

# PHARMACIE : Personnel de bureau, exploitation, vente CCT genevoise

---

## [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Janvier 1996

### Convention collective de la pharmacie

Association des Pharmacies du canton de Genève, (A.P.),

d'une part,

et

Actions, le syndicat des employés (es) du tertiaire regroupant l'Association des Commis de Genève, (A.C.G.), la Fédération Suisse des Travailleurs du Commerce, des Transports et de l'Alimentation, (F.C.T.A.),

la Société Suisse des Employés de Commerce, Section de Genève, (S.S.E.C.),

le Syndicat Interprofessionnel des Travailleurs et Travailleuses de Genève, (S.I.T.),

d'autre part,

#### Table des matières

[Article 1](#) Champ d'application

[Article 2](#) But

[Article 3](#) Paix du travail

#### [I. Conditions d'engagement et de travail](#)

[Article 4](#) Engagement et congé

[Article 5](#) Durée du travail

[Article 6](#) Prolongation de la durée normale du travail

[Article 7](#) Jours fériés

[Article 8](#) Vacances

[Article 9](#) Service militaire

[Article 10](#) Maladie

[Article 11](#) Accidents

[Article 12](#) Prévoyance professionnelle

[Article 13](#) Salaires

[Article 14](#) Conditions particulières offertes aux apprenti(e)s

[Article 15](#) Absences justifiées

[Article 16](#) Congés de formation

[Article 17](#) Liberté syndicale

#### [II. Conditions générales](#)

[Article 18](#) Contrat privé – règlement intérieur

[Article 19](#) Devoirs des employés

[Article 20](#) Devoirs des employeurs

[Article 21](#) Commission paritaire

#### [III. Dispositions finales](#)

[Article 22](#) Situations acquises

[Article 23](#) Entrée en vigueur

#### [Prescriptions légales fédérales et cantonales](#)

#### [Reconnaissance](#)

---

il est convenu ce qui suit :

## **Article 1 Champ d'application**

La présente convention collective de travail règle, conformément aux dispositions des articles 356 et suivants du Code des Obligations, ci-après C.O., les conditions de travail de tout le personnel occupé dans les pharmacies d'officine sise sur le territoire du canton de Genève à l'exclusion des gérants, des pharmaciens-adjoints, des assistants-pharmaciens, des préparateurs en pharmacie

## **Article 2 But**

La convention a pour but,

- de maintenir et d'encourager de bonnes relations entre les pharmaciens et leurs employé(es).
- de fixer des conditions d'engagement et de travail,
- de sauvegarder la paix du travail (article 3).

## **Article 3 Paix du travail**

Les associations patronale et employés (es), signataires de la présente convention, s'engagent à pourvoir au respect de la convention par leurs membres respectifs afin de garantir une paix du travail relative.

## **I. Conditions d'engagement et de travail**

### **Article 4 Engagement et congé**

1. La pharmacie remet un exemplaire de la présente CCT, qui fait partie intégrante du contrat de travail, lors de l'engagement et à chaque nouvelle édition.
2. Pendant le temps d'essai d'une durée de deux mois, au terme desquels l'engagement devient définitif, chacune des parties (employeur – employé(e) ) peut résilier le contrat moyennant un préavis de 7 jours.
3. Les délais de congé pour chacune des parties s'établissent comme suit, une fois le temps d'essai terminé:
  - a) pendant la première année de service: un mois pour la fin d'un mois;
  - b) dès la deuxième année de service: deux mois pour la fin d'un mois;
  - c) dès la cinquième année de service: trois mois pour la fin d'un mois.
4. Dans tous les cas de congé, l'employeur peut exiger de l'employé(e) la cessation immédiate du travail, à condition de payer le salaire correspondant aux délais ci-dessus.
5. Les cas de licenciement avec effet immédiat pour justes motifs sont réservés (art. 337 du CO).
6. Le congé doit être adressé sous pli recommandé. Le licenciement immédiat est confirmé par lettre recommandée.
7. Les dispositions légales concernant la résiliation en temps inopportun (service militaire, maladie, accidents, etc. ), – art. 336c, d, C.O. – et celles concernant la non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi, – art. 337 d. C.O. – sont réservées.
8. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

### **Article 5 Durée du travail**

1. La durée hebdomadaire du travail effectif, au poste de travail, est de 40.30 h.
2. L'horaire de travail doit être situé entre 7 h30 et 19 heures, à l'exception de celui des officines assurant le service de garde.
3. La fermeture du samedi a lieu conformément aux dispositions légales.
4. L'horaire doit être établi de manière à assurer au personnel en plus du jour de repos obligatoire, soit deux demi-journées, soit un jour entier de libre par semaine, selon les exigences du travail et moyennant entente préalable entre l'employeur et l'employé(e) intéressé(e).

Dans les semaines qui comportent un jour férié, l'employeur pourra demander à son personnel de ne pas prendre à ce moment-là ces deux demi-journées ou son jour entier de libre par semaine. Il devra néanmoins accorder à son personnel ce jour de congé usuel au plus tard dans les 15 jours qui suivent.

Sauf circonstance exceptionnelle ou imprévue, l'horaire hebdomadaire doit être communiqué au personnel, une semaine à l'avance.

5. En cas d'impossibilité d'ordre pratique, une entente doit intervenir entre les parties pour compenser les congés prévus à l'al. 4 dans le cadre des dispositions de la loi fédérale sur le travail.
6. Lorsque les circonstances l'exigent, les employés doivent accomplir les heures supplémentaires nécessaires qui sont compensées conformément à l'article 6.

## **Article 6 Prolongation de la durée normale du travail**

### **1. a) Personnel occupé à plein temps:**

Indépendamment du service de garde officiel qui est une obligation légale imposée de la profession, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue à l'art. 5, ch. 1 sont, à la condition expresse d'être ordonnées par l'employeur, payées ou compensées par du temps libre avec une majoration de:

- 25 % si elles sont effectuées les jours ouvrables, entre 7 h. 30 et 20 heures;
- 50 % les jours ouvrables, avant 7 h. 30 ou après 20 heures;
- 100 % les dimanches ou jours fériés en dehors de ceux imposés par le service de garde.

### **b) Personnel occupé à temps partiel:**

Indépendamment du service de garde officiel qui est une obligation légale imposée de la profession, Lorsque le personnel dépasse son temps de travail prévu contractuellement de plus de 20% en moyenne semestrielle, les heures de travail ainsi effectuées, et à la condition expresse d'être ordonnées par l'employeur, sont payées ou compensées par du temps libre avec la même majoration que celle figurant à la lettre a).

2. Les permutations d'horaires, incluses dans la durée hebdomadaire prévue à l'art. 5 ch. 1, ne donnent droit à aucun supplément de salaire lorsqu'elles sont compensées, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.
3. Le personnel de livraison est tenu de terminer son travail une demi-heure après la fermeture des officines.
4. Pour le service de garde officiel, les heures supplémentaires effectuées sont payées au tarif normal sans supplément ou compensées.
5. Les dispositions impératives de la loi fédérale sur le travail restent réservées.

## **Article 7 Jours fériés**

1. A l'exception de celui des officines chargées d'assurer le service de garde officiel, le personnel est mis au bénéfice des jours fériés suivants:

Le 1er janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le Jeûne Genevois, Noël et le 31 décembre (sauf dérogation par l'autorité cantonale pour ce dernier jour).

2. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou avec du temps libre hebdomadaire fixé au sens de l'art. 5 ch. 4, il est remplacé. Les jours fériés qui tombent dans une période de vacances sont remplacés par un congé équivalent fixé de gré à gré entre l'employeur et l'employé.
3. Le personnel qui travaille la veille du Vendredi-Saint, de l'Ascension, du Jeûne Genevois et de Noël est libéré, l'après-midi une heure avant la fermeture habituelle de la pharmacie.
4. La pharmacie est fermée le 1er août. Ce jour est payé mais n'est pas compensé en cas de vacances ou de congé.

## **Article 8 Vacances**

1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur accorde à l'employé, chaque année de service, 4 semaines de vacances.
2. Les employés jusqu'à 20 ans révolus ont droit à une cinquième semaine de vacances.

3. L'employé ayant 12 ans d'activité dans la même pharmacie ou 45 ans d'âge et 5 ans d'activité dans cette entreprise bénéficie d'une cinquième semaine de vacances. Les années d'apprentissage sont comptées dans le temps d'activité.
4. Seules les 3 premières semaines de vacances fixées d'entente avec l'employeur peuvent être prises à la suite. Les suivantes doivent être fixées selon entente préalable entre le patron et l'employé(e) intéressé, en fonction des exigences du travail.

## **Article 9 Service militaire**

1. Pour les citoyens suisses accomplissant des périodes de service militaire et de protection civile obligatoires, l'employeur complète les indemnités des caisses de compensation pour atteindre, au total, les pourcentages de salaire fixés ci-après, pour autant que l'indemnité des caisses de compensation ne soit pas supérieure, selon le barème suivant:
 

a) Cours de répétition et inspections obligatoires	100%
b) Ecole de recrues et les services nécessaires pour l'obtention du grade de sous-officier:	
célibataire	75%
marié	100%
2. A l'exception des cours de répétition, les prestations de l'employeur qui dépassent les exigences légales ne sont accordées qu'à l'employé occupé régulièrement dans la maison, depuis un an au moins, et à condition qu'il ne la quitte pas, de son gré ou par sa faute, dans les deux mois qui suivent son retour du service militaire.
3. Pour les autres services non mentionnés ci-dessus, les dispositions de l'art. 324 b. C.O. demeurent réservées.
4. La période de stage ou d'apprentissage compte dans le temps de service, à la condition que l'employé intéressé soit au bénéfice d'un contrat de stage ou d'apprentissage agréé par l'Office d'orientation et de formation professionnelle, ci-après O.O.F.P.
5. L'employé est tenu d'annoncer à l'employeur sa (ses) période (s) de service militaire, au début de chaque année.

## **Article 10 Maladie**

En vue de couvrir le personnel contre les risques inhérents à la maladie, les parties sont convenues du système suivant pour répondre aux dispositions de l'article 324 a. C.O.:

### **a) Principe général**

L'employeur paie, après la période d'essai, le salaire intégral à l'employé malade pendant:

4 semaines, pendant la première année de service dans l'officine.

Pour autant que l'arrêt de maladie dure 60 jours consécutifs, le deuxième mois est payé à 80% à titre rétroactif.

2 mois, dès la deuxième année de service dans l'officine.

Ces prestations ne peuvent être versées qu'une fois dans l'espace de 12 mois. Dans chaque cas, l'employé doit remettre à l'employeur un certificat médical indiquant la durée de la maladie.

En cas d'incapacité de travail de l'employé (e), l'employeur peut exiger que ce dernier soit vu par un médecin de son choix.

### **b) Assurance perte de gain**

Dès que l'employé est engagé définitivement, l'employeur est tenu de l'assurer pour une indemnité journalière exigible dès le 61ème jour de la maladie. L'indemnité assurée doit s'élever au 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. En cas de tuberculose, la couverture du salaire à 80% est étendue jusqu'à 1800 jours dans une période de 7 ans.

La prime est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé.

### **c) Droit au salaire pendant le congé maternité**

1. Après la période d'essai, l'employeur paie, après l'accouchement, le salaire à 100 % comme suit:
  - 4 semaines pendant la 1ère année de service dans l'entreprise,
  - 8 semaines de la 2ème à la 10ème année dans l'entreprise,

- 12 semaines dès la 11<sup>ème</sup> année dans l'entreprise.
- 2. L'employeur est dispensé des obligations figurant à l'alinéa précédent s'il dispose d'une assurance perte de gain accordant à l'employée des prestations au moins équivalentes en cas d'accouchement.

**d) Assurance équivalente**

Si l'employé s'est assuré pour une indemnité journalière équivalant aux normes fixées plus haut, et s'il le prouve par quittance, l'employeur lui rembourse ses cotisations, jusqu'à concurrence de la contribution qu'il verse en faveur des employés qu'il assure lui-même.

**e) Libération des charges de l'employeur**

L'employeur, après avoir satisfait aux obligations que le présent article lui impose en matière d'assurance, est libéré des charges qui lui incombent, en vertu de l'article 324 a. C.O.

## **Article 11 Accidents**

1. Tout employeur est tenu d'assurer collectivement son personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels.
2. Cette assurance doit être établie conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accident, ci-après LAA, du 1.1.1984.
3. Par ailleurs, l'employeur met son personnel au bénéfice d'une assurance complémentaire pour la part du salaire non couverte par la LAA.
4. La prime pour les accidents professionnels est à la charge de l'employeur. Celle pour les accidents non professionnels est, sauf convention contraire, mise à la charge de l'employé.

## **Article 12 Prévoyance professionnelle**

1. L'employé est mis au bénéfice des dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidités (LPP).
2. Il doit être affilié à des conditions au moins équivalentes à celles offertes par la Caisse de pension de la Société suisse de pharmacie.

## **Article 13 Salaires**

1. A travail égal, l'employeur garantit un salaire égal entre employés et employées.

**2. Indexation**

Les salaires mensuels prévus à l'alinéa 3 sont considérés comme des minima et doivent être appliqués par les signataires de la présente convention.

Lesdits salaires font l'objet d'une négociation paritaire en fin d'année, notamment sur la base des fluctuations de l'indice suisse des prix à la consommation et de la situation économique de la branche.

**3. Salaires**

Dès le 1.1.1996, les salaires par catégorie sont les suivants:

**a) Personnel sans titre officiel de qualification**

(ne pratiquant pas la vente)

Le salaire minimum

- du personnel de conditionnement, de manutention et de nettoyage,
- du personnel de bureau sans connaissances spéciales,
- du personnel assurant la tenue du stock,

est établi comme suit:

**Dès le 1.1.1996**

1 <sup>ère</sup> année	Fr. 2.875.--
2 <sup>ème</sup> année	Fr. 2.990.--
3 <sup>ème</sup> année	Fr. 3.130.--
4 <sup>ème</sup> année	Fr. 3.245.--
5 <sup>ème</sup> année	Fr. 3.385.--
6 <sup>ème</sup> année	Fr. 3.520.--

## b) Personnel avec titre de qualification et les chauffeurs

- Classe 1 : – Le personnel de vente avec certificat de capacité de fin d'apprentissage ou un stage de 5 ans dans la branche  
– Les chauffeurs,
- Classe 2 : – Les assistantes en pharmacie avec CFC et le personnel de bureau avec CFC d'employé de commerce :

	<b>Classe 1</b>	<b>Classe 2</b>
	Dès le 1.1.1996	Dès le 1.1.1996
1ère année	Fr. 3.185.--	Fr. 3.325.--
2ème année	Fr. 3.290.--	Fr. 3.450.--
3ème année	Fr. 3.425.--	Fr. 3.575.--
4ème année	Fr. 3.570.--	Fr. 3.700.--
5ème année	Fr. 3.680.--	Fr. 3.825.--
6ème année	Fr. 3.800.--	Fr. 3.955.--
7ème année	Fr. 3.950.--	Fr. 4.080.--

## c) Personnel marié

Les hommes mariés ou ayant charge de famille sont engagés au moins au salaire de la 5ème année de leur classe de qualification. Le personnel féminin avec charge légale de famille bénéficie des mêmes conditions.

## Article 14 Conditions particulières offertes aux apprenti(e)s

Indépendamment des autres clauses contractuelles, les conditions ci-dessous s'appliquent aux:

### a) Apprenti(e)s assistant(e)s en pharmacie

1ère année	500.--
2ème année	750.--
3ème année	950.--

- b) L'apprenti(e) bénéficie de 5 jours de congé sans perte de salaire pour se préparer à l'examen de fin d'apprentissage.

### c) Les loisirs organisés sous l'égide de l'OOF

sont pris en compte dans le calcul des vacances, au sens de l'art. 8, al. 2.

### d) Autres apprenti(e)s

(employé(e)s de commerce, opticiens, parfumeurs, esthéticiennes, etc.)

Il convient de se référer aux conditions applicables dans les professions intéressées.

## Article 15 Absences justifiées

Sur demande, des congés spéciaux sont accordés au personnel dans les cas suivants:

- |  |                |
|--|----------------|
| a) mariage   | 3 jours        |
| b) naissance de propres enfants  | 2 jours        |
| c) décès (selon degré de parenté et lieu de décès)   | de ½ à 3 jours |
| d) déménagement (pour le personnel titulaire d'un bail et pour un appartement non meublé, étant précisé que ce congé ne peut être pris qu'une fois dans l'intervalle de 12 mois) | 2 jours        |
| e) maladie et accident des propres enfants : le pharmacien peut, de cas en cas, donner au parent la possibilité de prendre ses congés sans obligation du paiement du salaire     |                |

Ces congés sont accordés proportionnellement au taux d'activité et s'entendent dans l'intervalle de 12 mois consécutifs.

## **Article 16 Congés de formation**

Les parties soumises aux présentes conditions générales s'efforcent de favoriser la formation et le perfectionnement professionnel. A cette fin, elles ont convenu des mesures suivantes :

1. L'employeur octroie un congé de 5 jours sans perte de salaire à l'apprenti(e) qui se prépare aux examens de fin d'apprentissage dans les conditions prévues à l'art 41 de la loi fédérale sur la formation professionnelle.
2. L'employeur octroie une demi-journée de congé à l'employé(e) qui est expert aux examens de fin d'apprentissage.
3. L'employeur octroie à l'employé(e) qui a qualité de juge Prud'hommes ou qui est chargé(e) d'hygiène et de sécurité au travail ou qui a qualité de représentant du personnel participant à la gestion d'une institution de prévoyance, la possibilité de prendre part à des cours spécifiques jusqu'à concurrence de deux jours par année sur présentation d'une attestation de présence de cours.
4. L'employeur octroie à l'employé(e) qui a qualité de commissaire d'apprentissage la possibilité de suivre des cours par l'Office d'orientation et de formation professionnelle jusqu'à concurrence d'un jour par année.

Les droits et facultés mentionnés ci-dessus ne sont pas cumulables. De même, dans la mesure où ces congés donnent lieu à une indemnisation, aucune rémunération n'est due par l'employeur.

## **Article 17 Liberté syndicale**

Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (art. 56 de la Constitution fédérale).

## **II. Conditions générales**

### **Article 18 Contrat privé – règlement intérieur**

Au terme de l'article 357 du C.O., toutes dispositions d'un contrat individuel ou de règlement intérieur d'une entreprise qui restreindraient les avantages ou les garanties conférés à l'employé(e) par la présente convention seraient réputées nulles et non avenues.

### **Article 19 Devoirs des employés**

1. Les employé(e)s sont tenu(e)s au secret professionnel absolu pour tout ce dont ils (elles) ont connaissance dans l'exercice de leur activité, en conformité des dispositions du Code pénale. Par ailleurs, ils (elles) ne doivent pas faire usage des prescriptions spéciales qu'ils (elles) pourraient connaître, ni les transmettre à des tiers. Cette obligation les lie même après leur départ de la maison.
2. Les employé(e)s doivent accomplir leur tâche consciencieusement, au mieux des intérêts de leur employeur. Ils répondent des dommages causés intentionnellement ou par négligence ou imprudence.

Il leur est interdit:

- a) toute participation au profit d'une entreprise concurrente, sauf en cas d'accord écrit de l'employeur;
- b) de se livrer à des occupations accessoires qui compromettraient leur activité professionnelle.

### **Article 20 Devoirs des employeurs**

1. L'employeur protège et respecte dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé, l'employée; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.
2. L'employé, l'employée pourra porter plainte devant la commission paritaire pour tout cas de violation de l'alinéa précédent.
3. En cas de harcèlement sexuel, peuvent être dénoncés en tout temps par la personne qui en est victime devant la Commission paritaire (art. 21). Demeurent réservées les éventuelles procédures civiles ou pénales.

### **Article 21 Commission paritaire**

1. Afin d'appliquer la présente convention et de stimuler leur collaboration, les associations signataires nomment une Commission paritaire de huit représentant(e)s des employé(e)s et des représentant(e)s des employeurs. La présidence est assumée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des employé(e)s.

Les parties contractantes s'engagent à discuter au sein de cette Commission paritaire les questions pendantes, relatives aux relations entre employeurs et employé(e)s, soulevées par l'un ou l'autre des partenaires.

En cas de divergence quant à l'opinion ou quant à l'interprétation de la présente convention ou si l'un des partenaires invoque une violation de celle-ci, le litige est porté devant la Commission paritaire.

2. La Commission paritaire est également l'organe chargé de maintenir le contact entre les associations signataires de la présente convention, de faire respecter, de part et d'autre, les dispositions de cette convention, et de concilier les différends qui peuvent surgir dans son application.
3. Pour avoir droit de signer la convention collective, ainsi que pour siéger au sein de la Commission paritaire, chaque organisation d'employé(e)s, toutes associations confondues, doivent justifier d'un effectif au moins égal au 10 % des membres de la profession.
4. Pour être valables, les décisions de la Commission paritaire doivent être prises à la majorité interne de chacune des parties.
5. La Commission paritaire fonctionne comme organe de contrôle. En cas de désaccord, les parties peuvent recourir à l'Office cantonal de conciliation. Peuvent également recourir audit Office, les personnes qui sont traduites devant la Commission paritaire et qui ne sont pas satisfaites de ses décisions.
6. Les délégués qui sont partie dans un litige ne peuvent pas siéger dans la Commission paritaire pendant la durée du conflit. Ils sont remplacés par des suppléants désignés par les associations intéressées.
7. La Commission paritaire représente et défend les intérêts du métier devant l'Etat, ainsi que devant les autres organisations professionnelles ou leur fédération.

### **III. Dispositions finales**

#### **Article 22 Situations acquises**

Les conditions de salaire et de travail supérieures aux normes prévues par la présente convention collective restent acquises à l'employé(e), au moment de l'entrée en vigueur de cette convention.

#### **Article 23 Entrée en vigueur**

1. La présente convention remplace celle du 1er janvier 1994; elle entre en vigueur le 1er janvier 1996, pour une durée de validité de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 1997.
2. Chaque partie signataire peut la dénoncer pour son échéance, en tout ou partie, moyennant un avertissement préalable donné six mois à l'avance, par lettre recommandée.
3. Si la dénonciation est partielle, la partie qui n'a pas dénoncé a le droit de résilier la convention sur d'autres points dans un délai de 30 jours. Ce délai court dès la réception de la dénonciation partielle.
4. Dans les deux mois qui suivent la dénonciation partielle ou totale de la Convention, la partie qui n'a pas dénoncé doit transmettre à l'autre, soit une proposition de nouvelle Convention en cas de dénonciation totale, soit des propositions de modifications en cas de dénonciations partielle. A cette condition, la Convention demeure en vigueur pendant les discussions relatives à son renouvellement, mais au plus tard pendant un délai de 6 mois après son échéance, soit jusqu'au 30 juin 1998.
5. Si la convention collective n'est pas dénoncée dans ces délais, elle est renouvelée par tacite reconduction, pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.

Conclue à Genève le 26 janvier 1996

**ACTIONS, soit A.C.G et F.C.T.A.**

**A.P.**



**SSEC**

**SIT**

### **Prescriptions légales fédérales et cantonales**

Nous attirons l'attention des partenaires à la convention sur les dispositions légales en matière de:

- droit aux vacances;
- service militaire;
- assurances maladie et accidents;
- AVS-AI;
- allocations familiales.

Les textes légaux y relatifs, tant fédéraux que cantonaux, étant sujets à de fréquentes modifications, nous avons renoncé à faire paraître, comme par le passé, l'annexe à la convention.

Pour toute question complémentaire, veuillez vous renseigner directement auprès des parties signataires à la convention.

#### **Pour les employeurs:**

ASSOCIATION DES PHARMACIES DU CANTON DE GENÈVE  
12, rue du Lac, 1207 Genève  
Tél.: 786.80.26

#### **Pour les employés:**

ACTIONS  
10, rue du Perron, case postale 3069, 1211 Genève 3  
Tél.: 310.45.77

SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
16, rue des Chaudronniers, 1204 Genève  
Tél.: 310.50.44

SOCIÉTÉ SUISSE DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Section de Genève  
4, rue de la Rôtisserie, 1204 Genève  
Tél.: 310.35.22

### **Reconnaissance**

#### **de la Convention collective de travail de la pharmacie**

Le (la) soussigné (e) travaillant dans la maison:

.....  
.....

après avoir pris connaissance de la convention collective, du 1<sup>er</sup> janvier 1996, déclare s'y soumettre, au sens de l'article 356b. du C. O., et prie les parties contractantes de lui donner acte de cette soumission.

Genève, le .....19....

Nom.....

Prénom .....

Signature:.....