

Feuylle Gaston
Administrateur Principal
du Travail et de la Ps

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE LA PHARMACIE**

Alvarez

M

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Article 2 : Adhésion.

1. Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé.
3. La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente convention, ni la dénoncer, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.
4. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

Article 3 : Révision.

1. La présente convention ainsi que ses annexes peuvent être modifiées par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre en charge des Questions du Travail et de la Prévoyance Sociale, soit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.
2. La demande de révision formulée par l'une des organisations syndicales signataires doit être faite sous toute forme laissant trace écrite au Ministre en charge des Questions du Travail et de la Prévoyance Sociale, qui en informe l'autre partie intéressée.
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants.

Article 4 : Dénonciation

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pas abouti dans un délai d'un an après la saisine du Ministre en charge des Questions du Travail et de la Prévoyance Sociale, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention, par acte écrit

soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date de dépôt de l'acte.
3. Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus.
4. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 5 : Dépôt et publication.

Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur.

Article 6 : Avantages acquis.

1. La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les travailleurs.
2. Cependant, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés dans l'entreprise pour le même objet, à la suite des usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.



Article 7 : Concertation et dialogue.

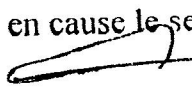

1. Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise.
2. Dans ce but les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends collectifs de travail.


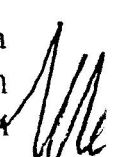
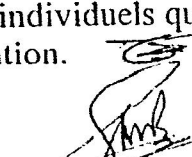
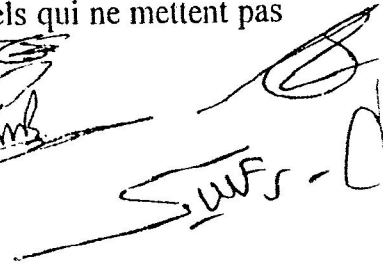
Article 8 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

1. Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de mettre en œuvre cette concertation et de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et additifs.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.


T. Abou





S.W.F.S - C


2. La commission est composée de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants des organisations signataires.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations intéressées au Ministre en charge des questions du Travail et de la Prévoyance Sociale.

3. La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie ainsi qu'au Ministre en charge des questions du Travail et de la Prévoyance Sociale.

La présidence est assurée par un représentant du Ministre en charge des questions du Travail et de la Prévoyance Sociale qui convoque les parties 45 jours au plus tard après dépôt du dossier.

4. Lorsque la commission donne un avis à la majorité simple de ses membres, le vote ayant lieu à bulletin secret, le texte de cet avis, signé par les organisations représentées, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.
5. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé à la diligence du Ministre en charge des questions du Travail et de la Prévoyance Sociale 45 jours au plus tard après la convocation des parties.

TITRE II :

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, ethniques et raciales du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.
3. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.

4. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue pour trouver la solution qui arrange au mieux les intérêts des deux parties, sans que cela puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, à un séminaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale de travailleurs intéressée de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il convient de faciliter cette participation étant entendu que celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut apporter à la marche normale du travail.
2. Par assimilation avec ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable syndical.
3. Des autorisations exceptionnelles d'absence payées, venant en sus des permissions prévues à l'article 50 ci-après, peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur demande des organisations syndicales, dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année civile, dans les cas limitatifs suivants :
 - (a) Participation aux réunions statutaires de leur organisations ;
 - (b) Participation à des stages ou séminaires de formation syndicale.
4. La demande doit être présentée, sauf cas de force majeure, huit jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.
5. Pour les responsables syndicaux des autorisations complémentaires d'absence payées peuvent être accordées d'un commun accord entre employeur et organisation syndicale.
6. La pharmacie étant par définition un service de santé publique, il ne saurait être question pour le personnel appelé à servir le malade de quitter son poste de travail sans autorisation préalable.

Article 11 : Permanent syndical

1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « permanent syndical » doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son ancienne entreprise.
2. A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder deux ans renouvelables une fois, le travailleur est repris à la catégorie correspondant au

moins à sa précédente qualification professionnelle dans l'entreprise, et l'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant.

3. La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas, excéder quatre ans. Toutefois, au delà de cette limite, sauf prolongation d'accord partie, le contrat de travail est résilié de plein droit sans versement d'aucune indemnité de part et d'autre.
4. La demande de réintégration, accompagnée éventuellement de l'avis de l'organisation syndicale, doit être présentée par le travailleur au moins trois mois avant l'expiration de la suspension du contrat de travail défini à l'alinéa (2) ci-dessus.

Article 12 : délégué du personnel : élection, exercice des fonctions

1. Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire. Le temps réglementaire, fixé par les textes en vigueur, réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.
3. Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 20 ci-dessous. L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.
4. Un délégué du personnel ne peut, pendant la durée de son mandat, être muté à titre temporaire ou définitif sans son accord préalable exprimé devant l'Inspecteur du travail du ressort. En cas de désaccord l'autorisation prévue par la législation en vigueur est requise. Dans tous les cas le délégué du personnel muté perd sa qualité de délégué mais continue à bénéficier de la protection légale pendant six mois qui suivent la mutation.

Article 13 : Panneaux d'affichage

1. Des panneaux d'affichage doivent, conformément à la réglementation en vigueur, être réservés dans chaque établissement aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.
2. Ces communications sont limitées aux convocations et aux réunions et ne comportent d'autres indications que les lieu, heure, ordre du jour, nom et qualité de leurs auteurs.

3. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et toutes communications avant d'être affichées doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa. Les objections éventuelles de celle-ci doivent être formulées dans les quarante huit heures suivant le dépôt de ces communications.
4. Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage.

Article 14 : Responsables syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. Dans ce but, les employeurs s'engagent à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsables.

Article 15 : Cotisations syndicales

1. Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement au « check-off », et de versement immédiat du montant de cette retenue.
2. Il est recommandé aux employeurs d'adresser aux syndicats de base une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.
3. Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
 - a) A l'extérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance ;
 - b) A l'intérieur de l'établissement, le délégué doit, avant de se déplacer en informer son responsable hiérarchique. Pour prendre contact avec un autre travailleur dans le cadre de ses attributions de délégué, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci. Compte tenu de la fonction sociale de la pharmacie, les déplacements doivent être effectués de façon à ne pas perturber le service.

4. En aucun cas, le temps attribué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur un mois suivant ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

5. Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 20 ci-dessous. L'exercice de délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

6. Un délégué du personnel ne peut, pendant la durée de son mandat, être muté à titre temporaire ou définitif sans son accord préalable exprimé devant l'Inspecteur du travail du ressort. En cas de désaccord, l'autorisation prévue par la législation en vigueur est requise. Dans tous les cas, le délégué du personnel muté perd sa qualité de délégué mais continue à bénéficier de la protection légale pendant six mois qui suivent la mutation.

TITRE III :

LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER :

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16 : Engagement

1. Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par un formulaire d'engagement en double exemplaire qui est signé des deux parties et qui comporte au moins les indications suivantes :
 - a) Les nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du travailleur ;
 - b) La date de prise de l'effet d'engagement ;
 - c) La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribués au travailleur ;
 - d) L'énumération des diplômes obtenus, liés à l'activité ;
 - e) Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
 - f) Le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituel ;
 - g) Le lieu d'exécution du contrat ;
 - h) La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.
3. Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste de l'engagement.
4. L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle ou de tests psychotechniques.

Article 17 : Période d'essai

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants :
 - (a) Catégories I et II : 5 jours ouvrables ;
 - (b) Catégories III à VI : 7 jours ouvrables ;
 - (c) Catégories VII à XII : 30 jours ouvrables.

Article 18 : Classification professionnelle

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification définie en annexe de la présente Convention Collective.
2. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour tenir cet emploi, cette qualification pouvant résulter, soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique sur le « tas ».
3. Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes, ni des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'engagement.
4. Lorsqu'un travailleur acquiert, après son engagement, un des diplômes techniques retenus par la classification professionnelle jointe en annexe et utilisable dans l'entreprise, il est reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un délai maximum de douze mois suivant la notification à l'employeur. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction de ses compétences et des possibilités de l'entreprise. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée par le travailleur, il lui est accordé une bonification d'échelon.

Article 19 : Apprentissage et formation

1. Les employeurs assurent la formation et le perfectionnement professionnels de leurs agents au moyen :
 - De stages professionnels dans les établissements spécialisés existant ou à créer au bénéfice des travailleurs dont le recrutement définitif est envisagé ;
 - De stages et de cours spécialisés au profit des travailleurs les plus aptes à assurer des fonctions précises au sein de l'entreprise.
2. Ces modes de formation viennent naturellement s'ajouter à la formation sur le tas déjà pratiquée dans plusieurs entreprises.

Article 20 : Changement provisoire d'emploi

1. La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un

travailleur à un autre emploi que le sien relevant soit d'une catégorie inférieure, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie.

2. Le travailleur muté provisoirement à un emploi relevant d'une autre catégorie que la sienne est soumis aux règles suivantes :
 - a). *Durée du remplacement* : la durée maximale du remplacement est limitée à 6 mois éventuellement renouvelable une seule fois ;
 - b). *Le travailleur muté à une catégorie inférieure à la sienne garde le bénéfice de ses acquis* ;
 - c). *Indemnité d'intérim ou d'affectation provisoire d'un travailleur à une catégorie supérieure à la sienne* : si cette période est égale ou supérieure à un mois, l'intérimaire ou l'affecté provisoire perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du travailleur qu'il remplace.
 - d). Cette indemnité est payée en même temps que le salaire. Dans le cas de déplacement conjoncturel, elle s'ajoute aux avantages prévus à l'article 45 ci-dessous.

Article 21 : Promotion interne

1. En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée à capacité égale aux travailleurs les plus anciens.
2. La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion.
3. Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit, s'il y a lieu, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi. Dès la fin de celle-ci, le travailleur est classé soit dans la catégorie du nouvel emploi, soit maintenu à son ancien poste.
4. Un travailleur qui a assuré un remplacement dans un emploi de catégorie supérieure dans les conditions de l'article 20 (a) ci-dessus doit, au-delà d'un an, être reclassé à la catégorie de remplacement.

Article 22 : Camerounisation des emplois

Les employeurs s'attachent à mettre en œuvre dans leur entreprise une politique effective et diligente de camerounisation des emplois dans la ligne définie par le gouvernement.

Article 23 : Commission paritaire de classement

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après. La réclamation est

introduite par toute voie laissant trace écrite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur est tenu de donner une réponse par toute voie laissant trace écrite, au travailleur dans un délai de 30 jours.

2. A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir la commission paritaire de classement, soit directement soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. La demande de reclassement est faite par toute voie laissant trace écrite ; elle est adressée à l'inspecteur du travail du ressort, avec copie à l'employeur. Elle fait apparaître le nom et la qualité du demandeur, le classement actuel du travailleur, le classement revendiqué, l'argumentation évoquée.
3. La commission paritaire de classement est composée de quatre représentants des employeurs, et de quatre représentants des travailleurs de la branche d'activité, désignés par les organisations syndicales les plus représentatives de la branche. L'inspecteur du travail du ressort en assure la présidence. Le secrétariat, présidé par l'inspecteur du travail du ressort comprend en outre un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs.
4. La commission se réunit à la diligence de son président dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la demande de reclassement.
5. La commission doit entendre pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la demande ainsi que l'employeur. Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision en ce sens. Cette décision, en cas de reclassement du travailleur prend effet pour compter de la date à laquelle la demande visée au paragraphe 3 ci-dessus a été introduite auprès de l'employeur.
6. La décision de la commission est prise à la majorité des membres, le président participant au vote ; elle est motivée et consignée dans un procès verbal.
7. Le procès verbal est établi et notifié aux parties dans un délai de huit jours francs. La partie qui n'accepte pas la décision de la commission dispose d'un délai de quinze jours francs, pour compter de la notification, pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du travailleur sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

Article 24 : Clause de non concurrence

Les parties contractantes rappellent les dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence.

Article 25 : Secret professionnel

1. Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exécution de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.
2. Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie.
3. De son côté, l'employeur doit s'abstenir de donner sur le travailleur qui l'a quitté, des informations de nature à nuire à ce dernier ou à entraver son embauche dans une autre entreprise.

CHAPITRE II :

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : Obligations militaires du travailleur

1. La période de suspension pendant la durée des obligations militaires du travailleur est prise en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté. En ce qui concerne le régime indemnitaire, les parties se réfèrent à la législation en vigueur.
2. A l'expiration du temps passé sous les drapeaux, le travailleur est repris de plein droit dans son ancienne catégorie. La période passée sous les drapeaux ouvre droit pour le travailleur à l'avancement d'échelon, au calcul de l'indemnité de licenciement, au droit du congé sans rémunération et à la majoration de congé pour ancienneté.

Article 27 : Accidents et maladies non imputables au travail

1. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois jours ouvrables, et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf lorsque le médecin a indiqué dans son certificat médical initial la date de reprise du travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.

Article 28 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, dûment constaté par un médecin de l'entreprise ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat, le travailleur bénéficie, en fonction de son ancienneté dans

l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, du régime indemnitaire à plein salaire suivant :

- a). Moins d'un an : 1 mois de salaire ;
 - b). Entre 1 et 5 ans : 3 mois de salaire ;
 - c). Au-delà de 5 ans : 4 mois de salaire.
2. En cas de pluralité d'absence pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur excéder 4 mois de plein salaire.
 3. Le travailleur-ayant épuisé ses droits ou indemnités prévues ci-dessus et qui n'est pas en mesure de reprendre son service au terme de la période légale de suspension du contrat peut, sur sa demande et sur présentation du certificat médical, obtenir des prolongations semestrielles de la période de suspension dans la limite maximale d'un an.

Article 29 : Accidents du travail et maladies professionnelles Indemnité complémentaire de l'indemnité légale

1. En matière de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 28 ci-dessus pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son salaire, heures supplémentaires non comprises.

Article 30 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail.

1. Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur peut lui proposer un emploi relevant d'une catégorie inférieure fixée d'accord partie, mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail.
2. Si l'accident ou la maladie n'est pas imputable au travail, l'employeur peut proposer au travailleur un emploi relevant d'une catégorie négociée d'accord partie.
3. Le travailleur est alors rémunéré au taux de la catégorie correspondante.

CHAPITRE III :

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 31 : Généralités sur la rupture du contrat de travail

1. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie, employeur ou travailleur, qui prend l'initiative de la rupture.
2. Cette notification, faite par écrit à l'autre partie doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.
3. Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation en vigueur.

Les parties conviennent qu'une attestation provisoire est délivrée, sur sa demande, au travailleur au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.

Article 32 : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie imputable au travail

1. (a) A l'expiration du délai légal de six mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat de travail doit adresser à son employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. S'il n'a pas demandé et obtenu la prolongation de la suspension prévue à l'article 28 paragraphe 3 ci-dessus et s'il n'a pas été remplacé, le délai de six mois est prorogé soit jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement effectif. S'il a été remplacé, le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur.

(b) Si ce certificat médical n'a pas été adressé à l'employeur, celui-ci peut constater d'office la rupture du contrat.

(c) Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail est notifiée par toute voie laissant trace écrite au travailleur avec ampliation à l'Inspecteur du Travail du ressort.

2. (a) La notification permet d'une part de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du travailleur et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits.

(b) Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous délais de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat de travail. Cependant, il est alloué au travailleur comptant cinq ans de service dans l'entreprise, une

indemnité égale à deux mois de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

3. Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

Article 33 : Préavis et rupture de contrat

1. Les conditions et la durée du préavis, prévues par les dispositions légales et réglementaires, obéissent notamment aux modalités qui suivent :
2. Toute résiliation de contrat est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas ci-après :

- a) Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 17, paragraphe 2 ci-dessus ;
 - b) Faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente ;
 - c) Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
 - d) Force majeure, la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure.
3. Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.
 4. La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis.

Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

5. Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la notification faite par la partie qui prend l'initiative de la rupture est portée à la connaissance de l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième.

Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

6. Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel.

7. En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux jours de liberté par semaine, pris, d'accord parties, globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.

A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant.

8. Sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur concernant la passation de service, le travailleur licencié qui a exécuté la moitié du préavis et qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectué.

Article 34 : Préavis en cas de départ en congé

1. Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze (15) jours francs avant la date de départ en ce qui concerne les travailleurs des catégories I à IV, un mois en ce qui concerne les travailleurs des catégories VII à XII.
2. En cas d'inobservation de cette clause l'indemnité compensatrice de préavis est majorée de 50 %.

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 35 : Compression du personnel

Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'entreprise ou une réorganisation intérieure envisagée par l'employeur, est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur. Dans ce cas, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi bénéficie des dispositions de l'article 33, paragraphe 8 ci-dessus.

Article 36 : Indemnité de licenciement

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
2. Sauf pratique plus avantageuse en vigueur, cette indemnité est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement, à l'exclusion des indemnités représentatives de frais ou d'avantages en nature.

Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années.

3. Le pourcentage applicable au salaire moyen varie comme suit :
 - 20 % pour chacune des cinq premières années ;
 - 30 % pour chacune des années de la 6^{ème} à la 10^{ème} ;
 - 40 % pour chacune des années de la 11^{ème} à la 15^{ème} incluse ;
 - 45 % pour chacune des années de la 16^{ème} à la 20^{ème} incluse ;
 - 50 % pour chacune des années au-delà de la 20^{ème} année.

Article 37 : Départ à la retraite – Indemnité de fin de carrière

1. L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation du contrat de travail, tant à l'égard du travailleur que de l'employeur. Il suffit à l'une ou l'autre des parties d'en prendre acte, à tout moment, pour en tirer les effets de droit.
2. La cessation de contrat, soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur, est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification réciproque et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an.
3. Le délai de notification requis est fixé à 12 mois précédant la date de départ à la retraite.
4. Sauf pratique plus avantageuse en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'employeur est égale à l'indemnité de licenciement. Elle ne saurait se cumuler avec une indemnité ayant le même objet. Elle est exclusive de tout autre indemnité si ce n'est l'indemnité compensatrice de délai de notification et celle de congé payé.

Article 38 : Décès du travailleur

1. En cas de décès du travailleur, il est versé aux ayants-droit les sommes dues jusqu'à la date du décès : salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.
2. En outre, si le travailleur réunissait douze (12) mois d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident du travail ou maladie professionnelle), il est versé aux ayants-droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement.
3. Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, l'employeur fournit le cercueil et assure le transport funéraire dans la ville du lieu d'emploi.
4. Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, ce dernier assure à ses frais le transport du corps du défunt du lieu du décès soit au lieu de résidence habituelle, soit au lieu de recrutement, soit au lieu d'inhumation, au choix de la famille. En tout état de cause, les frais assurés de ce fait ne peuvent excéder ceux qui résulteraient du transport des restes mortuaires au lieu de la résidence habituelle. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables, sur le

territoire national, en cas de décès de l'épouse du travailleur et de ses enfants légitimes mineurs.

TITRE IV :

CONDITION DU TRAVAIL

CHAPITRE I :

DUREE DU TRAVAIL

Article 39 : Durée du travail – Généralités

1. Conformément à la réglementation en vigueur, la durée hebdomadaire de travail est de 45 heures pour le travailleur exclusivement affecté à la vente dans les officines de pharmacies, et à 56 heures pour le personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, au service d'incendie. Le reste du personnel est soumis à la durée légale de 40 heures par semaine.
2. La fixation de l'horaire de travail journalier et la répartition de la durée du travail, de même que leur révision éventuelle font l'objet d'une décision de l'employeur après consultation des délégués du personnel s'il en existe et à défaut du représentant du personnel.
3. La journée ou la demi-journée ouvrable libérée, dans l'hypothèse d'une répartition inégale du travail entre six jours de la semaine, conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congés payés.
4. Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel il reste à la disposition de l'employeur lui est payé comme temps de travail effectif.

Article 40 : Heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours ouvrables sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur et selon d'autres modalités plus favorables aux travailleurs fixées d'accord parties.
2. Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés donnent lieu à une majoration de salaire comme suit :
 - Heures supplémentaires de jour : majoration de 45 % du salaire horaire,
 - Heures supplémentaires de nuit : majoration de 60 % du salaire horaire.

3. Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Article 41 : Récupération des heures perdues

La récupération des heures de travail s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties pour les cas non prévus par la réglementation. Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand la répartition de l'horaire de l'entreprise est établie sur cinq (5) jours ou cinq (5) jours et demi, la récupération peut jouer sur le sixième jour.

Article 42 : Travail de nuit – Indemnité de panier

1. Le travail de nuit est rémunéré conformément à la réglementation en vigueur.
2. Tout travailleur effectuant au moins six heures de travail dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une indemnité dont le montant est égal à 3 % du salaire mensuel de la 1^{ère} catégorie, échelon A, pour les travailleurs des catégories I à IV, et 4 % dudit salaire pour les travailleurs des catégories VII à X.1. Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et aux veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

CHAPITRE II :

DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 43 : Déplacements et mutations – Dispositions générales

1. les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu de l'emploi, soit hors de ce lieu.
2. Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge.
3. Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe ou indirecte des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative, barème ou forfait.
4. Le salaire du travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.

Article 44 : Déplacement occasionnel – Indemnité de déplacement

1. Par déplacement occasionnel on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu d'emploi. il ne peut excéder deux mois consécutifs.
2. Le déplacement occasionnel donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement occasionnelle calculée selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le travailleur et de son appartenance catégorielle.
3. En sus de l'indemnité de déplacement sus-visée, le travailleur perçoit par jour pour ces repas une indemnité calculée comme suit :

• De la 3 ^{ème} à la 6 ^{ème} catégorie : 5 % du salaire de base de 5/E
• De la 7 ^{ème} à la 12 ^{ème} catégorie : 5 % du salaire de base de 8/E

4. Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire de l'entreprise.

Article 45 : Déplacement conjoncturel – Indemnité de séjour

1. Par déplacement conjoncturel, on entend le déplacement provisoire de longue durée effectué pour raison de service hors du lieu habituel d'emploi sans que cette durée puisse être inférieure à deux mois ni excéder six mois. Le cas se présente notamment à l'occasion d'intérim pour stage, maladie démission du titulaire du poste.
2. Le déplacement conjoncturel n'entraîne pas de changement de résidence habituelle du travailleur.
3. Le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité de séjour représentative des frais supplémentaires exposés par le travailleur. Cette indemnité de séjour est égale à 50 % du salaire catégoriel échelonné. Elle est représentative de l'ensemble des frais de séjour dont l'hébergement et la nourriture. Si le logement est fourni en nature, cette indemnité est ramenée à 25 %. Cependant, l'indemnité de séjour est égale à l'indemnité de déplacement occasionnel durant les quinze (15) premiers jours.
4. Pendant le déplacement conjoncturel, le travailleur ne perçoit pas de frais de mission.

Article 46 : Mutation avec changement de résidence

1. Quand il s'avère que la durée prévue pour le déplacement doit excéder celles fixées aux articles 44 et 45 ci-dessus, le déplacement est définitif et entraîne l'installation à demeure du travailleur hors de sa résidence habituelle. Il comporte alors des conséquences pour le travailleur et sa famille en ce qui concerne les frais de voyage, de transport, d'emménagement et de logement.

La famille du travailleur s'entend de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

2. Les frais de voyage du travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur du lieu d'embauche ou du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi. Les modalités de transport font l'objet de l'article 48 ci-après.
3. Le logement du travailleur et de sa famille est assuré par l'employeur à titre gratuit. Les conditions précises de cette prestation font l'objet de l'article 57 ci-après.
4. Quand l'employeur ne dispose pas d'un logement, il est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatrice de logement au taux fixé par la réglementation en vigueur.

Article 47 : Mutations pour convenances personnelles

1. Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou sur prescription médicale dans une autre ville que celle du lieu de son premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur demande écrite de sa part, recevoir cette affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.
2. Les frais de voyage du travailleur et de sa famille de même que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur du lieu de recrutement au nouveau lieu de résidence habituelle, selon les modalités précisées à l'article 48 ci-après.
3. Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité du travailleur déplacé au sens de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 48 : Voyages et transport

1. Le déplacement du personnel et le transport des bagages sont à la charge de l'employeur
2. Les frais de voyage et de transport constituent des « indemnités en nature » qui ne sont dues qu'en cas de déplacement effectif du travailleur et, le cas échéant, de sa famille.

CHAPITRE III :

REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES - DISCIPLINE

Article 49 : Congés payés : Majoration pour ancienneté

1. Le travailleur bénéficie de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf clauses plus favorables des contrats individuels.
2. Le congé a un caractère obligatoire aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Il est conçu pour permettre au travailleur de se reposer. Il doit être effectivement pris et ne peut en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice durant l'existence du contrat de travail.
3. Le congé annuel est pris en principe en une seule fois ; toutefois, des accords individuels peuvent permettre :
 - a) La prise de congés fractionnés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze jours ouvrables continus ;
 - b) L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absence non payées ;
4. Sauf disposition plus favorable des contrats individuels, l'allocation de congés payés est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

5. La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise conformément au tableau ci-après :

Ancienneté	Nombre de jours de majoration	Total des jours ouvrables de congé
0 à Moins de 3 ans	-	18
3 à Moins de 06 ans	2	18 + 2 = 20
6 à Moins de 09 ans	4	18 + 4 = 22
9 à Moins de 12 ans	6	18 + 6 = 24
12 à Moins de 15 ans	12	18 + 12 = 30
15 à Moins de 18 ans	15	18 + 15 = 33
18 à Moins de 21 ans	18	18 + 18 = 36
21 à Moins de 24 ans	21	18 + 21 = 39
24 à Moins de 27 ans	24	18 + 24 = 42
27 à Moins de 30 ans	27	18 + 27 = 45
30 à Moins de 33 ans	30	18 + 30 = 48
33 à Moins de 36 ans	33	18 + 33 = 51
36 à Moins de 39 ans	36	18 + 36 = 54
39 à Moins de 42 ans	39	18 + 39 = 57
42 à Moins de 45 ans	42	18 + 42 = 60
45 à Moins de 48 ans	45	18 + 45 = 63

6. Lorsque la durée du congé principal est inférieure à dix huit jours ouvrables, les majorations pour ancienneté indiquées ci-dessus sont fractionnées au prorata à condition que la durée du congé principal soit au moins égale à six jours ouvrables. Le congé principal s'entend de l'ensemble du nombre de jours de congé auquel le travailleur a droit pour une période donnée, même si ce congé a été pris par fractions.

Article 50 : Permissions exceptionnelles d'absences payées

1. Le travailleur bénéficie de permissions exceptionnelles d'absence à l'occasion de la survenance de certains événements familiaux. Ces événements font objet de l'énumération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés.
2. Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas dix jours ouvrables par année calendaire.
3. Sur demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque événement et au-delà du plafond de dix jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur.
4. Quand l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

5. En ce qui concerne les délais impartis aux travailleurs pour informer l'employeur, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

6. Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives adéquates ou état civil dans un délai de soixante jours suivant l'événement.

7. Tableau des permissions exceptionnelles payées :

• Mariage du travailleur.....	5 jours
• Accouchement de l'épouse du travailleur	3 jours
• Mariage d'un enfant du travailleur	2 jours
• Décès du conjoint du travailleur	5 jours
• Décès d'un enfant	5 jours
• Décès du père ou de la mère	5 jours
• Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours

Ces jours s'entendent de jours de travail effectif.

Article 51 : Absences injustifiées

Toute absence du travailleur non justifiée dans les six (6) jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure, permet à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire.

Article 52 : Discipline

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :

- a) Avertissement ;
- b) Blâme ;
- c) Mise à pied de 1 à 8 jours ;
- d) Licenciement.

2. Les sanctions énoncées en (a) et (b) ne sauraient être invoquées à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

3. Aucune des sanctions prévues au paragraphe 1 ci-dessus ne peut être prise par l'employeur sans que l'intéressé, assisté s'il le désire d'un délégué du personnel s'il en existe, ou du syndicat auquel il appartient, n'ait eu la possibilité de se justifier par écrit.

4. La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Ampliation de la décision est adressée dans les quarante huit heures à l'Inspecteur du travail du ressort.

TITRE V :
LE SALAIRE

Article 53 : Détermination du salaire et mode de rémunération

1. Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et payé à la journée, à la semaine, à la quinzaine ou au mois.
2. Lorsque la rémunération est basée sur un travail à la tâche ou aux pièces, ou composée en tout ou en partie de commissions, elle fait l'objet d'entente entre employeur et travailleur intéressés, le principe retenu étant que cette façon de rémunérer doit procurer au travailleur de capacité moyenne et entraîné, travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.
3. Les augmentations décidées par l'employeur ont essentiellement pour objet la promotion individuelle.

Article 54 : Avance sur salaire

1. Sur sa demande, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées au travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir) de l'objet de l'avance, des engagements en cours du travailleur et, d'autre part, des possibilités de l'employeur.
2. Ces avances sont consenties dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévue par lesdites dispositions.

Article 55 : Avancement d'échelon

1. L'avancement d'échelon s'effectue par décision de l'employeur. Cependant, après trois années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.
2. Les parties conviennent que ce délai constitue un maximum qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon, en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur.
3. Les parties recommandent la signature d'accords d'établissements prévoyant des conditions plus favorables au sein de l'entreprise.

Article 56 : Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 57 : Logement

A. DISPOSITIONS GENERALES

1. Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, le logement est fourni au travailleur dans les cas et aux conditions prévus par la législation et la réglementation en vigueur.
2. En cas de rupture de contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :
 - a) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis : évacuation à l'expiration de celui-ci ;
 - b) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis : évacuation à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit.
 - c) En cas de démission sans préavis et sans indemnité compensatrice : évacuation immédiate.
 - d) En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation différée dans la limite de huit jours ouvrables.
 - e) En cas de décès du travailleur : évacuation par la famille dans les 60 jours qui suivent le décès.
3. L'indemnité de logement visée au paragraphe 5 du présent article est versée dans les cas prévus en (a) et (b) ci-dessus.

B. CAS DU TRAVAILLEUR DEPLACÉ DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

4. Le logement doit être satisfaisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et à sa position hiérarchique dans l'entreprise.

C. AUTRE CAS

5. Sauf pratiques plus avantageuses dans les entreprises et compte tenu des responsabilités et des sujétions particulières aux emplois des catégories IX à XII, les parties contractantes recommandent le versement aux agents desdites catégories non logés d'une allocation de participation aux frais de logement fixée d'accord parties. Cette allocation ne fait pas obstacle à l'attribution d'autres primes ou indemnités liées à la fonction.

TITRE VI :

SANTE ET PROTECTION SOCIALE

Article 58 : Mesure d'Hygiène et de sécurité

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles de santé et de sécurité dans leur entreprise, conformément à la réglementation en vigueur.
2. Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.

Article 59 : Tenues du travail ou de sécurité – Equipements de protection

1. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure de santé ou de sécurité, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter, il est responsable de leur bon entretien.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 60 : Services médicaux du travail

Les services médicaux du travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre du contrat individuel de travail ou d'accord d'établissement.

Article 61 : Hospitalisation du travailleur

1. Tout travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'une prise en charge par l'employeur délivrée à l'établissement hospitalier pour le paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, indemnité de maladie, éventuellement indemnité de préavis, de licenciement, de congé).
2. Lorsque l'employeur agissant aux lieu et place du travailleur aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues mensuelles après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible et saisissable du salaire prévue par les textes en vigueur.

3. Au titre d'avantages sociaux exceptionnels consentis par l'employeur des remises dont le taux est fixé d'accord parties dans le cadre des accords d'établissement peuvent être accordées aux travailleurs.

Article 62 : Protection sociale

1. Les parties contractantes s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur. Elles recommandent la plus grande attention aux problèmes de protection sociale.
2. Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties recommandent la création d'organismes mutualistes au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et de l'employeur.

TITRE VII :

PRIMES - INDEMNITES - PRESTATIONS DIVERSES

Article 63 : Médailles d'honneur du travail

L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime dont le montant est au moins égal à onze fois le salaire horaire de la 7^{ème} catégorie, échelon A, et ceci par année d'ancienneté dans l'entreprise et de l'employeur ou ses filières.

Article 64 : Gratification

Dans le cas où aucune mesure particulière n'est accordée au personnel en fin d'année sous quelque forme que ce soit, les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification de fin d'année. Celle-ci constitue un encouragement individuel pour le travailleur dans sa manière de servir.

Article 65 : Prime de caisse

1. Une prime de caisse mensuelle est versée aux travailleurs désignés ci-dessous aux taux suivants :
 - a) Caissier principal : 16 fois le salaire horaire de la 6^{ème} catégorie, échelon A.
 - b) Caissier secondaire (officine) : 16 fois le salaire horaire de la 5^{ème} catégorie, échelon A.
 - c) Caissier auxiliaire : 16 fois le salaire horaire de la 4^{ème} catégorie échelon A.

Dans une entreprise où il n'existe qu'un caissier unique, sa prime de caisse est égale à celle d'un caissier principal telle que fixée ci-dessus.

2. Cette prime entraîne la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste.

Article 66 : Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel

1. Tout travailleur autorisé à utiliser un moyen de transport dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état bénéficie en contrepartie d'une indemnité fixée d'accord parties.
2. Le montant de cette indemnité doit tenir compte, d'une part de l'usage qui est fait du véhicule ou de l'engin, et d'autre part de la valeur d'achat de l'assurance, de la vignette, de l'entretien, du carburant.

Article 67 : Indemnité de transport

1. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité mensuelle de participation aux frais de transport égale à 5 % du salaire mensuel de la catégorie V, échelon D pour vingt-deux (22) jours de travail effectif. Cette indemnité est augmentée ou réduite en fonction du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois.
2. La présente indemnité n'est pas attribuée aux travailleurs qui bénéficient de l'indemnité d'usage de véhicule ou d'engin prévue à l'article 66 ci-dessus.

Article 68 : Prime de salissure

1. Une prime de salissure est prévue en faveur des travailleurs employés à des travaux salissants.
2. Les emplois concernés, les taux et les modalités de versement de cette prime sont fixés par l'employeur en accord avec les délégués du personnel et/ou les représentants du personnel.

Article 69 : Clubs et associations

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs et, partant, pour les relations professionnelles, des activités artistiques, culturelles et sportives. Elles se déclarent favorables en conséquence à la création, à l'initiative soit d'une organisation de travailleurs, soit d'un groupe d'employeurs, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin de concert avec les employeurs d'autres branches d'activités.

Fait à Yaoundé, le

Pour le Patronat :

• EKOTTO MENGATA Denis : Représentant des grossistes ;

[Signature]

• EWANE EKAMBI Pierre Paul : Représentant des industriels.

• NGOULE Charles (Grossiste)

Pour les officinaux :

SYNAPOC :

• YINDA Marie Flore

[Signature]

• ABONG Bwemba Thérèse

[Signature]

• ANYA ONAWA JEAN NE

[Signature]

SNPC :

Représentant des biologistes

• LABOREX

[Signature]

Pour les Travailleurs :
CSTC

• NDI Jean Marie

• KOTTE WONDJE Ernest

[Signature]

• KAMGA Laurent

[Signature]

• TSAYEM André

[Signature]

• MASSONG Raphaël

[Signature]

• NTSAMA ETOUNDI

[Signature]

USLC

• MBOM MEFE

[Signature]

• KONO KONO Jules

[Signature]

• WAFFO Jean

[Signature]

Le Président de la Commission

• ZOGO AWONA Flavien

[Signature]

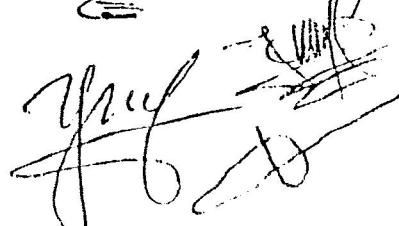

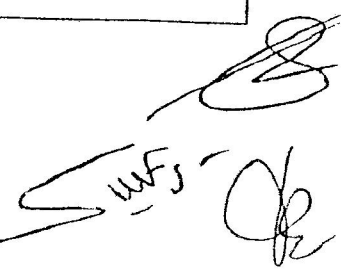
ANNEXE

**CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE
COMPLEMENTAIRE DE LA PHARMACIE**

<i>Catégorie</i>	<i>Tâches</i>
III	Agent d'entretien, gardien, vendeur débutant, aide magasinier débutant, garçon de salle, manutentionnaire, conditionneur, coursier.
IV	<p><i>IV.1. Filière gestion de stock :</i> Garçon de magasin avec expérience ayant une responsabilité, en charge des rayons, livreur, - pointeur du classement des stocks, du contrôle des références.</p> <p><i>IV.2. Filière Administrative :</i> Employé de bureau, vendeur auxiliaire (après trois (3) ans comme vendeur débutant), opérateur de saisie débutant, chauffeur avec permis "B", secrétaire avec niveau 3^{ème} sans BEPC/CAP, caissier auxiliaire, aide déclarant, enleveur en douanes.</p> <p><i>IV.3. Filière technique :</i> Aide-soignant, option laboratoire avec CEPE + 1 an de formation, Machiniste technicien, Aide chimiste, Aide préparateur.</p> <p><i>IV.4. Filière comptable :</i> Préparation des règlements, correspondances simples, tenue des registres et des livres impliquant des connaissances comptables par la pratique.</p>
V	<p><i>V.1. Filière gestion de stock :</i> Les tâches d'un aide magasinier confirmé, avec expérience de son métier de dix (10) ans, maîtrisant parfaitement la technique de gestion des stocks, assurant la gestion d'un magasin, l'expédition des marchandises, la réception et le catalogage des marchandises, rayonniste confirmé, contrôleur après trois (3) ans d'expérience</p> <p><i>V.2. Filière Administrative :</i> Employé de bureau + BEPC ou dix (10) ans d'expérience dans son métier, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilités (secrétaire, secrétaire sténodactylo, avec 90 mots/minute et 25 mots sur la machine, caissier ayant une responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recettes et paiements, chauffeur coursier avec permis "B et C", aide déclarant confirmé avec expérience de dix (10) ans, opérateur de saisie 1^{er} degré, vendeur titulaire du BEPC ou du CAP et/ou après trois (3) ans comme vendeur auxiliaire.</p> <p><i>V.3. Filière technique :</i></p>

	<p>V.4. <u>Filière comptable</u> : CAP/BEPC + formation comptable</p> <p>Assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et impliquant des connaissances spécialisées en techniques dans le domaine de l'emploi occupé, employé aux écritures confirmé avec dix (10) ans d'expérience dans son métier.</p>
VI	<p>VI.1. <u>Filière gestion de stock</u> :</p> <p>Magasinier avec une expérience de dix (10) ans ayant une responsabilité d'un magasin, exécutant les travaux particulièrement difficiles de son métier, connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, capable de les recevoir, de les différer ou ranger, cataloguer, détenir en quantité et en valeur les états des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.</p>
	<p>VI.2. <u>Filière Administrative</u> :</p> <p>Employé de la catégorie IV ayant exercé pendant dix (10) ans dans son métier avec une responsabilité et des initiatives accrues, les agents ayant une responsabilité, déclarant en douanes confirmé, secrétaire Bureautique, caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale et effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes, opérateur de saisie de 2^{ème} degré, employé de bureau qualifié, chauffeur livreur très expérimenté avec dix (10) ans d'expérience dans la pratique de son métier.</p>
	<p>VI.3. <u>Filière technique</u> :</p>
	<p>VI.4. <u>Filière comptable</u> :</p> <p>Aide comptable confirmé dix (10) ans dans la pratique de son métier et/ou aide comptable avec niveau 1^{ère} G2</p>
VII	<p><u>Filière gestion de stock</u> :</p> <p>Magasinier confirmé ayant un probatoire, capable d'exercer de façon permanente sur un groupe d'ouvriers ou d'employés assurant le respect de temps et des consignes d'exécution des travaux ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres, chef de rayon avec huit (8) ans d'expérience.</p>
	<p>VII.2. <u>Filière Administrative</u> :</p> <p>Les tâches d'un employé très qualifié ayant une très grande expérience dans l'exercice de son métier dans la catégorie précédente, capable d'exercer de façon permanente la supervision sur un groupe d'ouvriers ou d'employés et assurant le respect de temps et de consignes d'exécution des travaux ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres, opérateur principal, employé de bureau principal, comptable titulaire du probatoire ou du DECS, pupitreur débutant.</p>
	<p>VII.3. <u>Filière technique</u> :</p> <p>Technicien-adjoint de laboratoire avec BEPC + 2 ans de formation</p>
	<p>VII.4. <u>Filière comptable</u> :</p> <p>Les tâches d'un aide comptable confirmé, ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté dans l'exercice de son métier et/ou avoir une connaissance sanctionnée par un diplôme au moins égal au probatoire G2.</p>

M
K

SK



 W.F.S.

VIII	<p>VIII.1. Filière gestion de stock : Les tâches d'un magasinier chef confirmé, avec huit (8) ans d'expérience dans son métier, capable d'exercer de façon permanente un commandement sur un groupe d'ouvriers ou d'employés et assurant des travaux ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.</p>
	<p>VIII.2. Filière Administrative : Les tâches d'un employé principal ayant huit (8) ans d'exercice dans son métier (Idem que celles de la catégorie VI). Chef opérateur ou chef d'exploitation, programmeur 2^{ème} degré, programmeur système, chef de groupe, secrétaire avec BTS ou titulaire du probatoire avec huit (8) ans de pratique.</p>
	<p>VIII.3. Filière technique : Technicien-adjoint de laboratoire avec dix (10) ans d'expérience dans l'exercice de son métier, visiteur médical</p>
	<p>VIII.4. Filière comptable : Les tâches d'un comptable débutant, niveau probatoire ayant exercé huit (8) ans dans son métier au moins et/ou par une formation complémentaire sanctionnée par un diplôme (Idem avec les tâches d'un comptable).</p>
IX	<p>IX.1. Filière gestion de stock : Idem avec les tâches du chef de groupe ayant une expérience bien approfondie de son métier, cinq (5) ans d'ancienneté dans l'exercice de son métier.</p>
	<p>IX.2. Filière Administrative : Tâche d'un agent de maîtrise supérieur, Idem que celles de la VIII, agent ayant de par ses hautes responsabilités, suppléé un cadre, agent qui fait office d'assistant aux cadres et ayant rendu d'énormes services dans leur métier, analyse programmeur 1 an d'expérience, technicien secrétariat BTS</p>
	<p>IX.3. Filière technique : Technicien de laboratoire avec Bac + 2 ans de formation, superviseur ou animateur (visiteur médical)</p>
	<p>IX.4. Filière comptable : Les tâches d'un comptable qualifié avec expérience accrue de 8 ans au moins dans son métier à la catégorie précédente exerçant les fonctions de commandement et/ou d'un diplôme académique (Idem que celles de la catégorie précédente). Comptable Bac + 2 ans fonction, chef du personnel.</p>
X	<p>X. Toutes filières : Agent appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, technique ou commercial, titulaire soit : d'un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une fonction administrative, juridique, financière, commerciale ou technique d'un niveau équivalent acquis par une longue expérience professionnelle de sept (7) ans. Analyste programmeur, analyste 1^{er} degré chef comptable BTS + 3 ans de formation technicien supérieur de laboratoire, technicien de laboratoire avec huit (8) ans de pratique.</p>

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

<p>XI</p>	<p><u>Toutes filières :</u> Les agents répondant à la définition de la catégorie X pour les administratifs et ayant à prendre dans l'accomplissement de leurs activités des initiatives et des responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de leurs collaborateurs des catégories précédentes. Pharmacien assistant, pharmacien délégué médical analyste programmeur 2^{ème} degré, ingénieur informaticien, directeur.</p>
<p>XII</p>	<p><u>Filière technique :</u> Doctorat d'Etat en pharmacie, en droit, en sciences économiques, doctorat 3^{ème} cycle en lettre, diplôme d'ingénieur de conception, agrégation. Cadre supérieur placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ayant pouvoir d'activité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions. Pharmacien ayant à prendre des initiatives et responsabilités, orienter directement le travail de ses collaborateurs. Pharmacien, biologiste pharmacien ayant la pleine responsabilité de la conception, de l'orientation, de l'organisation et du commandement, cadre supérieur.</p>

Alain

Yves

JH

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

GRILLE DES SALAIRES SECTEUR TERTIAIRE II

Cat.	Ech.	A	B	C	D	E	F
11 %	I	36 480,15	37 700,15	38 920,15	40 145,15	41 370,15	42 590,15
	II	43 262,25	45 782,25	48 307,25	50 827,25	53 352,25	55 872,25
	III	56 254,80	60 680,80	65 114,80	69 544,80	76 974,80	78 404,80
	IV	76 712,10	81 777,10	86 837,10	91 902,10	97 462,10	102 022,10
	V	99 339,45	104 534,45	109 729,45	114 929,45	120 119,45	125 319,45
	VI	123 742,80	129 477,80	135 217,80	140 952,80	146 742,80	152 427,80
8 %	VII	125 107,20	134 272,20	143 427,20	152 592,20	161 747,20	170 912,20
	VIII	174 576,60	185 351,60	196 126,60	206 901,60	217 676,60	228 446,60
	IX	220 476,60	238 336,60	256 201,60	274 061,60	291 926,60	309 791,60
7 %	X	258 025,15	270 915,15	283 505,15	296 105,15	308 700,15	321 300,15
	XI	325 729,40	338 329,40	350 924,40	363 519,40	376 114,40	388 714,40
	XII	393 123,35	405 718,35	418 323,35	430 918,35	443 513,35	456 113,35

[Handwritten signatures and initials are present in the left margin, including a large signature at the top and another at the bottom right.]