

# Syndicat des Pharmaciens d'Officine de Tunisie



## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYES DES PHARMACIES D'OFFICINES 2016

# **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYES DES PHARMACIES D'OFFICINES**

**Arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 29 septembre 1976, portant agrément de la Convention Collective Nationale des Pharmacies d'Officines.**

Le Ministre des Affaires Sociales :

Vu la loi N° 66 27 du 30 avril 1966 portant promulgation du Code du Travail :

- Vu le Code de Travail et notamment ses articles 37 et suivants :

Vu l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 9 mai 1973, portant agrément de la Convention Collective, Cadre :

Vu l'avis de la commission consultative des conventions Collectives du 29 mai 1976, tel que prévu à l'article 50 du code du Travail :

Arrête :

Article Premier.- La Convention Collective Nationale des Pharmaciens d'Officines dont le texte est ci-annexé est agréée.

Art. 2.- Les dispositions de cette Convention Collective sont rendues obligatoires, sur l'ensemble du territoire de la République Tunisienne pour tous les employeurs et travailleurs des activités énumérées dans son article premier.

Art. 3- La Convention prévue à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus ne peut en aucun cas, être la cause de suppression ou de restriction des avantages acquis par les salariés antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la convention susvisée remplacent les clauses correspondantes de ces contrats, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses.

**Tunis le 29 septembre 1976**  
**Le Ministre des Affaires Sociales**  
Mohamed ENNACEUR

Vu : Le Premier Ministre  
Hedi Nouria

**Cette convention signée le 12 avril 1976 est entrée en vigueur le 01 octobre 1975, elle a été modifiée par plusieurs avenants successifs :**

**Avenant N°1** : Signé le 08 mars 1983 approuvé par l'arrêté du MAS du 14 avril 1983, paru au JORT n° 32 du 26 avril 1983.

- Applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1983.
- Articles modifiés : 11, 13, 35 et 43 et grille des salaires.

**Avenant N°2** : Signé le 22 février 1989 approuvé par l'arrêté du MAS du 18 mars 1989 paru au JORT n° 20 du 21 mars 1989.

- Applicable à partir du : 01 juin 1988 - 01 janvier 1989.
- Articles modifiés : grille des salaires.

**Avenant n°3** : Signé le 14 juillet 1990 approuvé par l'arrêté du MAS du 31 aout 1990 paru au JORT n°58 du 14 septembre 1990.

- Applicable à partir du 01 mai 1990
- Articles modifiés : 24, 43 et grille des salaires.

**Avenant n°4** : Signé le 11 juin 1993 approuvé par l'arrêté du MAS du 02 aout 1993 paru au JORT n°59 du 10 aout 1993.

- Applicable à partir du 01 mai 1993
- Articles modifiés : 4, 7, 11, 24, 29, 32, 39 et grille des salaires.
- Article ajouté : 1bis.
- Articles supprimés : 36, 37, 38 et 39.

**Avenant n°5** : Signé le 12 juillet 1996 approuvé par l'arrêté du MAS du 24 juillet 1996 paru au JORT n°60 du 26 juillet 1996.

- Date d'application : 01 mai 1996.
- Articles modifiés : 34 et 43 et grille des salaires.
- Article ajouté : 1bis.
- Articles abrogés : 35, 36 et 37.

**Avenant n°6** : signé le 30 juin 1999 approuvé par l'arrêté du MAS du 14 juillet 1996, paru au JORT n°59 du 23 juillet 1999.

- Date d'application : 01 mai 1999
- Article modifié : grille des salaires.

**Avenant n°7** : Signé le 14 novembre 2002 approuvé par l'arrêté du MAS du 25 novembre 2002, paru au JORT n°101 du 13 décembre 2002.

- Date d'application : 01 mai 2002
- Articles modifiés : 5, 21 et grille des salaires.

**Avenant n°8** : Signé le 29 décembre 2005 approuvé par l'arrêté du MAS du 17 janvier 2006 paru dans le JORT n°8 du 27 janvier 2006.

- Date d'application : 01 mai 2005
- Articles modifié : 21 et grille des salaires.

**Avenant n°9** : Signé le 25 avril 2009 approuvé par l'arrêté du MAS du 12 mai 2009 paru au JORT n°39 du 15 mai 2009.

- Date d'application : 01 mai 2008
- Articles modifiés : 1, 1bis, 4, 21, 43 et grille des salaires.

**Avenant n°10** : Signé le 05 octobre 2011 approuvé par l'arrêté du MAS du 14 octobre 2011, paru au JORT n°81 du 25 octobre 2011.

- Date d'application : 01 mai 2011
- Articles modifiés : 21, 43 et grille des salaires.

**Avenant n°11** : Signé le 05 avril 2013 approuvé par l'arrêté du MAS du 26 avril 2013, paru au JORT n°36 du 03 mai 2013.

- Date d'application : 01 mai 2012
- Articles modifiés : 43 et grille des salaires.

**Avenant n°12** : Signé le 16 octobre 2014 et approuvé par l'arrêté du MAS du 27 octobre 2014, publié au JORT n° 90 du 07/11/2014.

- Date d'application : 01 mai 2014
- Articles modifiés : 43 (c) et grille des salaires.

**Avenant n°13** : signé le 17 mai 2016 et approuvé par l'arrêté du MAS du 28/06/2016 publié au JORT n° 58 du 15/07/2016

- Date d'entrée en application : 01/09/2015
- Articles modifiés : 43 (c , d ) et grille des salaires

## **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYES DES PHARMACIES D'OFFICINES**

Entre : Le Syndicat des Pharmaciens d'Officine de Tunisie  
Le Syndicat des Pharmaciens d'Officine de Nuit de Tunisie.

**D'une part ;**

Et : L'Union Générale Tunisienne du Travail (U.G.T.T),  
La Fédération de la Santé,  
Le Syndicat des Employés de Pharmacies

**D'autre part.**

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

### **ARTICLE PREMIER**

#### **CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL**

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire de la République Tunisienne, les rapports de travail entre les employeurs (Pharmaciens) et les employés des pharmacies.

### **ARTICLE 1bis**

#### **CONTRAT DE TRAVAIL**

- 1) -Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée.

2) -Les travailleurs recrutés par contrats de travail à durée indéterminée sont soumis en ce qui concerne la période d'essai et la confirmation aux dispositions légales ou contractuelles qui leur sont applicables.

3) - Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- l'accomplissement de travaux de premier établissement ou de travaux neufs.
- L'accomplissement de travaux nécessités par un surcroit extraordinaire de travail.
- Le remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu.
- L'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou pour réparer des défauts dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise.
- L'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, au contrat à durée indéterminée.

4) - Le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu, dans des cas autres que ceux indiqués au paragraphe précédent, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses renouvellements, tout recrutement du travailleur concerné après expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai. Dans ce cas, le contrat est conclu par écrit en deux exemplaires, l'un est conservé par l'employeur et l'autre délivré au travailleur.

Pour une période de six mois à compter de la date de fin de son contrat à durée déterminée, le travailleur bénéficie d'un droit de priorité pour le recrutement, au même poste de travail, ou pour un nouveau poste dans la même qualification. Durant cette période, son remplacement par un autre travailleur est interdit.

Le travailleur concerné sera appelé à rejoindre le travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le travailleur ne rejoint pas son poste dans un délai maximum de 15 jours à partir de la date de réception du courrier, il sera considéré comme renonçant à son droit de priorité.

Le travailleur ayant accompli 4 années, et en cas de non suppression du poste de travail qu'il occupait ou en cas de création d'un nouveau poste dans la même qualification, sera recruté à titre permanent, conformément au paragraphe 4 du présent article.

5) – Les travailleurs recrutés par contrat à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieures à ceux servis, en vertu des textes réglementaires ou des conventions collectives, aux travailleurs permanents ayant la même qualification professionnelle.

## ARTICLE 2

### **DUREE – DENONCIATION**

La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la présente convention par l'une des parties contractantes ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration d'une période franche de trois ans à partir de son entrée en vigueur. Au-delà de cette période, la dénonciation ou la demande de révision ne pourra intervenir qu'à l'expiration de deux ans.

La partie dénonçant la convention ou demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision à l'autre partie par lettre recommandée, avec accusé de réception, trois mois au moins et 6 mois au plus avant l'expiration de la période de 2 ans susmentionnée à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

La partie dénonçant la convention ou demandant la révision devra joindre à sa lettre un projet de texte de remplacement.

Si l'accord ne peut intervenir dans un délai de 6 mois à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties recourent à l'arbitrage du Gouvernement tant que les pourparlers n'ont pas abouti et tant que l'arbitrage du Gouvernement n'est pas rendu, la convention collective demeure en vigueur.

### ARTICLE 3

#### **INTERPRETATION**

Les différends qui peuvent surgir à l'occasion de l'interprétation de la présente convention collective doivent être soumis à une commission paritaire ad hoc, désignée par les parties signataires de cette convention collective. A défaut d'un accord au sein de cette commission paritaire, le différend sera traité selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 2 ci-dessus.

La décision définitive d'interprétation obtenue en commission paritaire, ou par arbitrage, produira les mêmes effets que la convention collective considérée.

### ARTICLE 4

#### **DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Pour arrêter une décision quelle qu'elle soit à l'égard de tout travailleur, l'employeur ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale.

L'exercice du droit syndical ne doit, en aucun cas, avoir pour conséquence des actes ou des agissements de la part de l'une des deux parties dans l'entreprise qui soient contraires aux lois et aux règlements en vigueur

L'employeur reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée représentée par ses délégués à l'entreprise dûment mandatés. L'employeur procède à la distribution des communiqués syndicaux émanant de l'organisation syndicale, aux travailleurs y adhérents.

L'employeur reconnaît les attributions légales et légitimes du syndicat et ce dernier exerce sa mission en respectant les attributions des autres structures représentant le personnel au sein de l'entreprise.

L'employeur, ou en cas d'empêchement son représentant dûment mandaté, reçoit sur leur demande les délégués syndicaux de l'entreprise dûment mandatés une fois par mois et chaque fois que cela est nécessaire. L'entrevue doit être demandée par écrit à l'employeur qui y répondra dans les quarante huit heures. Cependant et en cas d'urgence, reconnue par les deux parties, l'entrevue aura lieu immédiatement. Toutes les entrevues devront faire l'objet d'un procès-verbal signé séance tenante par les deux parties. La durée de l'entrevue est considérée comme durée de travail effectif.

L'employeur s'emploie à réserver au syndicat de son entreprise un local meublé s'il en a les moyens et compte tenu des besoins des services de l'entreprise. En outre il met à la disposition du syndicat des panneaux ou des pancartes, destinés à l'affichage des communiqués syndicaux, dans les lieux de passage et les endroits les plus fréquentés par les travailleurs.

Les dispositions de l'article 166 du code de travail s'appliquent, pour une période de 6 mois, aux représentants syndicaux ayant achevé leurs mandats, ainsi qu'aux candidats et ce à partir de la date d'affichage de leurs candidatures jusqu'à la proclamation des résultats des élections.

Il est accordé aux responsables syndicaux dans l'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et à la participation aux cycles de formation organisés par l'organisation syndicale, sans que ce temps n'excède pour l'ensemble de ces responsables syndicaux 20 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 11 et 29 travailleurs, 30 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 30 et 49 travailleurs, 60 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs, 120 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 100 et 200 travailleurs et 200 heures durant l'année dans les entreprises employant plus de 200 travailleurs. Ces heures sont rémunérées et les modalités de leur utilisation sont fixées par accord entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise. Les bénéficiaires doivent préalablement informer l'entreprise de leur absence. Si les heures sont demandées pour participer aux cycles de formation, les bénéficiaires sont tenus de présenter les convocations qui doivent émaner du bureau exécutif de la centrale syndicale, du secrétaire général de l'union régionale du travail concernée ou du secrétaire général de la fédération professionnelle concernée.

Le syndicat de l'entreprise peut, après accord de l'employeur, tenir des réunions générales avec les salariés sur les lieux de travail dans le local convenant aux deux parties. Ces réunions se tiennent en dehors du travail, sauf accord des parties sur des dispositions contraires.

Si un travailleur vient à être élu délégué permanent d'un des syndicats dont fait partie le personnel, il sera, à la demande de l'organisation syndicale dont il relève et avec l'accord préalable de l'employeur, placé en position de détachement avec ou sans solde. Pendant toute la durée de ce mandat, il garde ses droits à l'avancement et à l'ancienneté.

Il participe, tout comme s'il était en service, aux avantages consentis en matière de maladie ou de retraite, mais en cas de détachement sans solde l'organisation syndicale effectue tous versements nécessaires qui incombent à l'employeur.

En outre, il reste durant la période de détachement, électeur et éligible dans la désignation de tout mandataire du personnel.

Il est réintégré dans son poste d'origine s'il est encore vacant ou, à défaut, dans un autre emploi correspondant à son grade dans le même établissement. Au cas où son poste d'origine deviendrait vacant, il aura la priorité pour y être affecté.

## ARTICLE 5

### **RECEPTION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX**

Les représentants de l'organisation syndicale intéressée, dûment mandatés, seront sur leur demande, reçus par l'employeur. Cette demande devra être formulée par écrit et faire mention de son objet.

L'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

## ARTICLE 6

### **RECRUTEMENT**

Le personnel embauché est classé en catégories professionnelles et rémunéré en conséquence. L'embauche se fera conformément à la législation en vigueur.

Le personnel sera informé par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles existent des postes vacants.

Tout travailleur sera obligatoirement informé par écrit lors de son embauchage de la catégorie professionnelle dans laquelle il sera affecté et du taux de salaire correspondant.

La même information lui sera donnée à l'occasion de tout changement de catégorie.

Des cartes de qualification professionnelle seront, le cas échéant, attribuées au personnel par les commissions de classement prévues par l'article 138 du Code de Travail.

## ARTICLE 7

### **PERIODE D'ESSAI**

La période d'essai est fixée comme suit :

- 6 mois pour les agents d'exécution.
- 9 mois pour les agents de maîtrise.
- 1 année pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, le travailleur peut donner ou recevoir congé sans préavis, sur simple signification.

A l'issue de la période d'essai, tout engagement est confirmé par une lettre précisant les fonctions du travailleur ainsi que sa rémunération.



Si l'essai n'est pas concluant, le candidat pourra être soumis à un deuxième et dernier essai pour la même période.

Si un travailleur vient d'être réembauché après les deux périodes d'essai sus-indiquées, son engagement ne se fera que sur la base de la confirmation directe.

En ce qui concerne les employés qui n'ont pas été l'objet d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire, cette période est réduite à :

- 1 mois pour le préparateur.
- 2 mois pour les autres employés.

Dans le cas de promotion la période d'essai est de 6 mois pour le premier préparateur ou le préparateur, de 1 an pour les autres employés. Au cas où l'essai n'est pas probant, on peut :

- a) Soit prolonger la période d'essai d'une durée égale.
- b) Soit reverser l'employé dans sa catégorie initiale.

## ARTICLE 8

### **TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS**

La présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs de l'un et l'autre sexe. Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises pourront au même titre que les jeunes gens et les hommes, accéder à tous les emplois, sans discrimination dans les classifications ou rémunérations.

Pour les conditions d'embauche de jeunes travailleurs, de même qu'en ce qui concerne le travail de nuit des femmes et des enfants, les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

## ARTICLE 9

### **PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS**

Le travailleur a droit, conformément aux règles de Code Pénal et des lois en vigueur, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, le préjudice que subirait le travailleur sera réparé conformément à la législation en vigueur.

## ARTICLE 10

### **BULLETIN DE PAIE**

Lors du paiement des salaires, il sera délivré à chaque travailleur un bulletin de paie conformément aux dispositions du Code de Travail et notamment son article 143.

Lorsque le jour de paiement des salaires coïncide avec un jour non ouvrable, le versement des salaires et la délivrance du bulletin de paie seront effectués la veille.

## ARTICLE 11(nouveau)

### **AVANCEMENT ET PROMOTION**

## A- AVANCEMENT

L'avancement normal consiste à passer d'un échelon à un échelon immédiatement supérieur d'une façon continue en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'échelon.

## B- PROMOTION

La promotion consiste dans le passage d'une catégorie à la catégorie supérieure de la spécialité.

La promotion des employés d'officine aura lieu comme suit :

- Première catégorie : après une ancienneté de 11 ans
- 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories : après une ancienneté de 8 ans.
- 4<sup>ème</sup> catégorie : après une ancienneté de 6 ans.

Toutefois, l'ancienneté exigée pour la promotion peut être prolongée de 6 mois pour les ouvriers et les employés qui n'ont pas un niveau suffisant de compétence professionnelle, de discipline et d'esprit d'initiative, et ce après consultation du bureau syndical relevant de la fédération générale de la santé.

Les ouvriers et employés qui se distinguent notamment par la compétence professionnelle, l'esprit d'initiative et la discipline bénéficient d'un bonus de 6 mois. Les préparateurs et les aides préparateurs peuvent être promus à la catégorie supérieure par voie de concours sur épreuves organisés par le syndicat des pharmaciens, à condition qu'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans et qu'ils soient proposés par leurs employeurs pour participer à ces concours.

La durée de stage est prise en considération dans le calcul de l'ancienneté exigée des préparateurs et aides-préparateurs pour la participation aux concours organisés par le syndicat des pharmaciens.

Les employés d'officines ne bénéficient de la promotion automatique qu'une seule fois dans la carrière professionnelle.

Les préparateurs et aides préparateurs qui ont bénéficié d'une promotion automatique, conformément au deuxième paragraphe du présent article et remplissant les conditions requises, ont le droit de participer à ces concours.

L'ouvrier ou l'employé promu à une catégorie supérieure sera rangé dans sa nouvelle catégorie à l'échelon comportant un salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui de l'échelon de sa catégorie d'origine, avec maintien de l'ancienneté.

## ARTICLE 12

### **UTILISATION DES TRAVAILLEURS DANS LES FONCTIONS AUTRES QUE CELLES DE LEUR GRADE**

Tout travailleur pourra être requis pour assurer des fonctions d'une catégorie immédiatement inférieure à celle où il est classé, suivant les exigences du service et pour une période n'excédant pas un mois, une fois par année.

Le travailleur gardera, dans ce cas, le salaire et les avantages correspondants à son grade d'origine.

Si le travailleur intéressé estime que cette mesure revêt un caractère vexatoire et n'est pas dictée par le seul souci découlant d'une nécessité de service, il pourra saisir la commission paritaire, laquelle sera compétente pour statuer sur cette question.

Pour nécessité de service, un travailleur pourra être requis pour exercer les fonctions d'une catégorie immédiatement supérieure à celle où il est classé. Dans ce cas, il percevra après un délai de franchise d'une semaine, une indemnité représentant la différence de salaire entre celui de son échelle et celui correspondant à la catégorie à laquelle il accède provisoirement. Cette position ne doit, toutefois, pas dépasser la durée de trois mois, période à l'issue de laquelle le travailleur est, soit confirmé dans la nouvelle catégorie, soit replacé dans sa catégorie d'origine.

### ARTICLE 13

#### **DELAI-CONGE**

- **1<sup>er</sup> alinéa (nouveau)** : le délai-congé est fixé à un mois

En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé ou à la période du délai-congé restant à courir.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les travailleurs en période de préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant deux heures, pour leur permettre de retrouver du travail. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixés d'un commun accord, ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur.

### ARTICLE 14

#### **LICENCIEMENT PAR SUITE DE SUPPRESSION D'EMPLOIS OU DE COMPRESSION DE PERSONNEL**

Au cas où l'employeur sera amené à réduire le personnel pour raison d'ordre économique ou de suppression d'emploi, il est tenu de se conformer à la législation en vigueur.

Cette réduction s'opérera, le cas échéant, par catégorie en tenant compte des éléments d'appréciations suivants :

- a) La valeur professionnelle.
- b) Les charges de famille.
- c) L'ancienneté.

La mesure doit, en principe, toucher d'abord les célibataires puis les mariés sans enfants et en dernier lieu les mariés avec enfants à charge, compte tenu de leur nombre, chaque enfant à charge comptant pour un an d'ancienneté.

### ARTICLE 15

#### **INDEMNITS DE LICENCIEMENT**

Il sera alloué à tout travailleur licencié, au moment de son départ, sauf faute grave dûment établie de l'intéressé, une indemnité de licenciement tenant compte

de l'ancienneté dans l'établissement, et calculée à raison de 30 jours ouvrables par année de service. Le montant de cette indemnité ne saurait dépasser celui d'un an de service.

L'indemnité de licenciement est distincte de celle due pour inobservation du préavis ainsi que les dommages intérêts au cas d'un licenciement abusif.

La présence dans l'établissement est comptée à partir du premier jour de l'entrée en service, les suspensions n'entraînant pas rupture du contrat de travail ne sont pas déduites du calcul.

Le calcul de l'indemnité de licenciement aura pour base la rémunération totale gagnée par le travailleur licencié pendant le mois précédent, le préavis du licenciement elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédent le préavis du licenciement.

## ARTICLE 16

### **CESSATION DE FONCTION POUR RAISON DE SANTE**

Lorsqu'un travailleur sera jugé, à l'expiration des périodes de congé de maladie ou de longue maladie, comme ne possédant plus les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé, il devra se soumettre à une visite médicale.

Le travailleur a la faculté de contester les conclusions du médecin ; dans ces cas, une contre visite sera effectuée par deux médecins, l'un choisi par le travailleur, l'autre par l'employeur. En cas de désaccord, un troisième médecin désigné par les deux premiers, sera chargé d'arbitrer.

La cessation de service pour raison de santé ouvre droit aux avantages conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

La cessation de service du travailleur inapte n'interviendra que dans la mesure où il n'existe pas d'emploi vacant susceptible de lui être confié malgré sa déficience physique en fonction de ses aptitudes professionnelles.

## ARTICLE 17

### **DEMISSION**

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du travailleur marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement l'établissement.

En cas de démission, les travailleurs devront respecter le délai de préavis prévu par l'article 13 de la présente convention, compte non tenu du droit au congé payé.

Le travailleur démissionnaire peut être réembauché éventuellement par l'employeur. Le travailleur doit, dans ce cas, satisfaire à toutes les conditions à l'emploi postulé sans considération de son ancienne situation au sein de l'établissement.

## ARTICLE 18

### **CERTIFICAT DE TRAVAIL**

Il est délivré à tout travailleur, au moment où il quitte l'entreprise, un certificat de travail indiquant exclusivement :

-le nom et adresse de l'employeur.

-les dates d'entrée et de sortie du travailleur.

-la nature du ou des emplois successifs occupés par lui, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

A la demande du travailleur, ce certificat pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## ARTICLE 19

### **ABSENCE**

Aucune absence ne sera tolérée sans autorisation préalable de l'employeur.

Les absences dues à un cas fortuit, dûment constaté, tels que décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant sont portées le plus rapidement possible et au plus tard dans les deux jours à la connaissance de l'employeur.

La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivés.

Dans le cas d'absences prévisibles, le travailleur ne pourra s'absenter qu'après avoir obtenu l'autorisation préalable de l'employeur.

## ARTICLE 20

### **DUREE DE TRAVAIL**

La durée du travail est celle prévue par la législation en vigueur.

## ARTICLE 21

### **REMUNERATION DU TRAVAIL DE NUIT**

Il sera alloué au personnel des pharmacies de nuit une prime de travail de nuit dont la somme totale a été à fixée à 10 dinars

## ARTICLE 22

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de travail donnent lieu à une majoration conforme aux dispositions de l'article 90 du Code du Travail. Toutefois, ce nombre d'heures supplémentaires sera calculé sur la moyenne mensuelle 2080/12 soit environ 173 heures par mois, compte tenu de l'existence du service de garde hebdomadaire des pharmacies.

## ARTICLE 23

### **REPOS HEBDOMADAIRE**

Il est accordé au personnel un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, compte tenu des dispositions du Code de Travail. Pour les officines de garde, un repos de compensation sera accordé. Pendant ce repos le bénéfice de tous les avantages en nature sera gardé.

## ARTICLE 24

### **JOURS FERIES**

Les jours fériés considérés comme jours de repos, chômés et payés sont les suivant :

- 1<sup>er</sup> janvier
- 14 janvier
- 20 mars.
- 9 avril
- 1<sup>er</sup> mai.
- 25 juillet.
- 13 aout
- 15 octobre.
- 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> jour de l'Aïd-El Fitr.
- 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> jour de l'Aïd-El Idh'ha
- Le jour du Mould.
- Le 1<sup>er</sup> jour de l'an El hijri.

Les salariés qui ne pourraient du fait du service bénéficier de ces congés, auront droit à une majoration de salaire de 100%.

Les jours fériés non payés, s'ils ne sont pas chômés, sont considérés comme journées normales de travail.

## ARTICLE 25

### **CONGES ANNUELS PAYES**

Tout salarié en activité a droit annuellement à un congé payé.

La durée des congés de repos est fixée à un mois pour l'ensemble du personnel.

La période du congé annuel est fixée par le règlement intérieur de l'établissement. Toutefois, et en cas de force majeure, le travailleur pourrait, sur sa demande, obtenir que tout ou partie de son congé lui soit accordé à tout autre moment.

La date de départ en congé est fixée d'un commun accord entre l'employeur et les intéressés, compte tenu des besoins du service, de la situation de famille et de l'ancienneté du bénéficiaire.

L'ordre des départs en congé doit être affiché au moins 15 jours avant sa date d'entrée en application.

Tout travailleur partant en congé à une date postérieure au 10 du mois a droit au paiement anticipé de son salaire afférent à la durée de son congé.

Pendant le congé annuel payé, le travailleur reçoit l'intégralité du traitement et des indemnités qu'il percevait habituellement pendant la période du travail.

#### ARTICLE 26

### **CONGES SPECIAUX POUR RAISON DE FAMILLE**

Les salariés bénéficieront des congés avec maintien intégral de tous les éléments du salaire à l'occasion d'événements survenus dans leur famille.

La durée de ces congés est fixée comme suit :

- Naissance d'un enfant.....: 1 jour ouvrable.
- Décès d'un conjoint..... : 3 jours ouvrables.
- Décès d'un ascendant direct ou d'un enfant : 2 jours ouvrables.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 1 jour ouvrable.
- En cas de naissance d'un mort-né, le salarié aura droit uniquement à un jour de congé ouvrable.

Les bénéficiaires de dits congés devront produire les justifications utiles.

#### ARTICLE 27

### **CONGES DE MATERNITE**

Les congés de maternité sont fixés selon la législation en vigueur.

#### ARTICLE 28

### **CONGES EXCEPTIONNELS**

Les absences ayant pour cause l'accomplissement, d'un devoir imposé par la loi sont autorisées pour une période n'excédant pas 48 heures, sauf cas de force majeure dûment établie.

#### ARTICLE 29

### **CONGES DE MALADIE**

Le salarié atteint d'une incapacité de travail par suite de maladie est placé dans la position de congé de maladie, à condition :

- Qu'il prévienne son employeur.
- Qu'il fournisse dans les 48 heures un certificat médical délivré par un médecin et précisant la nature de la maladie et sa durée probable.

Sera exclu du bénéfice des dispositions du 1<sup>er</sup> paragraphe du présent article tout salarié qui :

- a)- Interrompt son travail pour des raisons résultant soit de l'excès de consommation de boissons alcoolisées ou de sa mauvaise conduite, soit des blessures reçues en dehors du travail, ou à l'occasion :

- d'une rixe, lorsqu'il sera reconnu agresseur.
- D'une manifestation à laquelle il a participé volontairement.
- de travaux exécutés pendant ses heures de repos au profit d'autrui..

b)- N'observe pas les prescriptions médicales, s'absente de son domicile sans autorisation du médecin.

c)- Etant malade, se livre à un travail extérieur rémunéré ou non.

d)- Prolonge la cessation de travail au-delà du délai prescrit par les médecins. Il est alors comme étant en vacance injustifiée et passible, à ce titre, de sanctions disciplinaires.

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer, à domicile, tout contrôle médical qu'il jugera utile.

Le salarié placé en position de congé de maladie bénéficiera des dispositions prévues par le règlement de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

### ARTICLE 30

#### **CONGES POUR OBLIGATIONS MILITAIRES**

Les travailleurs effectuant leur service militaire légal seront considérés dans la position « sous les Drapeaux » et sans solde, mais ils conservent leurs droits à l'ancienneté et à l'avancement. Ils sont réintégrés de plein droit dans leur catégorie, à leur libération, sous réserve de leur présentation dans le mois qui suit leur libération ou, en cas de maladie, de l'envoi d'un certificat médical et ont priorité pour être affectés aux postes qu'ils occupaient avant leur départ pour l'armée.

### ARTICLE 31

#### **CONGES SANS SOLDE**

En cas d'accord de l'employeur, un congé sans solde pourra être consenti à l'employé qui en ferait la demande. Pendant le congé sans solde, l'employé ne bénéficie pas du droit à l'avancement et au versement effectué par l'employeur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

### ARTICLE 32

#### **DISCIPLINE**

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions du travailleur qui en est coupable et de la gravité de ses conséquences.

Les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs suivant la gravité des fautes commises sont :

#### ***Sanctions du 1<sup>er</sup> degré :***

- 1) L'avertissement verbal.
- 2) L'avertissement par écrit avec inscription au dossier.



- 3) Le blâme avec inscription au dossier
- 4) La mise à pied pour une période maximum de 3 jours, privative de toute rémunération

**Sanctions du 2<sup>ème</sup> degré :**

- 1) La mise à pied pour une période ne dépassant pas sept jours, privative de toute rémunération.
- 2) La mise à pied pour une période allant de huit à trente jours, privative de toute rémunération
- 3) L'abaissement d'échelon.
- 4) La rétrogradation d'échelle.
- 5) La révocation.

Les sanctions du 1<sup>er</sup> degré sont prononcées directement par l'employeur, après que le travailleur ait été mis en mesure de fournir ses explications.

Pour les sanctions du 2<sup>ème</sup> degré, le travailleur est obligatoirement traduit devant la commission paritaire érigée en conseil de discipline qui donne son avis à l'employeur sur la sanction à prendre ; celui-ci notifie sa décision par écrit au travailleur. Si le travailleur dispose de nouvelles données susceptibles de l'innocenter, il pourra présenter une demande écrite à son employeur en vue de réviser sa décision et ce dans un délai de 7 jours à compter de la date de cette notification.

La révocation peut être prononcée par le conseil de discipline dans tous les cas de faute grave et notamment :

1°) L'acte ou la carence de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine.

2°) La réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente.

3°) La non-observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés..

4°) Le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur.

5°) Le fait de se procurer des avantages matériels ou d'accepter des faveurs en connexion avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci.

6°) Le vol ou l'utilisation par le travailleur, dans son propre intérêt ou dans l'intérêt d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe.

7°) Le fait de se présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail.

8°) L'absence ou l'abandon du poste de travail d'une façon évidente et injustifiée, sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.

9°) Le fait de se livrer, pendant ou à l'occasion de son travail, à des actes de violence ou à des menaces dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise.

10°) La divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise.

11°) Le refus de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personnes qui s'y trouvent.

La révocation est prononcée sans consultation du conseil de discipline lorsque le travailleur a fait l'objet d'une condamnation définitive à une peine d'emprisonnement, notamment pour crime, délit commis contre la sûreté de l'Etat, usurpation de fonction, attentat aux mœurs, faux témoignages, abus de confiance, escroquerie, dénonciation calomnieuse, diffamation, que l'infraction ait été commise à l'occasion de l'exercice du travailleur de ses fonctions ou en dehors de celles-ci.

La révocation est prononcée d'office contre tout travailleur pris en flagrant délit de vol, d'escroquerie, d'abus de confiance dûment établis, dans son service ou à l'occasion de son service.

En cas de faute grave, l'employeur peut décider, sous sa propre responsabilité, de relever immédiatement le travail de son service, avec privation partielle ou totale de ses salaires pour une durée n'excédant pas un mois, jusqu'à proposition de sanction par le conseil de discipline. Ce dernier doit être convoqué dans un délai maximum de trois jours et aura à formuler son avis au plus tard dans le délai d'un mois à partir du jour de la suspension de travail.

Si la sanction définitive ne comporte pas, à titre principal ou à titre accessoire, privation de salaire ou si elle comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle pendant laquelle elle a été effectuée, le travailleur se verra rétabli dans tous ses droits.

Au cas où le travailleur faisant l'objet de poursuites judiciaires suite à une plainte de l'employeur est reconnu innocent, il bénéficie de tous ses droits comme s'il était en activité.

Chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le conseil, il doit en être informé trois jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. S'il en formule la demande à l'employeur, il a le droit de recevoir immédiatement copie de son dossier et du rapport présenté contre lui.

Il peut présenter sa défense par mémoire, et se faire assister devant le conseil de discipline par un travailleur de son choix ou par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient ou par un avocat. Dans cette hypothèse le dossier sera également communiqué au défenseur.

Pour chaque affaire, le président du conseil de discipline désigne un rapporteur, parmi les membres du conseil n'ayant pas de relations directes avec cette affaire. Le rapporteur établit par écrit un procès-verbal des débats et des décisions prises. Le procès-verbal est signé par les membres du conseil de discipline.

La révocation entraîne le licenciement sans droit à l'indemnité de préavis ou toute autre indemnité.

Le travailleur frappé d'une peine disciplinaire autre que la révocation, pourra après une période d'un an s'il s'agit d'une sanction du 1<sup>er</sup> degré, et après deux ans pour une sanction du 2<sup>ème</sup> degré relative à la rétrogradation, introduira une demande auprès de l'employeur, tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier : communication peut être faite à la commission de discipline.

Toute trace d'une peine disciplinaire doit définitivement disparaître du dossier de l'agent, après deux ans pour les sanctions du 1<sup>er</sup> degré et cinq ans pour les sanctions du 2<sup>ème</sup> degré, à condition que dans l'intervalle, l'intéressé n'ait subi aucune autre sanction disciplinaire.

### ARTICLE 33

#### **ATTRIBUTION DU CONSEIL DE DISCIPLINE**

La commission consultative de l'entreprise érigée en conseil de discipline propose, en matière de discipline, des sanctions pour l'ensemble du personnel dans les conditions prévues à l'article 32 de la présente convention.

L'intervention de la commission de discipline ne fait pas obstacle au droit, pour les parties intéressées, de porter le litige devant les tribunaux compétents.

### ARTICLE 34

#### **Représentation des employés au sein des entreprises : Commission Consultative de l'entreprise et représentants des employés**

La représentation des employés au sein des entreprises est régie par le code du travail et le décret n°95-30 du 09/01/1995.

Les modalités d'élection des représentants des employés au sein de la Commission Consultative et des délégués du personnel sont régies par le décret sus-indiqué et les dispositions suivantes :

- L'employeur fixe la date, l'heure et le lieu du scrutin après consultation avec la commission consultative et en informe les travailleurs par voie d'affichage et le syndicat de l'entreprise, par écrit.
- Les candidatures pour la Commission Consultative sont présentées directement par les travailleurs et il revient au syndicat de l'entreprise de présenter la liste de ses candidats. Un des deux membres du bureau électoral représentants les employés doit être membre du syndicat de l'entreprise.

#### **(COMMISSION PARITAIRE CONSULTATION)**

Il est institué une commission paritaire consultative nationale formée par les représentants des employeurs et des employés des officines de Tunisie.

*Les articles 35, 36, 37 sont abrogés par l'avenant n°5 du 24/07/1996*

## ARTICLE 38

### **APPRENTISSAGE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

Les employeurs s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels.

L'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels seront organisés conformément à la législation en vigueur.

L'employeur assurera, le cas échéant, l'organisation de cours professionnels d'apprentissage et mettra tout en œuvre pour permettre la formation et le perfectionnement professionnels de ses travailleurs par tous les moyens qu'il jugera les plus adaptés en coopération avec la commission paritaire.

## ARTICLE 39

### **TENUES DE TRAVAIL ET DE PROTECTION**

L'employeur fournit annuellement 02 blouses blanches à chaque préparateur et de 02 blouses bleues ou grises pour chaque ouvrier, ces tenues doivent être propres et correctes.

L'employeur fournit également et gratuitement une paire de chaussures à chaque préparateur et à chaque ouvrier dans la pharmacie.

## ARTICLE 40

### **CONSERVATION DES CHOSES NECESSAIRES POUR L'ACCOMPLISSEMENT DU TRAVAIL Y COMPRIS LES MATIERES PREMEIRES**

Le travailleur est tenu de veiller à la conservation des choses qui lui ont été remises pour l'accomplissement du service dont il est chargé. Il doit les restituer après l'accomplissement de son travail et il répond de la perte ou de la détérioration imputable à sa faute.

Cependant, lorsque les choses qu'il a reçues ne sont pas nécessaires à l'accomplissement de son travail, il n'en répond que comme simple dépositaire.

Il ne répond pas de la détérioration et de la perte provenant d'un cas fortuit ou de force majeure, sauf le cas où il serait en demeure de restituer les choses qui lui ont été confiées.

La perte de la chose en conséquence des vices ou de l'extrême fragilité de la matière est assimilée au cas fortuit s'il n'y a faute du travailleur.

Le travailleur est responsable du vol ou de la disparition des choses qu'il doit restituer à son employeur, sauf s'il prouve qu'il n'a commis aucune négligence.

Dans tous les cas où la responsabilité du travailleur est prouvée, l'employeur ne peut exiger que la restitution de la valeur de l'objet détérioré, perdu ou volé.

## ARTICLE 41

### **HYGIENNE ET SECURITE**

L'employeur est tenu de respecter les conditions d'hygiène et de sécurité dans ses locaux. Il devra installer, en particulier un lavabo, un W.C. et un vestiaire pour les effets du personnel. Celui-ci devra contribuer au maintien de ces installations en bon état de propreté.

Les mesures de sécurité du travailleur et sa protection contre les dangers auxquels sa santé peut être exposé du fait de son métier, seront arrêtées après consultation de la commission paritaire et mise en place, éventuellement, du comité obligatoire d'hygiène et de sécurité, prévu par la législation en vigueur.

La non observation des dispositions de ces paragraphes engage la responsabilité de l'employeur.

Pour tout ce qui n'est pas précisé dans le présent article, les parties contractantes devront se référer à la législation en vigueur.

## ARTICLE 42

### **REGIME DE PREVOYANCE SOCIALE**

L'institution d'un régime de prévoyance sociale couvrant à titre complémentaire les assurances sociales de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale serait étudiée, et éventuellement réalisée directement par les employeurs et travailleurs intéressés.

## ARTICLE 43

### **ACCESSOIRES DE TRAITEMENT**

#### *a) Prime de Caisse :*

Il sera attribué au caissier ou agent chargé de la Caisse une indemnité dite « Indemnité d'erreurs de caisse ».

Cette indemnité est fixée à 5 dinars pour le caissier et 10 dinars pour le caissier confirmé.

#### *b) Prime de productivité :*

Calculée en fonction des notes obtenues en fin d'année selon le tableau suivant :

<b>NOTE</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>%</b>	100%	75%	50%

Le montant de la prime est calculé sur la base de deux mois de salaire à l'exclusion de toutes autres indemnités et primes.

c) *Prime de transport* :

Il sera alloué à tout personnel une prime de transport dont la somme totale a été fixée à 43 dinars par mois (y comprise la somme fixée par le décret N°503 du 16/03/1982).

d) *Indemnité de présence* :

Une indemnité de présence de 5d.080 sera allouée à tout travailleur (y comprise la somme fixée par l'art 05 du décret de janvier 1948 modifié par le décret du 31/12/1965).

#### ARTICLE 44

### **NOMENCLATURE, DEFINITION ET CLASSIFICATION**

La nomenclature des classifications, la définition des postes de leur classification sont fixées dans les annexes ci-jointes qui font partie intégrante de la présente convention.

#### ARTICLE 45

### **GRILLE DES SALAIRES**

La grille des salaires de base pour l'ensemble des personnels d'exécution, d'encadrement (Préparateur, Aide préparateur, Vendeur, caissier...) travaillant dans les officines, sur tout le territoire de la République Tunisienne, figure en annexe de la présente convention.

#### ARTICLE 46

### **DISPOSITIONS D'APPLICATIONS**

Pour toutes situations ou affaires concernant les travailleurs et non mentionnées dans la présente convention, il sera fait application des prescriptions légales ou réglementaires les concernant.

#### ARTICLE 47

### **AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages individuels et collectifs acquis par les salariés, antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la présente convention remplacent les clauses correspondantes de ces contrats, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés, sauf pour le personnel ayant un contrat particulier.

Il reste entendu, qu'en matière de salaires tous les avantages acquis demeurent.

ARTICLE 48

**DATE D'EFFETS DE LA CONVENTION**

La présente convention collective entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1975

La grille des salaires mensuels, la nomenclature des classifications, la définition des postes et leur classification annexées à la Convention Collective Nationale susvisées, sont remplacées par celles jointes au présent avenant.

**ANNEXE I**

(Nouveau)

**NOMENCALTURE, DEFINITION ET CLASSIFICATION**

CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS			ATTRIBUTIONS FONCTIONNELLES	
Poste	Catégorie	DEFINITION ET CRITERE	EMPLOIS	
<b>Factotum</b>	<b>I</b>	Agent sans qualification : Employé appelé à exécuter tous travaux simples pouvant comporter des efforts physiques.	Nettoyage : Courses Emballage de marchandise gardiennage, conditionnements simples.	
<b>Caissier(e) Vendeur (euse) Aide préparateur</b>	<b>II</b>	Agents qualifiés : Employés d'un niveau minimum de 3ème année secondaire possédant un titre ou un diplôme attestant la connaissance théorique et pratique du métier et ayant acquis une expérience par l'apprentissage.	Caissier (e) : s'occupe de toutes les opérations concernant la caisse. Mise à jour des tarifications pour être au courant des prix afin de contrôler les ventes. Vendeur: est en relation avec la clientèle pour la servir. Doit être au courant des prix et de leurs fluctuations. Aide préparateur : employé dont le rôle est d'assister le préparateur dans toutes les opérations effectuées dans l'officine.	
<b>Caissier confirmé. Vendeur confirmé. Préparateur</b>	<b>III</b>	Agents confirmés : employés ayant en sus des titres ou diplômes attestant les connaissances théoriques et pratiques, une expérience professionnelle étendue leur octroyant une bonne qualification dans une branche et leur permettant d'exécuter d'une façon convenable les travaux qui leur sont confiés.	Préparateur : employé chargé d'exécuter toutes les opérations de vente et de préparation dans l'officine	

<p><b>Préparateur principal Technicien supérieur</b></p>	<p><b>IV</b></p>	<p>Agent hautement qualifié : préparateur diplômé possédant outre les connaissances théoriques et pratiques une expérience consommée lui permettant d'exécuter avec précision et dans les meilleures conditions de rentabilité tous les travaux relevant de sa spécialité. Apte à définir et à expliquer le travail aux catégories inférieures. Attestant un bon niveau de formation générale et technique.</p>	<p>Veille à la bonne marche du service dans sa spécialité et remplace le préparateur en chef en cas de son absence.</p>	
<p><b>Préparateur chef</b></p>	<p><b>V</b></p>	<p>En plus des conditions exigées du préparateur principal, il doit être apte à diriger, coordonner et superviser toutes les activités de la Pharmacie.</p>	<p>Chargé de diriger, coordonner et superviser toutes les activités de la Pharmacie.</p>	



**GRILLE DES SALAIRES MENSUELS**  
**Applicable à partir du 01/09/2015**

<b>Echelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>Durée dans l'échelon</b>	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans
<b>Ancienneté effective</b>	1 an	2 ans	4 ans	6 ans	8 ans	11 ans	14 ans	17 ans	20 ans	23 ans	26 ans	29 ans
<b>Salaire</b>												
<b>Catégorie</b>												
<b>I</b>	426.412	427.418	432.359	436.569	439.821	447.085	453.387	459.696	466.003	472.334	481.136	488.951
<b>II</b>	493.341	496.495	502.804	509.113	515.429	525.906	535.217	544.510	550.643	559.775	565.861	581.780
<b>III</b>	583.268	587.229	596.290	604.072	611.854	620.483	631.948	647.146	658.620	670.369	676.291	688.979
<b>IV</b>	681.690	683.589	693.147	702.707	715.989	730.331	744.181	756.869	774.051	786.748	795.390	809.617
<b>V</b>	855.518	868.337	878.481	886.939	895.398	911.687	925.268	937.956	952.183	964.871	977.561	990.249