien et justifiant de plus d'une année de pratique professionnelle dans une ou plusieurs pharmacies.

La position de cadre confirmé se subdivise en trois classes permettant de tenir compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle du cadre.

Les positions types ci-dessous constituent des espèces et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans les positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Classe A : cadres munis du diplôme de pharmacien, ayant au moins un an de pratique, généralement placés sous les ordres d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur.

Classe B : cadres munis du diplôme de pharmacien assumant la fonction de pharmacien assistant habituel dans l'officine et dont les titres ou la compétence permettent, en outre, l'exercice effectif d'une activité complémentaire spécialisée dans ladite officine.

Classe C : cadres munis du diplôme de pharmacien dont les fonctions entraînent le commandement sur les cadres des classes A et B, ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

2- Coefficient minima

- Classe A : 400 ;
- classe B : 500 ;
- classe C : 600.

Positions supérieures

1- Définition

Elles comprennent des cadres occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe C ci-dessus définie, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou ne soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

2- Coefficient minimum

- Classe D : 800.

Remplacement du titulaire et gérance légale

Les pharmaciens assurant le remplacement du titulaire d'une officine, conformément aux dispositions des articles R. 5101 et R. 5103 du Code de la Santé publique, ou gérant une officine en vertu des dispositions de l'article R. 5104 dudit code, devront percevoir, au minimum, une rémunération calculée en fonction des coefficients suivants :

- pharmacies n'employant pas plus d'un préparateur breveté ou autorisé : coefficient minimum 500 ;
- pharmacies employant à temps plein soit deux préparateurs ou plus, soit quatre employés ou plus : coefficient minimum 600 ;
- pharmacies employant habituellement un ou plusieurs pharmaciens-assistants : coefficient minimum 700.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, il est convenu que les cadres pharmaciens, remplaçant le titulaire de l'officine dans laquelle ils exercent habituellement leurs fonctions, devront percevoir au minimum une rémunération calculée comme il est précisé ci-dessus, pendant la durée de l'absence du titulaire, si celle-ci excède un mois.

II. Classification des cadres non pharmaciens

Article 1

La Convention collective nationale des cadres de la pharmacie d'officine du 12 avril 1957 est applicable aux collaborateurs techniques et cadres tels qu'ils étaient définis par l'arrêté du 8 janvier 1946, non munis du diplôme de pharmacien et dont la qualification de cadre ressort des définitions ci-après.

Article 2

Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme cadres les collaborateurs qui :

1. Du point de vue de la hiérarchie relèvent directement du chef d'entreprise ou d'un fondé de pouvoir ayant qualification d'employeur ou d'un autre cadre dûment mandaté par le chef d'entreprise.

2. Du point de vue de la fonction, sont responsables au moins d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Le secteur d'activité se définit comme suit :

a) Soit comme un ensemble de services ou un service important dont le chef dirige et coordonne les activités ;

b) Soit comme un service technique confié en principe à un diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 et du décret du 10 octobre 1937.

Sous cette double condition pourront être, en particulier, considérés comme tels d'une façon générale tous les titulaires d'un diplôme d'études supérieures témoignant de leurs connaissances scientifiques, techniques, commerciales ou administratives, tels que :

- docteurs en médecine ;
- docteurs ès sciences ;
- licenciés ès sciences ;
- vétérinaires ;
- diplômés de l'École des hautes études commerciales ;
- diplômés de l'École libre des sciences politiques ;
- diplômés de l'Institut d'études politiques ;
- diplômés de l'École supérieure de commerce reconnue par l'État ;
- diplômés de l'École supérieure des sciences économiques et commerciales (Institut catholique de Paris) ;
- diplômés de l'École de haut enseignement commercial pour les jeunes filles ;
- agrégations, doctorats, licences universitaires délivrés par les facultés françaises ;
- les ingénieurs diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 et du décret du 10 octobre 1937 ;
- les chimistes diplômés et assimilés ;
- les ingénieurs et techniciens autodidactes occupant des emplois au moins équivalents à ceux correspondant à la formation d'ingénieurs diplômés ;
- le personnel d'encadrement des services administratifs et commerciaux qui a dans son service, soit par sa position dans la hiérarchie, soit par suite de ses diplômes, de ses connaissances particulières et de sa formation générale et professionnelle, un rôle analogue à celui qu'a l'un des diplômés ou ingénieurs précités dans des services industriels ou des services techniques.

3. Sont également considérés comme cadres les collaborateurs qui, sans exercer de fonctions de commandement ou de surveillance, ont une formation technique ou professionnelle constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente, qui occupent dans

l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Les assimilations devront être faites soit en tenant compte de l'importance du poste ou de la fonction, de l'initiative ou de l'autonomie qu'ils comportent, soit de l'importance des travaux exécutés ou de la notoriété des réalisations scientifiquement conçues par le collaborateur.

Article 3

Les cadres tels qu'ils sont définis ci-dessus sont classés dans les positions types qui figurent ci-après avec les coefficients correspondants.

Ces positions types constituent des repères indépendants les uns des autres, qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées en raison des connaissances qu'elles exigent ou des responsabilités qu'elles entraînent à celles qu'elle définit : les autres collaborateurs dont les fonctions ne correspondent ou ne sont assimilables à celles données par les définitions pourront être classés dans les positions intermédiaires.

Les positions types qui serviront de repères pour l'établissement des classifications sont les suivantes :

Position I

1 Définition

a) Diplômés supérieurs ou diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste de cadre ;

b) Collaborateurs engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels, commerciaux ou administratifs.

2 Coefficients minima

— Moins de six mois de présence dans l'entreprise ou de pratique professionnelle : 340 ;

— entre six mois et un an de présence dans l'entreprise ou de pratique professionnelle : 380.

Position II - Cadres confirmés

1 Définition

La position des cadres confirmés se subdivise en deux classes permettant de tenir compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle du cadre.

Les positions types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans des positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Classe A : cadres techniques, administratifs ou commerciaux, généralement placés sous les ordres d'un cadre d'une position supérieure ou, dans les établisse-

ments à structure simple, de l'employeur ou de son représentant, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs de positions précédentes, placés sous leur autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète d'une façon permanente, qui revient, en fait, à leur chef.

Classe B : cadres techniques, administratifs ou commerciaux dont les fonctions entraînent le commandement sur des ouvriers, des employés et des collaborateurs de toute nature définis à la classe A ci-dessus ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

2 Coefficients minima

- Classe A : 400.
- Classe B : 600.

III. Salaires

a) Salaires minima

Le salaire minimum professionnel prévu à l'article 14 de la Convention collective nationale des cadres de la pharmacie d'officine du 1^{er} avril 1964 est fixé pour une durée hebdomadaire de travail de trente-neuf heures.

Les salaires minima mensuels correspondant aux différents coefficients hiérarchiques s'établissent comme il est précisé au tableau joint (*voir "Salaires et accords nationaux de la pharmacie d'officine"*).

Les salaires correspondant aux coefficients intermédiaires se calculent par interpolation.

b) Indemnité pour service d'urgence à volets fermés

Pour les pharmacies assurant un service d'urgence à volets fermés, il sera accordé au personnel présent à l'officine l'indemnité spéciale prévue au tarif pharmaceutique national.

Salaires

(*Voir Salaires et accords nationaux de la pharmacie d'officine*)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Commission départementale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine

Avenant n° 2 du 16 juin 1993

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des pharmaciens de la Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1

Objet

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou à défaut, de pallier les conséquences, qui se révéleraient dommageables pour les salariés, de l'évolution technique ou économique, il est institué une Commission départementale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine.

Article 2

Composition

La commission est composée paritairement de représentants du syndicat des pharmaciens et de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord, choisis parmi les salariés de l'officine (un par organisation).

Article 3

Désignation des membres

Les organisations signataires doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission, au début de l'année 1993 et avant la première réunion, les membres titulaires et suppléants de leur délégation.

Cette désignation est valable pour l'année civile reconduite tacitement, sauf remplacement notifié par écrit au secrétariat de la commission par l'organisation à laquelle appartient le membre remplacé.

Article 4

Réunions

La Commission paritaire départementale de l'emploi se réunit une fois par trimestre sur convocation du secrétariat de la commission. Le calendrier annuel des réunions est fixé par accord entre les parties signataires au cours de la première réunion.

Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent se tenir à la demande écrite de l'un ou l'autre des deux

collèges transmise au secrétariat de la commission et signée par l'ensemble des organisations le composant.

Article 5

Présidence

La présidence est assurée pour un an alternativement par chacun des deux collèges.

Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Il en est de même pour le vice-président désigné par le collège auquel n'appartient pas le président.

En cas d'empêchement du président, le vice-président préside la réunion.

En cas d'empêchement simultané du président et du vice-président, il appartient à la commission de désigner un président de séance dans les formes prévues à l'article 7.

Pour l'année 1993, la présidence sera assurée par le Syndicat des pharmaciens.

Article 6

Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le Syndicat des pharmaciens.

L'Organisation patronale a la charge du secrétariat ayant pour mission d'établir le projet de procès-verbal qui sera soumis pour approbation à l'ensemble des membres de la commission.

Article 7

Délibérations de la commission

L'ordre du jour de chaque réunion, arrêté par le président en fonction des propositions faites par les deux collèges, sera transmis aux membres dix jours au moins avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la réunion suivante, où la décision est prise par vote individuel des membres de la commission.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet. Le nombre de pouvoirs est limité à deux par membre présent.

Article 8

Indemnité et frais

Concernant la participation pour les réunions hors temps de travail, la commission est souveraine pour la détermination d'une indemnité éventuelle fixée par règlement intérieur.

Article 9

Missions relatives à l'emploi

La Commission départementale paritaire de l'emploi a pour missions :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la pharmacie d'officine à la Réunion ;
- d'étudier la situation de l'emploi dans la pharmacie d'officine, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible à partir de statistiques annuelles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories professionnelles ;
- d'examiner les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

En outre, la Commission départementale paritaire de l'emploi peut recevoir toutes missions d'études concernant les problèmes de l'emploi.

Un rapport annuel est établi sur la situation de l'emploi et sur son évolution dans les officines réunionnaises.

Article 10

Missions relatives à la formation professionnelle

La commission a pour missions :

- de définir et promouvoir la politique de formation dans la pharmacie d'officine à la Réunion ;
- d'établir et tenir à jour une liste des cours formations ou stages, considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation, à leur valeur pédagogique et aux catégories de salariés auxquelles ils sont destinés ;
- d'établir la liste des organismes de formation agréés, dont les programmes correspondent aux orientations définies par elle ;
- d'indiquer les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

Article 11

Relations extérieures

La commission prend toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les divers organismes en vue d'échanger tous renseignements ou informations utiles.

Article 12

Arbitrage - Tutelle

En cas de nécessité, la Commission départementale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine fera

référence à l'article 30 de la Commission départementale paritaire de conciliation.

Article 13

Règlement intérieur

La commission pourra instaurer, modifier et proposer un règlement intérieur pour les modalités pratiques de son fonctionnement.

Financement de la formation continue des salariés de l'officine

Avenant n° 2 du 16 juin 1993

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des pharmaciens de la Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Considérant les évolutions de plus en plus rapides des techniques et des compétences liées à la protection de la santé.

Considérant que ces évolutions, nécessaires à la modernisation des officines qui détermine leur compétitivité et leur développement, doivent aussi contribuer à la préservation et au développement de l'emploi et être génératrices de progrès social pour les personnes qui les composent.

Considérant que, face à ces évolutions, un développement organisé de la formation proposée au personnel des pharmacies d'officine, quelle que soit leur taille, est une nécessité à l'échelon départemental, dans l'intérêt même de la profession.

Considérant la structure de la profession, composée essentiellement d'entreprises de taille très modeste dispersées sur l'ensemble du territoire départemental.

Considérant que la mutualisation des contributions, qui sont ou seront versées par les pharmacies d'officine, est un outil privilégié d'amélioration de l'efficacité de la politique de formation définie et mise en œuvre par les parties signataires et de simplification des procédures administratives.

Vu l'accord du 16 juin 1993 portant création de la Commission départementale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine.

Vu la convention pour la formation des préparateurs du 28 avril 1986 et ses avenants.

Les parties signataires conviennent et décident ce qui suit :

Article 1

Un grand nombre de pharmacies d'officine ayant un effectif inférieur au seuil de dix salariés au-delà duquel, en application de l'article L. 950-1 du Code du Travail, les employeurs doivent légalement concourir financièrement au développement de la formation continue, les parties signataires décident d'étendre cette obligation de financement à toutes les pharmacies d'officine employant au moins un salarié.

Article 2

Les parties signataires décident que les fonds collectés seront mis en commun, au sein d'un organisme mutualisateur agréé, qui sera choisi par la Commission départementale de l'emploi, lors de sa première réunion ; pour cela, le Syndicat des pharmaciens devra entamer dans les plus brefs délais toutes les démarches auprès des divers OMA de l'île, afin de négocier une convention qui serait la plus avantageuse possible pour les officines et leurs salariés.

Article 3

Les pharmaciens d'officine employant dix salariés et plus, soumises à l'obligation légale de financement de la formation (art. L. 950-1 du Code du Travail), devront verser la totalité de leur contribution à l'organisme mutualisateur choisi par la commission.

Article 4

Les pharmacies d'officine employant moins de dix salariés doivent désormais verser 0,30 p. 100 de leur masse salariale brute annuelle, au titre du financement de la formation de leurs salariés, à l'organisme mutualisateur choisi par la commission.

La répartition sera la suivante :

- 0,05 p. 100 au titre des formations en alternance ;
- 0,25 p. 100 au titre du plan de formation.

Ce pourcentage pourra être modifié par la Commission départementale paritaire, en fonction de l'évolution des besoins de formation.

Article 5

Toutes les pharmacies d'officine doivent verser à l'organisme mutualisateur, défini à l'article 2, 0,1 p. 100 de leur masse salariale au titre du complément à la taxe d'apprentissage, pour le financement des formations en alternance.

Article 6

Pour les officines employant moins de dix salariés, la contribution annuelle, calculée sur la masse salariale brute de l'année précédente, sera appelée au plus tard le 15 avril.

Les modalités de collecte seront définies par la Commission départementale paritaire prévue à la première partie (voir Commission départementale paritaire de l'emploi).

Article 7

En contrepartie de la contribution demandée aux pharmaciens, ceux-ci pourront demander le remboursement des frais occasionnés par la formation continue de leurs salariés.

L'OMA remboursera aux pharmaciens diverses dépenses :

- pour les jeunes en contrat de qualification, le remboursement concernera les frais de formation facturés aux pharmaciens par l'Acoprophar ;
- pour les salariés en formation continue, le remboursement pourra concerner à la fois les frais de formation et les salaires + charges sociales engagés pendant le temps de formation, ainsi que les frais de transport et de restauration à justifier.

Les formations et stages prioritaires, donnant lieu aux divers remboursements, seront définis chaque année par la commission prévue dans la première partie (voir Commission départementale paritaire de l'emploi).

Seules ces formations pourront être remboursées aux pharmaciens.

NB - Le présent accord pourra être dénoncé suivant les dispositions légales en vigueur.