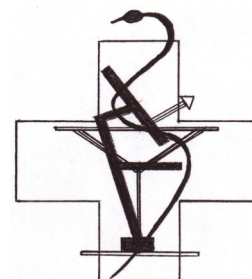


L'ÉCHO



Des Pharmacies et des Laboratoires d'Analyses Médicales

édito

FEVRIER 2011

N° 156

Sommaire

EDITO

P. 1

LAM

P. 2-7

☐ *Négociation salariale : nous sommes bien loin de ce que vivent les salariés au quotidien !*

FNIC

☐ *Grille de salaires revendiqués P. 8*



Bulletin d'information bimestriel des Syndicats CGT du personnel des pharmacies d'officines et des laboratoires d'analyses médicales.

ISSN 0765 7021
Commission Paritaire : 1110S07701
Directeur de publication : Gilles HELLIER
Imprimé par nos soins : FNIC CGT
case 429 - 263, rue de Paris
93100 Montreuil
E-mail : fnic@cgt.fr
Site : <http://www.fnic.cgt.fr>

● Le renforcement, un passage obligatoire pour gagner toutes nos batailles !!

Le monde, aujourd'hui, est plus que jamais dominé par les marchés financiers. Contre le débat de l'argent roi, les populations des pays arabes se sont révoltées pour obtenir une juste répartition des richesses et avoir accès à des « produits » de base que sont la nourriture, la santé, l'énergie et surtout à l'emploi.

En France, le Gouvernement et le Medef, sous couvert d'une crise financière, s'attaquent aux intérêts collectifs des salariés mais aussi des chômeurs et des retraités au profit des catégories les plus riches.

Nous constatons que les profits des entreprises du CAC 40 explosent et que ces profits sont redistribués, pour près de 50 %, en dividendes aux actionnaires.

Il est impensable que toute cette richesse créée par le monde du travail échappe aux salariés de nos entreprises !

Après le niveau de lutte sans précédent sur les Retraites, nous devons remettre la mobilisation des salariés à l'ordre du jour pour obtenir une autre répartition des richesses qui permette aux populations d'obtenir les moyens de se loger, de se nourrir, de se soigner, etc

Pour cela, il nous faut des syndicats forts et bien structurés dans les Officines et les LAM !

S'ORGANISER

ET

TRAVAILLER

AUTREMENT

POUR NOUS

RENFORCER AFIN DE

GAGNER

LES BATAILLES

A VENIR ET OBTENIR

DES GARANTIES

COLLECTIVES !



● PARITAIRE LAM DU 2 FEVRIER 2011

Délégation FNIC-CGT : Martine COLLIN, Luc DURIEUX, Jean Yves LE CAM, Gilles HELLIER
(Secrétaire Fédéral)

NEGOCIATION SALARIALE



***Nous sommes bien loin
de ce que vivent
les salariés
au quotidien !***

Pour la CGT, la demande faite de s'aligner sur la grille fédérale adoptée au 38^{ème} congrès, première étape pour aboutir au 1700 € au coefficient 130, reste pleinement justifiée, compte tenu des éléments connus à ce jour sur l'évolution du coût de la vie (Loyers, transport, énergie, soins de santé, etc.).

Après avoir affiché des revendications allant de 3 % pour la CFTC et la CFE/CGC à 5 % pour la CFDT et FO, les autres Organisations Syndicales sont revenues sur des bases plus proches de la proposition patronale qui est passée de 1,5 à 1,6 % au 1/04/2011, après deux interruptions de séance. Les patrons continuent de nous servir le discours sur les coûts liés à la loi Bachelot et aux changements de nomenclatures des actes de biologie.

Les autres Organisations Syndicales, excepté FO, ont aussi mis en avant l'instauration d'un 13^{ème} mois pour l'ensemble des salariés de la branche. La délégation patronale se refuse de systématiser un 13^{ème} mois sous le faux prétexte de créer un 14^{ème} mois dans les entreprises où cela existe déjà. Elle serait d'accord pour discuter de ce point sous réserve de rediscuter du principe d'instauration d'une rémunération annuelle et de la refonte des classifications.

Pour la CGT, la grille de salaire s'appuie sur coefficient-qualification-salaire et non sur des classifications en fonction de définitions de postes ou de critères classant. Nous ne sommes pas preneurs pour ouvrir des discussions sur ce sujet, en tous cas, pas sur les bases patronales comme cela s'est passé dans l'industrie pharmaceutique avec l'instauration de groupe niveau.

Bien qu'ils aient affirmé qu'ils ne signeraient pas en dessous de 2%, CFDT, CFE/CGC, CFTC et FO sont des signataires potentiels de la proposition patronale à 1,6 % au 1/04/2011.

La loi Bachelot et ses conséquences pour les salariés des LAM

Les regroupements de laboratoires s'accélèrent et s'accompagnent à chaque fois de remise en cause des statuts des salariés. Vous trouverez ci-dessous, un résumé sur la modification de la situation juridique de l'employeur :



La notion de transfert d'entreprise, autrement appelée « modification de la situation juridique de l'employeur », recouvre des situations diverses telles que la vente de l'entreprise, la fusion de sociétés, la mise en location-gérance, la transmission de l'entreprise par voie successorale, mais aussi, dans certains cas, la cession d'une branche d'activité, le recours à la sous-traitance ou à un prestataire de services, la reprise par une collectivité publique d'une activité précédemment gérée par une personne de droit privé...

Le droit français (article L. 1224-1 c. travail) ainsi que le droit communautaire (directive 2001/23 du 12/03/2001) encadrent les incidences du changement d'employeur sur les relations individuelles (I), sur les relations collectives (II) du travail ainsi que sur la représentation du personnel (III). Nous évoquerons enfin des cas particuliers de modification de la situation juridique de l'employeur (IV).

I. le sort du contrat de travail

L'art. L. 1224-1 c. travail organise le transfert légal au nouvel employeur des contrats de travail en cours au jour de la modification de la situation juridique de l'employeur.

Conditions d'application : Conformément à une jurisprudence bien établie, l'[article L. 1224-1 c. travail](#), tel qu'interprété au regard de la directive communautaire, s'applique si les deux conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- **transfert d'une entité économique autonome**, c'est-à-dire d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels (ex : des machines, stock, bâtiments) ou incorporels (ex : la clientèle, droit sur une marque, droit de bail commercial) permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

Autrement dit, l'ensemble de ces moyens doit être organisé dans le cadre d'une activité tendant à obtenir des résultats spécifiques et une finalité propre. Il importe peu que l'activité transférée soit principale, secondaire ou accessoire. En revanche, le service transféré, le cas échéant, doit constituer une entité distincte et détachable des autres activités de l'entreprise cédante, être dotée d'une organisation propre et poursuivre un objectif propre.

- **dont l'activité est poursuivie ou reprise en conservant son identité** : l'entité transférée doit conserver son identité chez le nouvel exploitant. Cette condition s'apprécie au jour du transfert. Peu importe les modifications ultérieures de fonctionnement. Un simple changement des modalités d'exploitation ne suffit pas à caractériser une modification de l'identité de l'entité. En revanche, l'identité n'existe plus en cas de changement d'activité.

Salariés concernés

Le transfert des contrats de travail au nouvel employeur s'applique à tous les titulaires d'un contrat de travail : contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, contrat de travail à temps partiel, contrat à l'essai, apprenti, travailleur à domicile, VRP, etc. Peu importe que le contrat de travail soit suspendu ou que le salarié soit détaché dans une autre entreprise. En cas de transfert d'une partie de l'activité de l'entreprise, le principe du maintien des contrats de travail s'applique aux seuls emplois rattachés à l'activité transférée.

Le salarié affecté partiellement au secteur d'activité cédé doit passer au service du nouvel employeur pour la partie de l'activité qu'il consacrait à ce secteur.



Conséquences de l'application de l'article L. 1224-1 c. travail

Les contrats de travail sont transférés de plein droit, par le seul effet de la loi, au nouvel employeur qui doit en poursuivre l'exécution.

Aucune formalité n'est obligatoire. Il continue de s'exécuter chez le nouvel employeur dans les mêmes conditions résultant du contrat de travail (qualification, rémunération, ancienneté ...) que chez le précédent employeur au moment du transfert. Ce principe ne s'oppose toutefois pas à ce que le nouvel employeur apporte des modifications au contrat de travail en respectant les règles applicables à la modification du contrat de travail. La seule limite à d'éventuelles propositions de modifications par le nouvel employeur est qu'elles ne doivent pas constituer un détournement au principe légal de transfert automatique du contrat de travail.

De même, le principe du maintien de plein droit du contrat de travail avec le nouvel employeur s'oppose aux licenciements pour motif économique prononcés par le cédant à l'occasion du transfert.

En revanche, sous réserve de ne pas détourner le principe du transfert du contrat de travail, le nouvel employeur peut procéder, après le transfert, à des licenciements pour motif économique ou pour motif personnel. Le plus souvent, il s'agira de licenciements liés à la réorganisation de l'entreprise.

II. le sort du statut collectif

Conventions et accords collectifs

En application de l'article L. 2261-14 c. travail, et notamment en cas de fusion, de cession, de scission ou de changement d'activité, l'application des conventions et accords collectifs est automatiquement remise en cause, par l'effet de la loi.

Ces textes continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux textes qui leur sont substitués ou, à défaut, pendant un délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois (sauf clause prévoyant une durée supérieure), soit maximum pendant quinze mois. Passé ce délai, et à défaut d'accord de substitution, les salariés transférés conservent les avantages individuels acquis résultant des dispositions conventionnelles antérieures qui viennent de cesser de s'appliquer. Plus précisément, une nouvelle négociation doit s'engager chez le nouvel employeur, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas.

La négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la mise en cause de la convention ou de l'accord. Elle s'impose quel que soit le niveau de l'accord ou de la convention mis en cause (accord d'entreprise ou d'établissement, mais aussi accord de branche). La négociation doit s'engager, même s'il existe déjà dans l'entreprise d'accueil une convention ou un accord collectif, ce texte ne constituant pas en soi un accord de substitution.

La convention ou l'accord ainsi conclu pendant la période de survie provisoire du statut conventionnel antérieur met fin à celui-ci. Les salariés n'ont alors aucun droit au maintien des avantages acquis sous l'empire des dispositions conventionnelles antérieures, sauf si le nouvel accord contient une clause de maintien des avantages acquis ou si l'employeur s'est engagé en ce sens.



Par ailleurs, dès qu'ils sont passés au service du nouvel employeur, les salariés transférés peuvent également se prévaloir des conventions et accords collectifs applicables chez ce dernier. Pendant la période de survie provisoire du statut conventionnel antérieur où peuvent ainsi coexister deux statuts collectifs, on applique la disposition la plus favorable.

Usages et engagements unilatéraux

En cas de changement d'employeur, en application de l'[article L 1224-1](#) c. travail, les salariés de l'entité transférée dont le contrat est en cours au moment du transfert (à l'exclusion de ceux embauchés ultérieurement) peuvent se prévaloir chez le nouvel employeur des usages et des engagements unilatéraux à caractère collectif en vigueur chez l'ancien employeur au jour du transfert.

Ceux-ci cessent toutefois de s'appliquer soit en cas de dénonciation par le nouvel employeur, soit en cas d'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif ayant le même objet.

Autrement dit, les usages et engagements unilatéraux ne sont pas automatiquement dénoncés lors du transfert d'entreprise à la différence des conventions ou accords collectifs.

III. le sort des représentants du personnel

Sort des contrats de travail

En cas de transfert total de l'entreprise ou de l'établissement, le transfert des contrats de travail des représentants du personnel au nouvel employeur s'opère de plein droit, par l'effet de l'[article L 1224-1](#) c. travail, sans formalité particulière.

En cas de transfert partiel de l'entreprise ou de l'établissement, le transfert du représentant du personnel concerné, en application de l'[article L. 1224-1 du Code du travail](#), est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit conserver le salarié à son service. Il doit lui proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Sort des mandats

- *transfert portant sur la totalité de l'entreprise :*

En application du code du travail (L. 2143-10, L. 2314-28, L. 2324-26 et L. 2327-11 c. travail), lorsqu'il y a modification de la situation juridique de l'employeur, au sens de l'[article L. 1224-1 du Code du travail](#), le mandat des représentants du personnel subsiste chez le nouvel employeur si l'entité transférée conserve son autonomie.

Lorsqu'ils subsistent après le changement d'employeur, les mandats des délégués du personnel de l'entreprise transférée et de ses délégués syndicaux se poursuivent dans le même périmètre géographique qu'auparavant.

Le comité d'entreprise devient un comité d'établissement et il désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise absorbante. La représentation est assurée dans ces conditions pendant un an au plus et peut entraîner un dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise.



Il a, par ailleurs, été jugé que le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonction lorsqu'à la suite de la fusion-absorption les établissements de la société absorbée ont continué de fonctionner, les locaux de ces établissements ainsi que leurs activités étant restés les mêmes. Si, en revanche, l'entreprise absorbée devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, il demeure en fonction comme comité d'établissement.

- *transfert portant sur une partie seulement de l'entreprise :*

Le Code du travail (L. 2143-10, L. 2314-28, L. 2324-26 et L. 2327-11 c. travail) ne prévoit le maintien des mandats que dans le cas où l'opération de transfert au sens de l'[article L 1224-1](#) c. travail porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère.

Dans ce cas, les comités d'établissement sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie. La représentation est assurée dans ces conditions pendant un an au plus et peut entraîner un dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise.

La Cour de cassation, quant à elle, élargit le maintien des mandats au cas où subsiste une entité économique et qu'elle conserve son autonomie.

Lorsque les conditions de maintien des mandats représentatifs ne sont pas réunies, ceux-ci prennent fin de plein droit à la date du transfert, mais leurs titulaires continuent de bénéficier de la protection attachée à la qualité de représentants du personnel.

Autres conséquences

Seuils d'effectif : Selon la jurisprudence, les salariés qui changent d'employeur en application de l'[article L 1224-1 du Code du travail](#) doivent être inclus dans l'effectif du nouvel employeur en tenant compte de l'ancienneté déjà acquise chez le précédent.

Conditions d'électorat, d'éligibilité et de désignation : L'ancienneté acquise au service du précédent employeur par les salariés transférés en application de l'[article L 1224-1 c. travail](#) doit être prise en compte pour déterminer s'ils remplissent la condition d'ancienneté requise pour se porter candidats aux institutions représentatives, être désignés en qualité de représentants syndicaux au comité d'entreprise ou de délégué syndical et, à fortiori, être électeurs chez le nouvel employeur.

IV Cas particuliers

Cession dans le cadre d'une procédure collective

La cession de l'entreprise, même partielle, arrêtée par le juge, entraîne de plein droit le transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et, par voie de conséquence, la poursuite, avec le cessionnaire, des contrats de travail des salariés de l'entité cédée.

Par ailleurs, toujours selon la jurisprudence, l'[article L 1224-1 c. travail](#) a vocation à s'appliquer également, même en l'absence de cession totale ou partielle judiciairement autorisée ou ordonnée de l'entreprise en difficulté, en cas de transfert à un nouvel exploitant d'une entité



économique autonome conservant son identité et dont l'activité est reprise ou poursuivie.

Par exception, le transfert des contrats de travail ne s'applique pas aux salariés valablement licenciés pendant la période d'observation, à ceux dont le licenciement pour motif économique est prévu par le plan de cession ou en cas de reprise de l'entreprise par les salariés licenciés.

Transfert en vertu d'un accord collectif

Lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 c. travail ne sont pas réunies, un accord collectif peut prévoir le transfert des contrats de travail. C'est à cet accord de déterminer les conditions à remplir par les salariés pour être repris par le nouvel employeur ainsi que les obligations respectives de l'ancien et du nouvel employeur.

L'accord express du salarié est nécessaire pour le changement d'employeur.

Dans cette hypothèse, le transfert des représentants du personnel au nouvel employeur est soumis à la procédure d'autorisation préalable par l'inspection du travail. Et, sauf clause conventionnelle contraire, le transfert conventionnel des contrats de travail n'emporte ni le maintien des mandats ni le maintien de l'ancienneté acquise au service du précédent employeur pour la détermination de ses droits à se porter candidat aux élections ou à être désigné comme délégué syndical.

Les regroupements de laboratoires imposent aussi à l'employeur de mettre en place des Comités d'Entreprise ou d'établissements pour les structures de plus de 50 salariés. Pour certains de nos élus et syndiqués, c'est une approche nouvelle dans la représentation des salariés.

La FNIC CGT et les syndiqués CGT des LAM réfléchissent à la mise en place, soit sous forme d'une journée d'études dans les régions, soit sous forme d'un document sur le site internet info-lam CGT, pour informer sur le fonctionnement et les prérogatives de ces Instances Représentatives du Personnel (CE, DP, CHSCT).

Cela nécessite que nous réfléchissions sur l'organisation des syndiqués LAM dans la CGT pour aller à la rencontre des salariés confrontés à la mise en place de la loi Bachelot et aux rapprochements de labos avec les conséquences sur leur statut.





GRILLE DE SALAIRES REVENDIQUES

Suite au 38^{ème} Congrès de la FNIC CGT



CALCUL DU SALAIRE GARANTI DE CHAQUE SALARIÉ :

$$1700 \text{ €}^* + 9,066 \text{ €}^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130^{***})$$

* Salaire revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni expérience)

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 9.066 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1700 €) et le 880 (1700 € x 5 = 8500 €)
Soit écart salaire entre le 880 et le 130 = 6800 € pour 750 points, donc 9.066 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveau d'embauche Diplômes, évolutions	Zone d'échelonnement des catégories	Pour les CCN Barème salaires	en Euros
130		Évolution des Ouvriers et Employés	1700 €	1700 €
140			1700 € + 91 € =	1791 €
160			1700 € + 272 € =	1972 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		1700 € + 453 € =	2153 €
200		Évolution des Techniciens & Agents de Maîtrise	1700 € + 635 € =	2335 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...)(passe à 250 après 3 ans maxi)		1700 € + 861 € =	2561 €
250			1700 € + 1088 € =	2788 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, ...) (passe à 310 après 4 ans maxi)		1700 € + 1360 € =	3060 €
310	→ Bac + 3 - Licence		1700 € + 1632 € =	3332 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (Maîtrise) (passe à 400 après 1 an)		1700 € + 1995 € =	3695 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (ingénieurs, masters/DESS, ...) (passe à 450 après 3 ans maxi)		1700 € + 2448 € =	4148 €
450	→ Bac + 8 - Doctorat		1700 € + 2901 € =	4601 €
550		Évolution des Ingénieurs & Cadres	1700 € + 3808 € =	5508 €
660			1700 € + 4805 € =	6505 €
770			1700 € + 5802 € =	7502 €
880			1700 € + 6800 € =	8500 €

Pas de barrière, la formation continue doit faciliter les évolutions.

Il faut rappeler que les coefficients proposés sont ceux établis au cours de nos précédents congrès pour redonner à une grille de classifications une cohérence, des écarts entre coefficients significatifs.

Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existants actuellement dans nos branches.



Octobre 2010

