



GUIDE PRATIQUE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA PHARMACIE D'OFFICINE (IDCC 1996)



FÉDÉRATION NATIONALE FORCE OUVRIÈRE DES MÉTIERS DE LA PHARMACIE,
DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE, CUIRS ET HABILLEMENT



Édito

Force Ouvrière a le plaisir de vous proposer un guide pratique de la Convention Collective Nationale (CCN) de la Pharmacie d'Officine.

Son objectif est d'être un support de communication et d'animation pour les réunions d'information qui seront organisées au cours de la campagne TPE de 2024 et plus largement à sa suite.

Ce document n'est pas exhaustif et ne peut en aucun cas remplacer l'analyse technique qui peut être réalisée par les militants de la branche qui négocient et signent les accords modifiant la CCN.

La Fédération reste pleinement disponible pour aider les Unions Départementales dans toutes les initiatives de sensibilisation, de développement et de syndicalisation notamment dans la perspective des élections TPE.

En effet, le développement de notre organisation passe par la représentativité (l'enjeu de la mesure de l'audience syndicale) et par l'indispensable augmentation du nombre de nos adhérents. Ce sont nos priorités.

La mobilisation générale est de mise ! Nous comptons sur l'implication de chacune et chacun des militants FO !

Sylvia VEITL
Secrétaire générale

Olivier CLARHAUT
Secrétaire fédéral Pharmacie d'Officine
Secrétaire général adjoint

GUIDE PRATIQUE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PHARMACIE D'OFFICINE (IDCC 1996)

Ce guide ne prétend pas analyser de façon exhaustive l'ensemble de la Convention Collective Nationale (**CCN**) étendue de la Pharmacie d'Officine mais propose une synthèse des principales caractéristiques, spécifiques à cette branche professionnelle.

La **CCN** est structurée ainsi :

- Des dispositions générales, communes à l'ensemble des salariés.
- Des dispositions particulières applicables aux Cadres.
- Des annexes portant sur des thèmes spécifiques : classifications, régimes de prévoyance et de frais de santé...

Sommaire

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8	Salaire _____	03
Article 9	Frais d'équipement _____	05
Article 11	Ancienneté _____	05
Article 13	Durée du travail _____	07
Article 13 bis	Organisation du travail à temps partiel _____	10
Article 14	Remplacements _____	14
Article 16	Absence pour maladie ou accident _____	14
Article 19	Période d'essai _____	16
Article 20	Rupture du contrat de travail _____	19

Article 21	Indemnité de licenciement	21
Article 22	Indemnité de départ en retraite	22
Article 23	Prévoyance	23
Article 24	Retraite complémentaire	24
Article 25	Congés payés annuels	24
Article 26	Congés exceptionnels	30
Article 29	Avantages acquis	32

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CADRES

Article 1^{er}	Bénéficiaires	33
Article 2	Absence pour maladie ou accident (complémentaire de l'article 16 des dispositions générales)	33
Article 3	Maternité, paternité et adoption (complémentaire de l'article 17)	35
Article 4	Embauchage – Période d'essai (complémentaire des articles 18 et 19)	35
Article 5	Rupture du contrat de travail (complémentaire de l'article 20)	36
Article 6	Indemnité de licenciement (complémentaire de l'article 21)	36
Article 8	Prévoyance	37
Article 9	Congés payés annuels (complémentaire de l'article 25)	37

ANNEXES

Classifications	40
Salaires minima	43

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8 – Salaire

Le salaire horaire brut est calculé selon le coefficient, la valeur du Point en vigueur (*) et la durée mensuelle du travail.

(*) La valeur du Point est de 5,067 € au 1^{er} juillet 2023.

Compléments de rémunération

■ Personnel polyglotte

Le personnel polyglotte a droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail et **d'un montant mensuel brut égal à 8 % du salaire minimum de son coefficient**, pour l'utilisation professionnelle et régulière d'une langue étrangère, y compris maternelle, sous réserve que l'usage de cette langue étrangère soit indispensable à la communication avec les patients.

Le taux de cette prime est **augmenté de 4 points par langue supplémentaire utilisée**.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut

■ CQP « Dermocosmétique pharmaceutique »

Les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints, titulaires du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Dermo-cosmétique pharmaceutique », créé et délivré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la pharmacie d'officine (CPNEFP), perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un **montant mensuel brut égal à 30 fois la valeur du point** conventionnel de salaire.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Pour prétendre à cette prime, sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP « Dermo-cosmétique pharmaceutique », les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints qui accomplissent, dans leur intégralité, les tâches suivantes :

- le conseil et la vente de solutions de traitement ou de prévention dans le domaine dermo-cosmétique et d'hygiène corporelle ;
- l'organisation et la gestion de l'espace cosmétique de l'officine consistant notamment en l'élaboration de la politique commerciale et promotionnelle du rayon au regard des objectifs commerciaux fixés par l'employeur, l'organisation de l'espace de vente, la définition de l'assortiment, la négociation des achats et la gestion des stocks.

■ CQP « Dispensation de matériel médical à l'officine »

Les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints, titulaires du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Dispensation de matériel médical à l'officine », créé et délivré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la pharmacie d'officine (CPNEFP) perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un **montant mensuel brut égal à 40 fois la valeur du point** conventionnel de salaire.

Sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP « Dispensation de matériel médical à l'officine », les titulaires de ce CQP qui, de manière régulière, effectuent le suivi des patients aux fins de vérifier l'adéquation à leurs besoins des matériels destinés à être installés à leur domicile, assurent le contrôle et, le cas échéant, l'adaptation de ces matériels, tout en délivrant les conseils associés à leur dispensation.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient.

■ Travail en sous-sol

Les salariés travaillant en sous-sol **plus de la moitié de leur temps de travail** ont droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail et dont le **montant mensuel brut est égal à 10 % du salaire minimum** correspondant à leur coefficient.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient. de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient.

Article 9 – Frais d'équipement

Après 12 mois de présence dans l'entreprise, des frais annuels d'équipement sont attribués à tout le personnel sur la base d'un forfait fixé conventionnellement.

Le versement des frais d'équipement, dont la somme forfaitaire est révisable annuellement, s'effectue en une seule fois et **au plus tard le 31 octobre de chaque année civile**.

Les frais d'équipement sont fixés à 85 € au 1^{er} juillet 2023.

Article 11 – Ancienneté

■ Définition

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci (cession, transformation, regroupement ...). Toutefois, les périodes passées dans la même entreprise après un réembauchage, lorsque celui-ci intervient dans les 12 mois qui suivent un licenciement pour motif économique, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'ancienneté des salariés employés à temps partiel est calculée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit en contrat de travail à durée indéterminée, après l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

(...)

Si un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même officine, la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

(...)

En cas d'interruption des relations de travail, notamment pour cause de licenciement, démission, rupture conventionnelle ou arrivée du terme d'un contrat de

travail à durée déterminée, et en dehors du cas du réembauchage intervenant dans les 12 mois suivant un licenciement économique prévu au 1^{er} alinéa du présent article, les diverses périodes passées dans l'entreprise ne peuvent se cumuler, pour déterminer l'ancienneté en cas de réembauchage, qu'après accord écrit de l'employeur et du salarié.

■ Prise en compte des absences

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires spécifiques à certains congés, événements ou situations, sont notamment considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté les périodes d'absence suivantes :

- les périodes militaires obligatoires, la mobilisation, le rappel ou le maintien sous les drapeaux, le service national, les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, les missions à caractère opérationnel et les activités de formation en qualité de sapeur-pompier volontaire, ainsi que les périodes d'emploi et de formation accomplies dans le cadre de la réserve sanitaire ;
- les périodes de congés payés annuels ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des présentes dispositions générales ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- le congé parental d'éducation, pour moitié ;
- les interruptions de travail pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, continues ou non, dans la limite de 6 mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 6 mois au titre de l'ancienneté ;
- le congé individuel de formation, de bilan de compétences, et de validation des acquis de l'expérience.

■ Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés une prime mensuelle en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le taux de la prime d'ancienneté est de **3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 %**, après respectivement **3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans d'ancienneté**. Cette prime est versée à compter du 1^{er} jour du mois anniversaire d'embauche du salarié.

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

La prime d'ancienneté ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum correspondant à son coefficient.

Article 13 – Durée du travail

La durée de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois.

■ Heures supplémentaires (travail à temps complet)

Toute heure de travail accomplie au-delà de 35 heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, est une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine, celle-ci débutant le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- **25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;**
- **50 % pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.**

■ Contingent annuel

Les heures supplémentaires sont accomplies, après information du comité social et économique le cas échéant, dans la limite d'un **contingent égal à 150 heures par an et par salarié.**

Au-delà du contingent, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité social et économique le cas échéant et donnent lieu, en plus des majorations mentionnées au b, à l'attribution d'un repos compensateur obligatoire égal à 50 % pour les officines de 20 salariés au plus, ou à 100 % pour les officines de plus de 20 salariés.

■ Durées maximales de travail

Temps de pause

Après **6 heures de travail continu**, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes consécutives**.

Ce temps de pause peut être accordé par anticipation. Sous réserve des dispositions qui suivent, la pause déjeuner s'intercalant entre deux périodes de travail effectif constitue un temps de pause.

Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif dès lors que le salarié, libre de vaquer à des occupations personnelles pendant la pause, n'est pas à la disposition de l'employeur et n'est pas tenu de se conformer à ses directives.

En revanche, lorsque durant la pause, le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne de travail effectif ne peut **excéder 10 heures par jour** dans le cadre d'une journée de travail dont l'amplitude ne pourra être supérieure à 12 heures.

L'horaire de travail d'un même salarié ne peut comporter au cours d'une même journée une **interruption d'activité supérieure à 3 heures**, sauf accord exprès des parties. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable au personnel d'entretien de même qu'au personnel affecté à des tâches administratives ou de manutention. Ces dispositions s'entendent sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 13 bis « Organisation du travail à temps partiel » de la présente convention collective.

Durées hebdomadaires maximales

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder **46 heures** au cours d'une même semaine.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de **11 heures consécutives**.

Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Sa durée est de 1 jour et demi consécutif au moins, soit 36 heures, dont **1 demi-journée accolée au dimanche**. Cette demi-journée s'entend comme ayant une durée de 12 heures consécutives qui ne peuvent être fractionnées de part et d'autre de la journée du dimanche.

Toutefois, en cas de participation à un service de garde ou d'urgence, les salariés peuvent être amenés, sous réserve que cela soit prévu par leur contrat de travail, à travailler le dimanche. Dans ce cas, les salariés concernés bénéficient de leur repos hebdomadaire par roulement dans le cadre de l'application des règles relatives à l'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde ou d'urgence.

Lorsque, en raison de la répartition du travail dans la semaine, le salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire, la demi-journée de repos complémentaire peut être attribuée 1 jour quelconque de la semaine étant entendu que, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de 2 jours de repos consécutifs, cet avantage lui reste acquis.

Travail de nuit

Sans préjudice des dispositions du code du travail relatives au travail de nuit, pour les pharmacies demeurant ouvertes au public, tout travail effectué après 20 heures donne lieu à une majoration horaire de **20 %** pour les heures comprises **entre 20 heures et 22 heures** ou entre **5 heures et 8 heures** et de **40 %** pour les heures comprises entre **22 heures et 5 heures**.

Jours fériés

À défaut d'accord d'entreprise, le pharmacien titulaire décide unilatéralement des jours fériés chômés.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La coïncidence de 1 jour férié chômé avec 1 jour habituellement non travaillé par le salarié, de même que la coïncidence de 2 jours fériés chômés, ne donne droit ni à indemnisation supplémentaire, ni à repos compensateur.

Sans préjudice de la faculté de l'employeur de faire récupérer les heures non travaillées en raison de l'attribution d'un pont tel que défini par le code du travail, les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

En cas de travail à l'officine 1 jour férié autre que le 1^{er} Mai, le salarié bénéficie, en plus du salaire correspondant au travail effectué compris, le cas échéant, dans son salaire mensualisé, d'un repos compensateur de même durée dont les modalités sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles relatives à l'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde ou d'urgence.

Le 1^{er} Mai est chômé, sauf dans l'hypothèse où l'officine participe au service de garde. Dans ce cas, les salariés occupés ce jour-là bénéficient du régime d'indemnisation applicable en cas de service de garde ou d'urgence (3).

Article 13 bis – Organisation du travail à temps partiel

■ Contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Sans préjudice des dispositions de l'article 18 « Embauche » de la présente convention collective nationale, il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

■ Durée minimale de travail

Par dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail à

temps partiel est fixée, dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à **16 heures par semaine.**

La durée minimale de travail à temps partiel est toutefois fixée à 5 heures par semaine pour les seuls salariés relevant de la catégorie d'emploi « personnel de nettoyage » telle que définie par l'annexe I « Classifications et salaires » de la présente convention collective, eu égard aux modalités particulières d'intervention de ces salariés qui sont, généralement, appelés à travailler 1 heure par jour en dehors des heures d'ouverture au public des officines et de la présence des autres salariés.

Ces durées minimales de travail sont portées, le cas échéant, aux équivalents mensuels de ces durées ou aux équivalents calculés sur la période prévue par un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée de travail inférieure à celles mentionnées au présent article peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées au présent article. Cette demande est écrite et motivée. En cas d'acceptation par l'employeur, la durée de travail dérogatoire est inscrite au contrat de travail. Elle ne peut être modifiée que par accord des parties.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article.

Les dérogations, y compris individuelles, instituées par le présent article à la durée minimale légale hebdomadaire de 24 heures ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail des salariés concernés soient regroupés, soit sur des journées ou des demi-journées régulières, soit sur des journées ou des demi-journées complètes.

Par regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées régulières, on entend la fixation d'horaires appelés à se répéter selon une fréquence régulière, notamment entre les jours de la semaine, en cas de durée du travail hebdomadaire, ou entre les semaines du mois, en cas de durée du travail mensuelle. Le regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées complètes implique la fixation d'une durée du travail quotidienne continue, sous réserve, notamment, du respect de la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures mentionnée à l'article 3.4.1 de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail en pharmacie d'officine.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études peuvent prétendre, de droit, à une durée de travail inférieure aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article et compatible avec leurs études. L'obligation de produire une demande de dérogation individuelle écrite et motivée aux durées minimales fixées au présent article ainsi que celle de regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'appliquent pas dans ce cas.

■ Heures complémentaires

Sous réserve du respect des dispositions du 1 du présent article, l'employeur ne peut recourir aux heures complémentaires qu'à la condition que le contrat de travail en prévoit la possibilité.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail ou de cette durée modifiée, le cas échéant, par avenant de complément d'heures. En toute hypothèse, le recours aux heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une **majoration de salaire de 15 %**. Le paiement des heures complémentaires, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

■ Avenants de complément d'heures

La durée de travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Ces avenants mentionnent les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail. En toute hypothèse, la conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Le salarié auquel est proposée la conclusion d'un avenant de complément d'heures dispose d'un délai de réflexion de 3 jours ouvrables pour communiquer sa réponse à

son employeur. **Le refus d'un salarié de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.**

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est la plus faible ainsi qu'à ceux qui supportent des charges de famille importantes, parents isolés notamment.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants de complément d'heures sont limités à 5 par année civile et par salarié, chaque avenant ne pouvant excéder une durée de 8 semaines consécutives.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre d'avenants de complément d'heures conclus dans l'officine.

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant de complément d'heures donnent lieu à une **majoration de salaire de 15 %**. Le paiement de ces heures, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Sous réserve du respect des dispositions du 3 du présent article, **les heures complémentaires** accomplies au-delà du complément d'heures fixé par avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de **25 %**.

■ Modification de la répartition de la durée du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est **notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle intervient.**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur souhaite modifier la répartition de la durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de cette modification, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors qu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 4^e alinéa du 1 du présent article.

■ Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, en tout état de cause, **ne peut dépasser 2 heures**.

Article 14 – Remplacements

L'employé qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera **d'une indemnité égale à la différence** entre le minimum de sa catégorie ou emploi habituel et le minimum de l'emploi occupé temporairement, à condition que le total obtenu en additionnant son salaire réel habituel et l'indemnité ci-dessus soit au plus égal au salaire du travailleur remplacé. Dans le cas où le total excéderait le salaire du travailleur remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence. La prime d'ancienneté n'entrera toutefois pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du salarié remplacé.

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

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

Article 16 – Absence pour maladie ou accident

■ Justification de l'absence

Sans préjudice de l'obligation du salarié d'informer sans délai son employeur de toute absence, les absences pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, doivent donner lieu à la communication d'un avis d'arrêt de travail ou d'un certificat médical **dans les 3 jours** à compter du premier jour d'absence. À défaut, et sauf cas de force majeure, le salarié commet une faute susceptible d'être sanctionnée disciplinairement.

■ Indemnisation et maintien de salaire

Les salariés bénéficiant d'un coefficient **inférieur au coefficient 330**, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise, bénéficient, en cas d'absence dûment justifiée pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations dites « en espèces » de la sécurité sociale, d'une indemnisation prévue par les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés non-cadres de la pharmacie d'officine dans les conditions prévues à l'annexe IV-1 de la présente convention collective.

Les salariés assimilés-cadres bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient 330 inclus et le coefficient 400 exclu, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise, ainsi que les salariés cadres bénéficiant d'un coefficient égal ou supérieur au coefficient 400, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise, bénéficient, en cas d'absence dûment justifiée pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations dites « en espèces » de la sécurité sociale, d'une indemnisation prévue par les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine dans les conditions prévues à l'annexe IV-2 de la présente convention collective.

En outre, après 1 an dans les effectifs de l'entreprise, la rémunération brute mensuelle des salariés assimilés-cadres bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient **330 inclus et le coefficient 400 exclu**, quelle que soit la date d'obtention de ce coefficient, est **maintenue du quatrième au trentième jour d'absence inclus**, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié ouvrant droit aux prestations dites « en espèces » de la sécurité sociale. En cas **d'accident du travail ou de maladie professionnelle** la rémunération est maintenue **dès le 1^{er} jour d'absence**. Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint 1 an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le maintien du salaire brut s'entend comme le versement par l'employeur au salarié de l'intégralité du salaire brut à l'échéance habituelle de la paie, que les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime de prévoyance aient été versées ou non.

Les alinéas qui précèdent s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail relatives à l'indemnité complémentaire servie par l'employeur aux salariés ayant, entre autres conditions, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise.

■ Période de garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, les salariés bénéficient, pendant leur absence, d'une période de **garantie d'emploi d'une durée de 4 mois** pour les salariés justifiant de **moins de 2 ans d'ancienneté** ou de

6 mois pour les salariés justifiant de 2 ans d'ancienneté et plus, pendant laquelle leur employeur ne peut, motif pris de leur absence, procéder à leur licenciement.

Au terme de cette période de garantie d'emploi, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié absent à la condition que ce licenciement soit motivé par la situation objective de l'entreprise caractérisée par la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement.

La période de garantie d'emploi, qui s'apprécie sur les 12 mois consécutifs qui précèdent la date du licenciement, n'interdit pas à l'employeur de procéder au licenciement du salarié absent en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, pour motif disciplinaire (uniquement pour faute grave si l'arrêt de travail a une origine professionnelle) ou pour motif économique. En cas de licenciement pour remplacement définitif d'un salarié, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement et verser, le cas échéant, les indemnités de licenciement correspondantes. De plus, le salarié est automatiquement dispensé de l'exécution de son préavis et perçoit l'indemnité compensatrice y afférente.

Article 19 – Période d'essai

Le présent article ne s'applique pas au contrat d'apprentissage, qui relève de dispositions particulières prévues par le code du travail.

■ Opposabilité de la période d'essai

L'existence de la période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail pour pouvoir s'appliquer.

■ Durée de la période d'essai

a) Contrat de travail à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la durée **maximale** de la période d'essai est fixée à **2 mois** pour les salariés **non cadres et assimilés cadres**.

La durée de la période d'essai applicable aux salariés cadres est précisée à l'article 4 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective.

b) Contrat de travail à durée déterminée

Pour les contrats de travail à durée déterminée, et quelle que soit la catégorie professionnelle dont relève le salarié, la durée maximale de la période d'essai est fixée à **1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines**, lorsque la durée initialement prévue du contrat est inférieure ou égale à 6 mois. Elle est égale à 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

c) Succession de contrats de travail

Lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat de travail à durée indéterminée après l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée auprès du même pharmacien titulaire et pour le même emploi, la durée de ces contrats est déduite de la période d'essai prévue, le cas échéant, dans le nouveau contrat de travail, que celui-ci soit conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Si un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est suivi, dans la même entreprise, de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire, aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

d) Prise en compte des missions d'intérim

Lorsqu'une officine embauche, après une mission d'intérim, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette officine au cours des 3 mois précédant le recrutement est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

e) Prise en compte des stages

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

■ Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai n'est pas renouvelable.

■ Décompte de la période d'essai

La période d'essai débute au 1^{er} jour de la prise effective du poste de travail et se décompte de manière calendaire. La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prolongée de la durée de cette suspension.

■ Rupture du contrat de travail pendant l'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre le contrat de travail sans indemnité de rupture. La rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pendant l'essai n'ouvre pas droit au bénéfice de l'indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité ».

La rupture du contrat de travail pendant l'essai ne nécessite pas d'être motivée. Elle doit être notifiée par écrit, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Lorsqu'ils souhaitent rompre le contrat de travail pendant l'essai, l'employeur comme le salarié doivent respecter un délai de prévenance dont la durée minimale est calculée en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, et non de la durée de la période d'essai telle que mentionnée dans le contrat de travail. La durée de ce délai de prévenance est fixée comme suit :

Durée de présence du salarié	Durée minimale du délai de prévenance	
	Rupture à l'initiative de l'employeur (*)	Rupture à l'initiative du salarié (**)
En deçà de 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	

(*) Applicable au CDI, ainsi qu'aux CDD comportant une période d'essai d'au moins 1 semaine.

(**) Non applicable en cas de CDD.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En cas de non-respect de ce délai par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf faute grave, d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Pendant le délai de prévenance, le salarié ne bénéficie pas des heures pour recherche d'emploi prévues à l'article 20 des présentes dispositions générales, quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Article 20 – Rupture du contrat de travail

■ Préavis

Les dispositions du présent 1 ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.

a) Durée du préavis

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, fait l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sans préjudice de l'article 5 « Préavis » des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, la durée du préavis, décomptée de manière calendaire, est fixée :

- en cas de **démission, à 1 mois** ;
- en cas de **licenciement** non motivé par une faute grave ou lourde, à **1 mois** si le salarié justifie dans la même officine d'une **ancienneté inférieure à 2 ans** et, à **2 mois**, s'il justifie dans la même officine d'une **ancienneté d'au moins 2 ans**. Quel que soit l'effectif de l'officine, la durée du préavis est doublée, dans la limite d'une durée totale de **3 mois**, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des **travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés** ;
- en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, à 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, compte tenu, soit de la

durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements s'il s'agit d'un contrat à terme précis, soit de la durée effectuée s'il s'agit d'un contrat à terme imprécis.

Les durées précitées s'appliquent aux salariés à temps complet comme aux salariés à temps partiel.

b) Dispense, inexécution du préavis

L'employeur peut décider de dispenser son salarié d'exécuter tout ou partie du préavis. Dans ce cas, il doit en informer le salarié par écrit, celui-ci ne pouvant s'opposer à la décision de l'employeur. Le salarié reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, y compris l'indemnité correspondante de congés payés.

Le salarié peut demander, par écrit, à son employeur de le dispenser d'exécuter tout ou partie du préavis. En cas d'acceptation de l'employeur, le salarié ne perçoit aucune indemnité compensatrice pour la durée du préavis non exécuté.

Dans le cas d'une inexécution du préavis par le salarié non autorisée par l'employeur, le salarié devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer. Cette indemnité pourra être réclamée par l'employeur à son salarié auprès du conseil des prud'hommes.

Cette indemnité n'est pas due si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement chez un autre employeur. Pour bénéficier de cette disposition, le salarié doit prévenir l'employeur au moins 48 heures à l'avance et par écrit. L'inexécution du préavis, qu'elle procède ou non d'une dispense, n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

■ Heures pour recherche d'emploi

Les dispositions qui suivent ne sont pas applicables à la rupture conventionnelle du contrat de travail à **durée indéterminée**.

Pendant la durée du préavis, le salarié est **autorisé à s'absenter chaque jour** pendant une durée égale au **tiers de sa durée quotidienne** de travail, dans la limite **maximale de 2 heures**. Ces absences, qui sont fixées 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur, sont rémunérées.

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper, selon des modalités qui leur conviennent, tout ou partie de ces heures d'absence au cours ou à la fin du préavis.

Les heures non utilisées par le salarié, en raison notamment d'une dispense d'exécution de tout ou partie du préavis, ne donnent pas lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

■ Priorité de réembauche

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un délai d'une année à compter de la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non, s'il en fait la demande au cours de ce même délai de 1 an.

L'employeur informe le salarié de l'existence de cette priorité de réembauche ainsi que de ses conditions de mise en œuvre dans la lettre de notification du licenciement. Le salarié informe l'employeur de son intention de bénéficier de la priorité de réembauche par tout moyen conférant date certaine à cette information.

L'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe, le cas échéant, les représentants du personnel des postes disponibles.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

Le refus d'une proposition de réembauche ou le fait de retrouver un emploi dans une autre entreprise ne fait pas perdre au salarié le bénéfice de sa priorité de réembauche.

Article 21 – Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- à compter de 8 mois et jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 3,34/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 11^e année.

Pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement, l'ancienneté s'apprécie à la date de la rupture du contrat de travail, à savoir le jour de l'envoi par l'employeur de la notification du licenciement. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans les conditions définies à l'article 11.

Pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté s'apprécie à la fin du préavis, y compris en cas de dispense de son exécution. Il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la notification du licenciement, y compris gratifications, mois double... ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, sera prise en compte *prorata temporis*.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été successivement occupé à temps complet et à temps partiel, ou inversement, dans la même officine, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'officine.

L'indemnité de licenciement est versée au terme du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

Article 22 – Indemnité de départ en retraite

Tout salarié, quel que soit son âge, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de départ en retraite, versée lors de la rupture du contrat de travail, est égale à :

- **1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;**
- **1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;**
- **1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;**
- **2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;**
- **2 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.**

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période sera prise en compte *prorata temporis*.

Lorsque le salarié réduit son temps de travail pour bénéficier d'une retraite progressive en application des articles L. 351-15 et suivants du code de la sécurité sociale, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celle que le salarié aurait perçue s'il avait maintenu son temps de travail.

En cas de mise à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité minimum légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite prévues à l'alinéa précédent ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Article 23 – Prévoyance

Il est institué, pour les bénéficiaires de la présente convention collective, des régimes de prévoyance obligatoires couvrant les risques, décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité ainsi que des régimes de frais de soins de santé.

Ces régimes sont rendus obligatoires pour toutes les officines de pharmacie.

La nature et le niveau des prestations, le taux et la répartition des cotisations constituent un tout indivisible. Ils font l'objet de conditions particulières pour chacune des catégories dites non cadres, d'une part, et cadres et assimilés cadres, d'autre part, identifiées respectivement aux annexes IV. 1 et IV. 2 de la présente convention collective.

La commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine est chargée :

- de fixer les cotisations et les prestations des régimes institués par le présent article ;
- de veiller au bon fonctionnement desdits régimes et de proposer les améliorations ou les modifications qui pourraient leur être apportées, tant en ce qui concerne les prestations que le taux d'appel des cotisations ;
- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité comprenant notamment un fonds de solidarité, garanties gérées par le ou les assureurs recommandés dans des conditions et selon des modalités fixées par un protocole d'accord conclu à cet effet.

Article 24 – Retraite complémentaire

Tous les salariés sont affiliés à un régime de retraite complémentaire dès la naissance de leur contrat de travail.

La Caisse Générale Interprofessionnelle de retraite pour Salariés (CGIS) est désignée par les organisations signataires de la convention pour gérer ce régime.

Le taux contractuel de cotisation prévu à l'accord national collectif étendu du 16 décembre 1991 est fixé à 7 % à la date du 1^{er} janvier 1994.

L'accord collectif du 16 décembre 1991 modifiant celui du 22 juin 1956 fait l'objet de l'annexe III à la présente convention.

Article 25 – Congés payés annuels

■ Droit aux congés payés

La période de référence prise en compte pour l'ouverture du droit au congé débute le 1^{er} juin. Elle s'achève le 31 mai de l'année suivante.

Au cours de cette période, le salarié a droit à un congé payé de **2 jours et demi ouvrables par mois** de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif les périodes de travail effectif, ou les périodes d'absences considérées comme telles, équivalentes à 4 semaines ou 24 jours.

En application du principe d'égalité de traitement entre salariés à temps complet et salariés à temps partiel, ces derniers ne peuvent voir leurs droits à congés payés réduits en proportion de leur horaire de travail.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, ont droit, sur demande écrite de leur part, à un congé sans solde à due concurrence d'une durée au plus égale au nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence. L'employeur reste seul compétent pour fixer les dates de départ en congé.

Par ailleurs, les salariés ayant entre 6 mois et 1 an d'ancienneté au 31 mai ont droit, sur demande écrite de leur part, à un complément de congé sans solde à due concurrence du nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence. L'employeur reste seul compétent pour fixer les dates de départ en congé.

■ Durée des congés payés

Lorsque, à l'issue de la période de référence servant à l'acquisition des congés, soit le 31 mai, le nombre de jours ouvrables de congés payés dont dispose le salarié n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires spécifiques à tout autre congé, événement ou situation, sont notamment considérés comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- les périodes de congés sans solde attribués en application des dispositions du 1 du présent article – les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- le repos compensateur de remplacement ainsi que le repos compensateur obligatoire mentionnés au 2 de l'article 13 « Durée du travail » des présentes dispositions générales ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, continues ou non, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 2 mois pour le calcul de la durée des congés ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des présentes dispositions générales ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, les missions à caractère opérationnel et les activités de formation en qualité de sapeur-pompier volontaire, ainsi que les périodes d'emploi et de formation accomplies dans le cadre de la réserve sanitaire ;
- la durée du projet de transition professionnelle mis en œuvre dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation ;
- les heures de délégation des salariés membres du comité social et économique, des délégués syndicaux et des représentants de sections syndicales ;

- le temps passé pour l'exercice de la mission de conseiller du salarié ;
- le temps passé pour l'exercice de la mission de défenseur syndical ;
- la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- la durée des différents congés pour engagement associatif, politique ou militant ;
- le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal ;
- le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour l'exercice de fonctions ordinales ;
- les absences autorisées prévues par l'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des présentes dispositions générales, ainsi que le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, à l'exercice de la mission de membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés (CPRI) ou d'une commission paritaire régionale des professions libérales (CPR-PL).

Dans tous les cas, l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

■ Période de prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Les congés pris au cours de cette période sont ceux qui ont été acquis entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Sous réserve de l'acceptation de l'employeur, les congés payés peuvent toutefois être pris au fur et à mesure de leur acquisition.

La période de prise des congés est portée à la connaissance des salariés par écrit individuel ou par affichage au moins 2 mois avant son ouverture, soit au plus tard le 1^{er} mars.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Le congé principal, d'une durée égale à 24 jours ouvrables, est attribué pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. Il peut être fractionné sur accord de l'employeur et du salarié. Dans ce cas, une fraction au moins égale à 18 jours ouvrables continus est prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La 5^e semaine de congés payés est attribuée en dehors de cette période.

■ **Ordre des départs en congé**

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique.

À cet effet, l'employeur tient compte des critères suivants :

- en premier lieu, les nécessités du service puis, dans la mesure du possible ;
- les souhaits de chaque salarié ;
- leur situation de famille, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- leur ancienneté ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même officine ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié, par tout moyen (affichage, courriel, note de service ...), au moins 1 mois avant son départ.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ en congé moins de 1 mois avant la date de départ prévue.

■ **Modalités de décompte des congés**

Les congés payés doivent être pris sous la forme de **journées entières**. Ils ne peuvent être fractionnés sous la forme d'heures ou de demi-journées.

Pour les salariés employés à temps plein comme pour les salariés employés à temps partiel, le point de départ du congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas été en congé. Tous les jours ouvrables sont ensuite pris en compte jusqu'à la reprise du travail, y compris les jours ouvrables habituellement non travaillés.

■ **Jours de congé supplémentaires pour fractionnement**

En cas de fractionnement du congé principal, les jours ouvrables restant dus au titre de ce congé peuvent être pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, après accord de l'employeur et du salarié.

Dans ce cas, il est attribué 2 jours ouvrables supplémentaires de congé lorsque le nombre de jours ouvrables de congé pris en dehors de cette période est égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé dus en sus du congé principal de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les jours supplémentaires de congé pour fractionnement ne sont pas dus lorsque le fractionnement résulte d'une demande écrite du salarié.

■ Report des congés

Le salarié qui se trouve, en raison d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés avant la fin de la période de prise des congés, soit le 30 avril, a droit au report des congés non pris. Les congés ainsi reportés font l'objet du paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'ils ne peuvent être pris avant la fin du contrat de travail.

Ce report s'exerce, dans la limite du délai de prescription de 3 ans, jusqu'au retour effectif du salarié dans l'entreprise.

Dans le cas exceptionnel où un salarié serait rappelé avant l'expiration de son congé, pour les besoins de son service, il lui sera accordé un congé payé supplémentaire d'une durée de 2 jours ouvrables, sans préjudice du report des jours de congé dont il n'aura pas pu bénéficier. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement, ainsi que les frais supplémentaires nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justificatifs et selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

■ Congés supplémentaires pour enfant à charge

Les salariés âgés de **moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge**. Ce congé est réduit à 1 jour si la durée des congés auxquels a droit le salarié n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de **21 ans au moins** à la date précitée bénéficient également de **2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge**, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse **excéder 30 jours ouvrables**.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

■ Dispositions particulières aux jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Dans ce cas, les jours de congés payés acquis sont complétés, à due concurrence d'un total de 30 jours ouvrables, par l'attribution de jours de congé non rémunérés. Ces jours ne donnent pas lieu au versement d'une indemnité de congé.

■ Interdiction de travailler pendant les congés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est interdit, pour un employeur, d'employer un salarié à un travail rémunéré pendant ses congés payés.

De même, il est interdit, pour un salarié, d'accomplir des travaux rémunérés pendant ses congés payés.

■ Indemnités de congés payés

La prise des congés payés ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'assiette servant de base au calcul de cette indemnité est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés calculée selon les mêmes modalités. L'indemnité est due que la rupture du contrat de travail résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur, y compris en cas de licenciement pour faute lourde.

Cette indemnité compensatrice est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé payé annuel. L'indemnité est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article 26 – Congés exceptionnels

■ Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sur justificatif, à des congés exceptionnels décomptés en jours ouvrés pour événements familiaux dans les conditions prévues ci-dessous :

Événement	Ancienneté	
	0 à 3 mois (jours payés)	Plus de 3 mois (jours payés)
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs (1)	4	6
Mariage d'enfant	1	2
Mariage d'une sœur, d'un frère	–	1
Naissance (2)	3	3
Adoption (3)	3	3
Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin	3	4
Décès du père, de la mère	3	3
Décès des grands-parents	1	2
Décès du frère, de la sœur	3	3
Décès d'un enfant (quel que soit son âge) ou une personne (sans lien de parenté exigé) âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié	7	7
Décès du beau-père, de la belle-mère (4)	3	3
Annnonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	2	2

(1) Le salarié bénéficie des jours de congés exceptionnels à due concurrence du nombre d'événements (ex. : plusieurs mariages, plusieurs Pacs, la succession d'un Pacs et d'un mariage).

(2) Les jours accordés en cas de naissance ne se cumulent pas avec les congés accordés, pour un même enfant, dans le cadre du congé de maternité. Ils bénéficient au père et, le cas échéant, au (à la) conjoint(e), concubin(e) de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité. Ils commencent à courir, aux choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvré qui suit. Ces jours sont cumulables avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

(3) Les jours accordés en cas d'adoption sont cumulables avec le congé d'adoption.

(4) Les beaux-parents s'entendent comme les parents de l'époux ou de l'épouse du salarié.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Sauf accord de l'employeur, et sans préjudice des dispositions particulières applicables aux jours accordés en cas de naissance d'un enfant, ces congés doivent être pris au cours d'une période raisonnable entourant l'événement qui y donne droit. En aucun cas, ils ne peuvent faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice.

■ **Congé de deuil pour décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et période de protection contre le licenciement**

Sans préjudice des jours de congé pour événements familiaux mentionnés au 1 du présent article, les salariés ont droit, sur justificatif, à un **congé de 8 jours ouvrés** dans les cas suivants :

- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- décès d'une personne (sans lien de parenté exigé) âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Il donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ainsi qu'au versement d'indemnités complémentaires servies par les régimes de prévoyance de la pharmacie d'officine dans les conditions prévues à l'annexe IV de la présente convention collective.

Ce congé peut être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes, chaque période devant être d'une durée au moins égale à 1 journée. Le salarié informe l'employeur de chaque période d'absence au moins 24 heures à l'avance.

Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Sa durée ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans qui était à sa charge effective et permanente, sauf à justifier d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger au décès.

■ Journée défense et citoyenneté

Outre les événements mentionnés dans le tableau figurant au présent article, tout salarié appelé à participer à la journée défense et citoyenneté bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée. Cette absence a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Article 29 – Avantages acquis

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis par le salarié dans chaque entreprise antérieurement à la date de l'extension de la présente convention.

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

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

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

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

APPLICABLES AUX CADRES

Article 1 – Bénéficiaires

En application de l'article 1^{er} des clauses générales de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, les présentes dispositions fixent les conditions particulières du travail des cadres.

Ces dispositions complètent les dispositions générales applicables à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention.

Bénéficient des présentes dispositions les cadres de la pharmacie d'officine constitués par les collaborateurs munis des diplômes de pharmacien ou de docteur en pharmacie. En bénéficient également les collaborateurs non munis des diplômes cités ci-dessus dont la qualification de cadre ressort des définitions de la classification figurant en annexe.

Les salariés d'un coefficient **égal ou supérieur à 330 mais inférieur à 400 sont assimilés aux cadres** pour les seules dispositions concernant **la retraite et la prévoyance**.

Les salariés bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient 200 inclus et le coefficient 330 exclu relèvent, en cas de mise en œuvre des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale étendue et élargie de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, des dispositions particulières applicables aux cadres pour les seules dispositions concernant la retraite et la prévoyance.

Article 2 – Absence pour maladie ou accident (complémentaire de l'article 16 des dispositions générales)

■ Indemnisation et maintien de salaire

Sans préjudice des règles d'indemnisation prévues à l'article 16 des dispositions générales, après 1 an dans les effectifs de l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident

dûment justifié, d'origine professionnelle ou non, **le salaire net du cadre est maintenu intégralement dès le premier jour d'absence et pendant les 6 premiers mois**, sous déduction des prestations en espèces servies, le cas échéant, par la sécurité sociale et le régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine. Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint 1 an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

Le cadre a droit, par tranche de 3 années dans les effectifs au-delà des 3 premières années, à 1 mois supplémentaire de maintien intégral du salaire net, dans la limite de 6 mois supplémentaires, soit 12 mois de maintien de salaire au maximum. Le salarié n'acquiert pas de droits supplémentaires à maintien de salaire en cours d'arrêt de travail.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le maintien du salaire net s'entend comme le versement par l'employeur au salarié de l'intégralité du salaire net à l'échéance habituelle de la paie, que les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime de prévoyance aient été versées ou non.

En cas d'arrêts de travail multiples, le salarié ne peut bénéficier, au cours d'une même année civile, d'une période de maintien de salaire supérieure à celle à laquelle la durée de sa présence dans les effectifs de l'entreprise lui donne droit. De plus, un même arrêt de travail, notamment lorsqu'il s'échelonne sur plusieurs années civiles, ne peut donner lieu à une période de maintien de salaire supérieure à celle à laquelle la durée de sa présence dans les effectifs de l'entreprise lui donne droit.

■ Période de garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, les salariés cadres bénéficient pendant leur absence, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise et quelle que soit leur antériorité dans le statut cadre, d'une période de garantie d'emploi d'une durée de 6 mois pendant laquelle leur employeur ne peut, motif pris de leur absence, procéder à leur licenciement.

Cette période garantie d'emploi s'applique selon les conditions et modalités prévues à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention collective.

En cas de licenciement pour remplacement définitif d'un cadre absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, intervenant une fois la période de garantie d'emploi expirée, celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 1 an à compter de la date de notification du licenciement, s'il en fait la demande au cours de ce même délai d'un an. Cette priorité de réembauche s'exerce selon les conditions et modalités prévues à l'article 20 des dispositions générales de la présente convention collective.

Article 3 – Maternité, paternité et adoption (complémentaire de l'article 17)

Après une année dans les effectifs de l'entreprise, les salariés cadres bénéficient, pendant toute la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et du congé d'adoption, du **maintien intégral de leur salaire net** par l'employeur, sous déduction des prestations en espèces servies, le cas échéant, par la sécurité sociale et le régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine.

Il en va de même du congé de paternité et d'accueil de l'enfant accordé en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né après la naissance dans une unité de soins spécialisés.

Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint 1 an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le maintien du salaire net s'entend comme le versement par l'employeur au salarié de l'intégralité du salaire net à l'échéance habituelle de la paie, que les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime de prévoyance aient été versées ou non.

Lorsque le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou le congé d'adoption, est suivi d'un arrêt de travail pour maladie, la durée du maintien de salaire dont bénéficie le salarié au titre de cet arrêt de travail en application des dispositions de l'article 2 des présentes dispositions particulières, n'est pas réduite de la durée du maintien de salaire dont il a bénéficié au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption.

Article 4 – Embauche – Période d'essai (complémentaire des articles 18 et 19)

Le contrat de travail d'un salarié cadre, établi conformément à l'article 18 des dispositions générales de la présente convention collective, doit être communiqué à l'ordre dont dépend le salarié s'il s'agit d'un pharmacien.

Sous réserve d'être expressément prévue par le contrat de travail, la période d'essai applicable aux salariés cadres est d'une **durée maximale de 4 mois**. Pendant cette période, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans indemnité de rupture ni application d'une éventuelle clause de non-concurrence.

Article 5 – Rupture du contrat de travail (complémentaire de l'article 20)

La durée du préavis, décomptée de manière calendaire, est fixée, en cas de démission comme en cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, à **3 mois**.

Article 6 – Indemnité de licenciement (complémentaire de l'article 21)

1. Cadres comptant moins de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise

Sous réserve de justifier de 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié cadre comptant moins de 5 années d'ancienneté est égal, quel que soit le motif du licenciement, à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Aucune indemnité de licenciement n'est due en cas de faute grave ou de faute lourde.

2. Cadres comptant 5 années d'ancienneté ou plus dans l'entreprise

À la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement des salariés cadres comptant au moins 5 années d'ancienneté est calculé comme suit, selon le motif du licenciement :

a) Licenciement fondé sur le motif économique prévu à l'article L. 1233-3 du code du travail :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 3,34/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième année ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la seizième année.

b) Licenciement fondé sur un motif autre que celui visé ci-dessus :

- jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;

- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la seizième année.

Aucune indemnité de licenciement n'est due en cas de faute grave ou de faute lourde.

Article 8 – Prévoyance

Il est institué, pour les cadres bénéficiaires de la présente convention, un régime de prévoyance couvrant, d'une part, les risques, décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et, d'autre part, un régime de frais de soins de santé.

Les agents de maîtrise et les salariés de la pharmacie d'officine dont le coefficient hiérarchique est **au moins égal à 330** et qui bénéficiaient à ce titre de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (art. 4 bis) seront assimilés aux cadres, pour accéder aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé définis par le présent article.

Les salariés bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient 200 inclus et le coefficient 330 exclu relèvent, en cas de mise en œuvre des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale étendue et élargie de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé définis par le présent article.

La nature et le niveau des prestations, le taux et la répartition des cotisations constituent un tout indivisible. Ils font l'objet de conditions particulières définies à l'annexe IV. 2 de la présente convention.

Article 9 – Congés payés annuels (complémentaire de l'article 25)

Après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres acquièrent chaque année, à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise, **2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires** qui peuvent être pris dès leur acquisition.

Pour l'application du précédent alinéa, l'ancienneté est appréciée conformément aux dispositions de l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.

Lorsque le salarié est absent en totalité entre deux dates anniversaire de son contrat de travail, ces 2 jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne sont pas dus.

Par dérogation aux dispositions du 2 de l'article 25 des dispositions générales de la présente convention collective, les absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de 6 mois au cours de la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, étant précisé qu'un seul et même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 6 mois pour le calcul de la durée des congés.

Vous souhaitez adhérer ? à Force Ouvrière

Plusieurs solutions :

Rendez-vous sur notre site Internet,
rubrique « adhésion »

www.fo-pharma-cuir-habillement.com

Contactez la Fédération FO Pharmacie

01 40 52 85 60

secretariat@fo-pharma-cuir-habillement.com

ANNEXES CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

I – Classification et définition des emplois (extrait)

II – Salaires minima

QR code du site internet



Coefficient	Classification des emplois de préparateur
240	Préparateur en pharmacie 1 ^{er} échelon : préparateur titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie
250	Préparateur 2 ^e échelon : préparateur breveté justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
260	Préparateur 3 ^e échelon : préparateur breveté justifiant de 3 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
280	Préparateur 4 ^e échelon : préparateur breveté justifiant de 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
290	Préparateur 5 ^e échelon : préparateur breveté justifiant de 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
300	Préparateur 6 ^e échelon : préparateur breveté justifiant de 6 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
310	Préparateur 7 ^e échelon : préparateur breveté justifiant de 7 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
320	Préparateur 8 ^e échelon : préparateur breveté justifiant de 8 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
330	Préparateur 9 ^e échelon : préparateur breveté qui possède des qualités techniques et commerciales exceptionnelles et qui exécute des travaux comportant une large initiative

Coefficient	Classification des emplois de pharmacien adjoint
Position I	
400	Échelon 1 : moins de 1 an de pratique professionnelle
430	Échelon 2 : après 1 an de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
470	Échelon 3 : après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
500	Échelon 4 : après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
Position II	
500	Classe A
600	Classe B
Position III	
800	

La notion de pratique professionnelle, servant à déterminer la progression dans les échelons d'un même emploi de la présente classification, ne se confond pas avec la notion d'ancienneté définie à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.

Elle s'entend comme la pratique effective acquise par le salarié dans l'emploi considéré, indépendamment du nombre d'entreprises officinales dans lesquelles il a été employé et de sa durée de travail.

Sont toutefois prises en compte pour le calcul de la pratique professionnelle, les périodes d'absence suivantes :

- les périodes de congés payés annuels, les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté prévus par l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, les jours de réduction du temps de travail le cas échéant ;

- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des dispositions générales de la présente convention collective ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, continues ou non, dans la limite de 3 mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 3 mois au titre de la pratique professionnelle ;
- les périodes d'absence occasionnées par des formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- les absences autorisées prévues par l'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales de la présente convention collective ;
- les absences au titre de la participation à un jury d'assises.

Salaires minima en Pharmacie d'Officine applicables au 1^{er} janvier 2024

Après la revalorisation du SMIC et dans l'attente de la NAO 2024

Point = 5,067 €
SMIC : 1 766,92 €
Salaires minimum mensuel : 1 748 €

Coef.	Salaires Horaire	Salaires Mensuel	Prime d'ancienneté				
			3 ans : 3 %	6 ans : 6 %	9 ans : 9 %	12 ans : 12 %	15 ans : 15 %
EMPLOYÉS							
100	11,525 €	1 748,00 €	52,44 €	104,88 €	157,32 €	209,76 €	262,20 €
115	11,540 €	1 750,26 €	52,51 €	105,02 €	157,52 €	210,03 €	262,54 €
125	11,550 €	1 751,76 €	52,55 €	105,11 €	157,66 €	210,21 €	262,76 €
130	11,555 €	1 752,52 €	52,58 €	105,15 €	157,73 €	210,30 €	262,88 €
135	11,560 €	1 753,27 €	52,60 €	105,20 €	157,79 €	210,39 €	262,99 €
140	11,565 €	1 754,02 €	52,62 €	105,24 €	157,86 €	210,48 €	263,10 €
145	11,570 €	1 754,78 €	52,64 €	105,29 €	157,93 €	210,57 €	263,22 €
150	11,575 €	1 755,53 €	52,67 €	105,33 €	158,00 €	210,66 €	263,33 €
155	11,580 €	1 756,28 €	52,69 €	105,38 €	158,07 €	210,75 €	263,44 €
160	11,585 €	1 757,04 €	52,71 €	105,42 €	158,13 €	210,84 €	263,56 €
165	11,590 €	1 757,79 €	52,73 €	105,47 €	158,20 €	210,93 €	263,67 €
170	11,595 €	1 758,54 €	52,76 €	105,51 €	158,27 €	211,02 €	263,78 €
175	11,599 €	1 759,29 €	52,78 €	105,56 €	158,34 €	211,12 €	263,89 €
190	11,614 €	1 761,55 €	52,85 €	105,69 €	158,54 €	211,39 €	264,23 €
200	11,624 €	1 763,06 €	52,89 €	105,78 €	158,68 €	211,57 €	264,46 €
220	11,644 €	1 766,07 €	52,98 €	105,96 €	158,95 €	211,93 €	264,91 €
PRÉPARATEURS							
240	12,161 €	1 844,43 €	55,33 €	110,67 €	166,00 €	221,33 €	276,66 €
250	12,668 €	1 921,28 €	57,64 €	115,28 €	172,92 €	230,55 €	288,19 €
260	13,174 €	1 998,13 €	59,94 €	119,89 €	179,83 €	239,78 €	299,72 €
280	14,188 €	2 151,83 €	64,55 €	129,11 €	193,66 €	258,22 €	322,77 €
290	14,694 €	2 228,68 €	66,86 €	133,72 €	200,58 €	267,44 €	334,30 €
300	15,201 €	2 305,54 €	69,17 €	138,33 €	207,50 €	276,66 €	345,83 €
310	15,708 €	2 382,39 €	71,47 €	142,94 €	214,41 €	285,89 €	357,36 €
320	16,214 €	2 459,24 €	73,78 €	147,55 €	221,33 €	295,11 €	368,89 €
330	16,721 €	2 536,09 €	76,08 €	152,17 €	228,25 €	304,33 €	380,41 €
CADRES							
400	20,268 €	3 074,05 €	92,22 €	184,44 €	276,66 €	368,89 €	461,11 €
430	21,788 €	3 304,60 €	99,14 €	198,28 €	297,41 €	396,55 €	495,69 €
470	23,815 €	3 612,01 €	108,36 €	216,72 €	325,08 €	433,44 €	541,80 €
500	25,335 €	3 842,56 €	115,28 €	230,55 €	345,83 €	461,11 €	576,38 €
600	30,402 €	4 611,07 €	138,33 €	276,66 €	415,00 €	553,33 €	691,66 €
800	40,536 €	6 148,10 €	184,44 €	368,89 €	553,33 €	737,77 €	922,21 €

Frais d'équipement : 85 €

Salaires minima en Pharmacie d'Officine applicables aux jeunes en formation (BP/DEUST) à partir du 4 octobre 2023

Le Point augmente de 3 %, soit 5,067 €.

Point = 5,067 €

SMIC : 1 766,92 €

Salaire minimum mensuel : 1 748 €

Rémunération des jeunes en formation (BP/DEUST) en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

Niveau de formation	1 ^{re} année de formation		2 ^e année de formation	
	55 % du 145	971,81 €	65 % du 155	1 148,50 €
BEP Carrières Sanitaires & Sociales				
Baccalauréat ou tout autre titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de Pharmacie	56 % du 150	989,48 €	67 % du 160	1 183,84 €

VOS OUTILS

QR Code du
site internet



Site internet



Facebook

Revues



**Fédération Nationale
des Métiers de la Pharmacie,
LBM, Cuir et Habillement FO**

7, passage Tenaille • 75014 PARIS

Tél : 01 40 52 85 60 • secretariat@fo-pharma-cuir-habillement.com

Site internet : www.fo-pharma-cuir-habillement.com



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général