

# **Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997. Etendue par arrêté du 13 août 1998 (JO du 8 septembre 1998).**

## **Article**

### **Préambule**

En vigueur étendu

#### Article 1er

Le texte de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine signée à Paris le 1er avril 1964, mise à jour le 13 avril 1992 et étendue par arrêté du 27 novembre 1992, ses avenants et annexes sont remplacés par le texte ci-après qui se substitue en son entier aux dispositions antérieures.

#### Article 2

La convention dont le texte figure ci-après entrera en application à compter de la date de son arrêté d'extension et viendra se substituer à cette date aux dispositions antérieures de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine étendue le 1er avril 1964, mise à jour le 13 avril 1992, ses avenants et annexes, qu'elle abroge et remplace en leur ensemble.

#### Article 3

Sont toutefois annexés au texte ci-après dont ils forment partie intégrante les avenants et accords suivants :

- annexe à l'avenant modifié du 28 mars 1969, à la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 1er avril 1964, relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre de la pharmacie d'officine ;
- accord collectif du 16 décembre 1991 portant création de la commission nationale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine ;
- accord collectif du 16 décembre 1991 portant adhésion des pharmacies d'officine au fonds d'assurance-formation des professions libérales ;
- accord collectif du 16 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire dans la pharmacie d'officine ;
- protocole d'accord du 21 juin 1993 relatif au repos hebdomadaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;
- accord collectif national modifié du 21 février 1994 relatif aux objectifs et priorités de la formation professionnelle dans la pharmacie d'officine ;
- accord de salaires du 3 décembre 1997 ;
- avenant du 3 décembre 1997, à la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 1er avril 1964, relatif à la prime d'équipement (cadres et non-cadres) ;

- accord collectif national relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

#### Article 4

Les parties signataires du présent accord s'engagent à effectuer dans les plus brefs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'ensemble des formalités nécessaires à son extension à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

# **Dispositions générales**

## **Champ d'application**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale règle sur le territoire national tant métropolitain que dans les DOM, au sein des pharmacies d'officine - code NAF : 47.73Z (anciennement code NAF : 52.3A) - , les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié, cadre et non cadre.

La présente convention fixe, par ailleurs, à la suite de ses dispositions générales, les dispositions spécifiquement applicables aux cadres.

## **Durée**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entrera en application à compter de la date de son arrêté d'extension et viendra se substituer à l'ensemble des dispositions et annexes de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine étendue le 1er avril 1964, mise à jour le 13 avril 1992, qu'elle abroge et remplace dans toutes ses dispositions.

## **Mise à disposition de la convention collective**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Dans le cadre de son obligation générale d'information des salariés sur les textes conventionnels applicables dans l'entreprise, l'employeur tient un exemplaire à jour de la présente convention collective à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.

## **Dénonciation et révision de la convention**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, avec préavis de 1 mois.

Toute demande de révision partielle par l'une des parties contractantes devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes avec préavis de 1 mois.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

En ce qui concerne les salaires, les demandes de révision peuvent être faites sans tenir compte des règles ci-dessus.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les discussions doivent commencer au plus tard dans les 30 jours qui suivront la date figurant sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de notification.

Le texte de la convention faisant l'objet d'une dénonciation ou celui des articles faisant l'objet d'une demande de révision partielle restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision de la convention les organisations syndicales représentatives qui sont signataires de la convention ou qui y ont adhéré.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visée à l'alinéa précédent, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention.

## **Droit syndical et liberté d'opinion**

### **Article 5**

En vigueur étendu

5.1. Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre Ier de la deuxième partie du code du travail. Elles expriment leur attachement à la liberté d'exercice du droit syndical, leur volonté de la voir respectée et sont soucieuses d'en faciliter la mise en œuvre.

En aucun cas, les origines, les croyances, les opinions, le sexe, l'âge, ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, ou d'exercer une activité syndicale ne seront pris en considération pour quiconque.

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail relatifs au principe de non-discrimination, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière d'embauche, de formation, d'évolution professionnelle et de rémunération en raison de l'appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales. L'application de ces dispositions aux salariés investis d'un mandat syndical, qui ne devront faire l'objet d'aucune entrave, discrimination ou sanction en raison de leurs fonctions, fera l'objet d'une attention particulière.

L'employeur ne doit par ailleurs user d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. Il ne doit pas faire obstacle à la diffusion de l'information syndicale lorsque cette diffusion est réalisée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est de même interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions qui précèdent est considérée comme abusive et peut donner lieu à des dommages et intérêts.

Lorsqu'une décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties signataires estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, le litige pourra être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 31. Le recours devant cette commission paritaire ne constitue pas un préalable obligatoire et ne fait pas obstacle au droit pour le salarié, ou l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent, de demander judiciairement réparation du préjudice causé.

5.2. Des autorisations d'absences rémunérées seront accordées, sur justificatif, aux salariés appelés à siéger *ès* qualités dans les commissions, sous-commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord entre les parties signataires et régulièrement convoqués, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence.

5.3. Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées sur préavis d'au moins 1 mois aux salariés désirant participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Toutefois, dans les entreprises officinales occupant au moins 10 salariés, ces autorisations d'absence seront rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

5.4. Des autorisations d'absences rémunérées seront accordées, sur justificatif, aux salariés appelés à siéger *ès* qualités dans les comités de gestion des organismes de retraite et de prévoyance ou de formation, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence.

Des autorisations d'absence rémunérées seront accordées, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence, aux salariés appelés *ès* qualités à siéger dans les commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la pharmacie d'officine. Conformément à l'article D. 3142-5-1 du code du travail, le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en application des dispositions de l'article L. 3142-3-1 adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

5.5. Les absences prévues aux paragraphes 5.2, 5.3 et 5.4 compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés et l'application des avantages liés à l'ancienneté, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

5.6. Dans les cas prévus au paragraphe 5.2 ci-dessus, les autorisations d'absence rémunérées, seront prises en charge par le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation

collective dans la pharmacie d'officine (FNDP), visé à l'article 2 de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective, dans les conditions et selon les modalités qu'il appartiendra à son conseil d'administration de déterminer.

## Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 1er de la 2e partie du code du travail. Elles expriment leur attachement à la liberté d'exercice du droit syndical, leur volonté de la voir respectée et sont soucieuses d'en faciliter la mise en œuvre.

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail relatifs au principe de non-discrimination, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière d'embauche, de formation, d'évolution professionnelle et de rémunération en raison de l'appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales. L'application de ces dispositions aux salariés investis d'un mandat syndical, qui ne devront faire l'objet d'aucune entrave, discrimination ou sanction en raison de leurs fonctions, fera l'objet d'une attention particulière.

L'employeur ne doit par ailleurs user d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. Il ne doit pas faire obstacle à la diffusion de l'information syndicale lorsque cette diffusion est réalisée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est de même interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Sous réserve de l'interprétation souveraine du juge, toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions qui précèdent est considérée comme abusive et peut donner lieu à des dommages et intérêts.

5.2. Des autorisations d'absences rémunérées sont accordées, sur justificatif, aux salariés appelés à siéger ès qualités dans les commissions, sous-commissions, groupes de travail paritaires ou toute autre instance institués par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine (CPPNI) ou par la présente convention collective et régulièrement convoqués, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence.

5.3. Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées sur préavis d'au moins 1 mois aux salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur.

Les représentants des employeurs et des salariés peuvent organiser des réunions de préparation aux réunions plénières de la CPPNI et de la CPNEFP. Dans ce cas, les salariés bénéficient d'autorisations d'absence non rémunérées, sous réserve de présenter à leur employeur une convocation écrite émanant de leur organisation syndicale 1 semaine au moins avant la date de la réunion préparatoire. Les dépenses engagées (transports, repas, hébergement) à l'occasion de ces réunions de préparation par les représentants des employeurs et des

salariés sont prises en charge par le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine (FNDP), visé à l'article 2 de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective, dans des conditions et selon des modalités qu'il détermine.

5.4. Des autorisations d'absences rémunérées sont accordées, sur justificatif, aux salariés appelés à siéger ès qualités dans les comités de gestion des organismes de retraite et de prévoyance ou de formation, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence.

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence, aux salariés appelés ès qualités à siéger dans les commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la pharmacie d'officine. Conformément à l'article D. 3142-5-1 du code du travail, le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en application des dispositions de l'article L. 3142-3-1 adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

5.5. Les absences prévues aux paragraphes 5.2,5.3 à l'exception des réunions de préparation, et 5.4, comptent comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés et l'application des avantages liés à l'ancienneté, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

5.6. Dans les cas prévus au paragraphe 5.2 ci-dessus, les autorisations d'absence rémunérées, sont prises en charge par le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine (FNDP), visé à l'article 2 de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective, dans des conditions et selon des modalités qu'il détermine.

## **Délégués du personnel**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 13 février 2006, en vigueur le 1er mars 2006 (BO n° 2006-11), étendu par arrêté du 8 janvier 2007 (JO du 17 janvier 2007)

Le statut, la mission et le mode d'élection des délégués du personnel sont déterminés par la loi.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée à 2 ans.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 423-1 et R. 423-1), dans les entreprises occupant habituellement un nombre de salariés supérieur à 10, il doit être mis en place un délégué du personnel.

Pour les entreprises employant habituellement au moins 5 salariés cadres, un délégué supplémentaire sera désigné par un collège électoral composé des seuls cadres (1).

La procédure des élections est la suivante :

L'employeur doit spontanément engager le processus électoral pour mettre en place ou renouveler les délégués du personnel en fonction de la législation en vigueur.

Il doit :

1. Informer le personnel par voie d'affichage de la tenue des élections.

La date doit être fixée :

- le 45e jour au plus tard après l'affichage, s'il s'agit d'une première mise en place ;
- dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel, en cas de renouvellement.

2. Et inviter expressément les organisations syndicales :

- à négocier le protocole d'accord préélectoral, notamment pour fixer la date, les heure et lieu de scrutins ;
- à établir les listes de leurs candidats car seuls les candidats présentés par les organisations syndicales représentatives peuvent être candidats au premier tour. Au deuxième tour, les candidatures sont libres.

3. Puis afficher les listes électorales ou les mettre à la disposition des salariés 4 jours au moins avant la date des élections. Les listes électorales sont établies par l'employeur pour les 2 tours et ne peuvent être modifiées après le premier tour.

Les élections se font au scrutin de liste à 2 tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Le deuxième tour doit avoir lieu dans un délai de 15 jours :

- en cas d'absence de candidatures pour le premier tour ;
- lorsque le nombre de candidats est inférieur au nombre de sièges et que certains postes de délégués sont demeurés vacants ;
- si le quorum n'a pas été atteint au premier tour (si le nombre de votes valablement exprimés n'a pas été égal à la moitié des électeurs inscrits).

4. Les élections ont lieu pendant le temps de travail et sur les lieux du travail.

La possibilité de voter par correspondance doit être limitée aux salariés absents (malades, éloignés...). Dans ce cas, les salariés recevront les bulletins de vote ainsi que trois enveloppes : une par bulletin, pour les deux premières, la troisième contenant les deux premières enveloppes. Les documents sont envoyés par la poste ou remis directement aux salariés dans un délai suffisant pour voter.

5. L'employeur doit mettre à la disposition des votants :

- des bulletins de vote et des enveloppes ;
- des isolements ;
- des urnes.

6. Le bureau de vote contrôle les élections. Il est composé en principe d'un président, d'un secrétaire et des assesseurs. L'employeur ou ses représentants ne peuvent en faire partie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail (arrêté du 13 août 1998, art. 1er).

## **Article 6**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité social et économique est mis en place dans les officines dont l'effectif est d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés, tel que déterminé selon les modalités fixées par le code du travail, est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions, la composition et le fonctionnement du comité social et économique, de même que les modalités d'organisation des élections en vue de sa mise en place sont déterminés par le code du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, la durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique est fixée à 3 ans.

## **Comité social et économique**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 13 février 2006, en vigueur le 1er mars 2006 (BO n° 2006-11), étendu par arrêté du 8 janvier 2007 (JO du 17 janvier 2007)

Le statut, la mission et le mode d'élection des délégués du personnel sont déterminés par la loi.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée à 2 ans.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 423-1 et R. 423-1), dans les entreprises occupant habituellement un nombre de salariés supérieur à 10, il doit être mis en place un délégué du personnel.

Pour les entreprises employant habituellement au moins 5 salariés cadres, un délégué supplémentaire sera désigné par un collège électoral composé des seuls cadres (1).

La procédure des élections est la suivante :

L'employeur doit spontanément engager le processus électoral pour mettre en place ou renouveler les délégués du personnel en fonction de la législation en vigueur.

Il doit :

1. Informer le personnel par voie d'affichage de la tenue des élections.

La date doit être fixée :

- le 45e jour au plus tard après l'affichage, s'il s'agit d'une première mise en place ;

- dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel, en cas de renouvellement.

2. Et inviter expressément les organisations syndicales :

- à négocier le protocole d'accord préélectoral, notamment pour fixer la date, les heures et lieux de scrutins ;
- à établir les listes de leurs candidats car seuls les candidats présentés par les organisations syndicales représentatives peuvent être candidats au premier tour. Au deuxième tour, les candidatures sont libres.

3. Puis afficher les listes électorales ou les mettre à la disposition des salariés 4 jours au moins avant la date des élections. Les listes électorales sont établies par l'employeur pour les 2 tours et ne peuvent être modifiées après le premier tour.

Les élections se font au scrutin de liste à 2 tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Le deuxième tour doit avoir lieu dans un délai de 15 jours :

- en cas d'absence de candidatures pour le premier tour ;
- lorsque le nombre de candidats est inférieur au nombre de sièges et que certains postes de délégués sont demeurés vacants ;
- si le quorum n'a pas été atteint au premier tour (si le nombre de votes valablement exprimés n'a pas été égal à la moitié des électeurs inscrits).

4. Les élections ont lieu pendant le temps de travail et sur les lieux du travail.

La possibilité de voter par correspondance doit être limitée aux salariés absents (malades, éloignés...). Dans ce cas, les salariés recevront les bulletins de vote ainsi que trois enveloppes : une par bulletin, pour les deux premières, la troisième contenant les deux premières enveloppes. Les documents sont envoyés par la poste ou remis directement aux salariés dans un délai suffisant pour voter.

5. L'employeur doit mettre à la disposition des votants :

- des bulletins de vote et des enveloppes ;
- des isolements ;
- des urnes.

6. Le bureau de vote contrôle les élections. Il est composé en principe d'un président, d'un secrétaire et des assesseurs. L'employeur ou ses représentants ne peuvent en faire partie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail (arrêté du 13 août 1998, art. 1er).

## **Article 6**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité social et économique est mis en place dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés, tel que déterminé selon les modalités fixées par le code du travail, est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions, la composition et le fonctionnement du comité social et économique, de même que les modalités d'organisation des élections en vue de sa mise en place sont déterminés par le code du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, la durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique est fixée à 3 ans.

## **Comité d'entreprise**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection des membres aux comités d'entreprise, ainsi que le financement des oeuvres sociales sont déterminés par la loi (art. L. 431-1).

La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel (art. L. 433-9).

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les modalités d'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde et d'urgence en officine sont fixées à l'article 4 " Gardes et urgences " de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000, modifié sur ce point par avenant du 9 avril 2008, sur la réduction du temps de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

## **Services de garde et d'urgence en officine**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection des membres aux comités d'entreprise, ainsi que le financement des oeuvres sociales sont déterminés par la loi (art. L. 431-1).

La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel (art. L. 433-9).

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les modalités d'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde et d'urgence en officine sont fixées à l'article 4 " Gardes et urgences " de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000, modifié sur ce point par avenant du 9 avril 2008, sur la réduction du temps de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

## **Salaires**

## Article 8

En vigueur étendu

### 1. Dispositions générales

Le salaire est la contrepartie du travail.

Les salaires effectivement pratiqués doivent respecter le principe : à travail égal, salaire égal. À ce titre, tout employeur est notamment tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Sous réserve du respect du salaire minimum de croissance (Smic), tout salarié a la garantie du salaire minimal afférent à sa catégorie, son emploi ou sa position.

La grille des salaires applicables aux différents emplois, catégories et positions est établie en fonction :

- a) De la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;
- b) Du salaire horaire minimal professionnel de base (coefficient 100) ;
- c) De la valeur du point conventionnel de salaire ;
- d) Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions. Ces coefficients servent à déterminer les salaires minimaux applicables aux diverses qualifications professionnelles.

En annexe I à la présente convention collective figurent les définitions des emplois, catégories et positions dans lesquelles sont classés les salariés ainsi que les coefficients hiérarchiques correspondants.

### 2. Paiement du salaire

La rémunération des salariés est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois à date fixe. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

### 3. 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 de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient.

### 4. Titre de conseiller en dermo-cosmétique

Les préparateurs en pharmacie titulaires du titre de conseiller en dermo-cosmétique (code RNCP 22924) et l'ayant obtenu dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant son enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011, ont droit à une prime, calculée proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, d'un montant mensuel brut égal à 10 % du salaire minimum de leur coefficient, en cas de pratique régulière des connaissances acquises en dermo-cosmétique dans le cadre de ce titre.

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.

#### 5. CQP « Dermo-cosmétique 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 trente 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.

#### 6. CQP « Produits cosmétiques et d'hygiène »

Les salariés titulaires du CQP « Produits cosmétiques et d'hygiène », créé et délivré par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à vingt 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 « Produits cosmétiques et d'hygiène », les salariés qui accomplissent, dans leur intégralité, les tâches suivantes :

- conseil en matière de cosmétique et d'hygiène ;
- vente de produits cosmétiques et d'hygiène ;
- animation de l'espace de vente du rayon cosmétique et d'hygiène ;
- tenue des stocks.

#### 7. Réalisation de préparations pharmaceutiques

Les préparateurs en pharmacie effectuant de façon significative et régulière des préparations des deux disciplines, allopathie et homéopathie, perçoivent une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à vingt-cinq 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 du coefficient.

#### 8. 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.

## Frais d'équipement

### Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 13 décembre 2006 (BO n° 2007-5), étendu par arrêté du 19 mars 2007 (JO du 3 avril 2007)

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.

## Jeunes salariés

### Article 10

En vigueur étendu

Sous réserve des exceptions prévues par le code du travail (apprentissage notamment), il est interdit d'employer des salariés âgés de moins de 16 ans.

Les salariés de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum de la catégorie, emploi ou position dans lesquels ils sont classés, sous réserve de l'application d'un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 ans et 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche de la pharmacie d'officine, cet abattement est supprimé.

Cet abattement n'est pas applicable aux salariés embauchés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

# Ancienneté

## Article 11

En vigueur étendu

### 1. Dispositions générales

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.

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 prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

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.

Lorsqu'un salarié est embauché à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois réalisé dans la même entreprise, la durée de ce stage 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 1er 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.

### 2. Prise en compte des absences dans le calcul de l'ancienneté

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.

### 3. 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 1er 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.

## Travailleurs physiquement diminués

### Article 12

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales (art. L. 323-1 et suivants), tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

## Durée du travail

### Article 13

En vigueur étendu

#### 1. 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.

## 2. Heures supplémentaires

### a) Définition

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.

### b) Majorations

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 8e.

### c) Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que de leurs majorations peut être remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Le droit à repos compensateur de remplacement est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Il est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

L'absence de demande de prise du repos compensateur de remplacement n'a pas pour effet de priver le salarié de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur veille à ce que ce repos soit effectivement pris dans un délai maximum de 1 an.

Le repos compensateur de remplacement est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Sa prise n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le salarié adresse sa demande de repos compensateur de remplacement à l'employeur au moins 7 jours calendaires à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié soit de son accord, soit, après consultation du comité social et économique le cas échéant, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'officine qui motivent le report de la prise du repos.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois précité. La durée pendant laquelle le repos compensateur de remplacement peut être différée par l'employeur ne peut excéder 2 mois.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'officine font obstacle à ce que plusieurs demandes de prise du repos compensateur de remplacement soient simultanément satisfaites, les salariés sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- les demandes déjà différées ;
- la situation de famille ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits acquis.

Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. L'indemnité est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

#### d) Contingent annuel et repos compensateur obligatoire

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. Ce repos compensateur obligatoire est pris selon les mêmes modalités que le repos compensateur de remplacement.

Les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique lorsqu'il a été mis en place.

Les heures supplémentaires compensées en intégralité (majorations comprises) par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

#### e) Dispositions communes au repos compensateur de remplacement et au repos compensateur obligatoire

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de repos compensateur obligatoire porté à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

### 3. Durées maximales de travail

#### a) Temps de pause

Après 6 heures de travail continu (1), 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.

#### b) 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.

#### c) 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.

### 4. Repos quotidien et hebdomadaire

#### a) Repos quotidien

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

#### b) 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.

### 5. Travail de nuit (2)

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.

### 6. 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 1er 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 1er 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)

## 7. Formations hors temps de travail

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences et qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction peuvent, sous réserve de l'accord écrit du salarié dénonçable dans les 8 jours, être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Dans ce cas, les heures de formations réalisées hors temps de travail constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

(1) Au premier alinéa du a) du 3. de l'article 13, après l'expression « après 6 heures de travail », le mot « continu » est exclu en application de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 20 février 2013,11-26793, publié au bulletin).

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Le 5. de l'article 13 est étendu sous réserve d'une part que le recours au travail de nuit soit conforme à l'article L. 3122-1 du code du travail et d'autre part, de la conclusion de l'accord prévu à l'article L. 3122-15 en cas de recours au travail de nuit avec des travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) Le sixième alinéa du 6. de l'article 13 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-6 du code du travail, qui prévoit qu'un salarié travaillant le 1er mai a droit, a minima, à un doublement du salaire correspondant au travail accompli ce jour.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

## Article 13

En vigueur non étendu

### 1. 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.

## 2. Heures supplémentaires

### a) Définition

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.

### b) Majorations

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 8e.

### c) Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que de leurs majorations peut être remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Le droit à repos compensateur de remplacement est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Il est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

L'absence de demande de prise du repos compensateur de remplacement n'a pas pour effet de priver le salarié de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur veille à ce que ce repos soit effectivement pris dans un délai maximum de 1 an.

Le repos compensateur de remplacement est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Sa prise n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le salarié adresse sa demande de repos compensateur de remplacement à l'employeur au moins 7 jours calendaires à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié soit de son accord, soit, après consultation du comité social et économique le cas échéant, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'officine qui motivent le report de la prise du repos.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois précité. La durée pendant laquelle le repos compensateur de remplacement peut être différée par l'employeur ne peut excéder 2 mois.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'officine font obstacle à ce que plusieurs demandes de prise du repos compensateur de remplacement soient simultanément satisfaites, les salariés sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- les demandes déjà différées ;

- la situation de famille ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits acquis.

Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. L'indemnité est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

#### d) Contingent annuel et repos compensateur obligatoire

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. Ce repos compensateur obligatoire est pris selon les mêmes modalités que le repos compensateur de remplacement.

Les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique lorsqu'il a été mis en place.

Les heures supplémentaires compensées en intégralité (majorations comprises) par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

#### e) Dispositions communes au repos compensateur de remplacement et au repos compensateur obligatoire

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de repos compensateur obligatoire porté à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

### 3. Durées maximales de travail

#### a) Temps de pause

Après 6 heures de travail continu (1), 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.

#### b) 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.

#### c) 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.

### 4. Repos quotidien et hebdomadaire

#### a) Repos quotidien

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

#### b) 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.

### 5. Travail de nuit (2)

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.

### 6. 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 1er 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 1er 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)

(1) Au premier alinéa du a) du 3. de l'article 13, après l'expression « après 6 heures de travail », le mot « continu » est exclu en application de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 20 février 2013,11-26793, publié au bulletin).

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Le 5. de l'article 13 est étendu sous réserve d'une part que le recours au travail de nuit soit conforme à l'article L. 3122-1 du code du travail et d'autre part, de la conclusion de l'accord prévu à l'article L. 3122-15 en cas de recours au travail de nuit avec des travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) Le sixième alinéa du 6. de l'article 13 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-6 du code du travail, qui prévoit qu'un salarié travaillant le 1er mai a droit, a minima, à un doublement du salaire correspondant au travail accompli ce jour.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

## **Organisation du travail à temps partiel**

### **Article 13 bis**

En vigueur étendu

#### **1. 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.

## 2. 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.

### 3. 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.

### 4. 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 %.

#### 5. 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 4e alinéa du 1 du présent article.

#### 6. 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.

#### 7. Passage à temps partiel ou à temps complet à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même officine ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée 6 mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci. Il a la possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

En cas de refus, l'employeur communique au salarié les raisons objectives qui motivent ce refus. L'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent ainsi que les conséquences préjudiciables que pourrait susciter le changement d'emploi demandé pour la bonne marche de l'officine constituent des raisons objectives de refus.

## Remplacements

### Article 14

En vigueur étendu

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.

## **Bulletin de paie**

### **Article 15**

En vigueur étendu

#### 1. Remise du bulletin de paie

À l'occasion du paiement du salaire, un bulletin de paie est remis à chaque salarié.

La remise du bulletin de paie peut s'effectuer en main propre ou par envoi postal au domicile du salarié.

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application des dispositions légales et réglementaires, de la présente convention collective, d'un accord d'entreprise, de son contrat de travail, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un usage.

#### 2. Remise du bulletin de paie par voie électronique

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité, la disponibilité, la confidentialité et l'accessibilité.

Lorsqu'il décide de recourir à cette possibilité, l'employeur informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, 1 mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de cette opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

La demande du salarié prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification de son opposition.

L'employeur garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique :

- soit pendant une durée de 50 ans ;
- soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans.

En cas de fermeture du service de mise à disposition des bulletins de paie, en raison de la cessation d'activité du prestataire assurant leur conservation pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur lorsque celui-ci assure lui-même cette conservation, les salariés en sont informés au moins 3 mois avant la date de fermeture du service afin de leur permettre de récupérer les bulletins de paie archivés.

Dans tous les cas, les salariés doivent être en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé.

Enfin, l'employeur ou le prestataire agissant pour son compte, garantit l'accessibilité de tous les bulletins de paie émis sous forme électronique sur le service en ligne dédié à cet effet associé au compte personnel d'activité mentionné aux articles L. 5151-1 et suivants du code du travail.

### 3. Conservation du bulletin de paie par l'employeur

L'employeur conserve, pendant au moins 5 ans, un double des bulletins de paie des salariés ainsi que, le cas échéant, les bulletins de paie remis sous forme électronique.

### 4. Contenu du bulletin de paie

Le bulletin de paie comporte les mentions suivantes :

- a) Le nom, l'adresse et le numéro SIRET de l'entreprise officinale.
- b) Le numéro de la nomenclature d'activité (47.73 Z).
- c) L'intitulé de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.
- d) Le nom et prénom du salarié, le nom de l'emploi qu'il occupe ainsi que le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.
- e) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures donnant lieu à l'application du régime d'heures d'équivalence, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause, et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ainsi que les montants correspondants.
- f) Le cas échéant, la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.
- g) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, le cas échéant et par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.
- h) La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales, notamment les primes prévues par l'article 8 des dispositions générales de la présente convention collective, le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement mentionnée à l'article 9 de ces mêmes dispositions générales ainsi que les primes prévues par l'annexe I « Classifications et salaires » de la présente convention collective, notamment la prime pour remplacement du titulaire et les indemnités de dérangement en cas de service de garde ou d'urgence accompli à volets fermés.
- i) Le montant de la prime d'ancienneté mentionnée à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.
- j) Le montant de l'acompte éventuellement versé.

- k) Le montant de la rémunération brute totale du salarié.
- l) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction d'éventuelles exonérations et exemptions ainsi que leurs taux, pour les cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié.
- m) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent, effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transports publics ou, le cas échéant, de frais de transports personnels.
- n) L'assiette, le taux et le montant de la retenue opérée au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.
- o) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié et la date de son paiement ;
- p) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
- q) Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération brute du salarié.
- r) Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la rémunération brute du salarié augmentée des cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et exemptions de cotisations sociales.
- s) Le nombre de jours de congés payés restant à prendre au titre de l'exercice précédent ainsi que le nombre de jours de congés payés acquis au titre de l'exercice en cours.
- t) La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail <https://www.service-public.fr/>.
- u) La mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Les mentions du bulletin de paie énumérées dans le présent article sont libellées, ordonnées et regroupées conformément à la réglementation en vigueur.

## **Absence pour maladie ou accident**

### **Article 16**

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées dans les 3 jours (sauf cas de force majeure) par certificat médical et, s'il y a lieu, par contre-visite, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas dans les 3 jours (sauf cas de force majeure) de son absence, le salarié malade commet une faute qui peut justifier un licenciement.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel remplacement définitif qu'en cas de nécessité après une période de :

- 4 mois d'absence au cours des 12 derniers mois pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;

- 6 mois d'absence au cours des 12 derniers mois pour les salariés ayant 2 ans et plus d'ancienneté.

La date de la première présentation de la lettre recommandée fixera la date de rupture du contrat de travail.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause.

La notification du remplacement entraînera automatiquement le paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Selon l'article L. 122-32-1 du code du travail, les absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident du travail n'entraîneront pas une rupture du contrat de travail pendant tout le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale (1).

Les salariés bénéficiant d'un coefficient inférieur au coefficient 330, quelle que soit leur ancienneté dans 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 supérieur ou égal au coefficient 330, quelle que soit leur ancienneté dans 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 de présence dans l'entreprise, la rémunération brute mensuelle des salariés assimilés cadres bénéficiant d'un coefficient supérieur ou égal au coefficient 330, quelle que soit la date d'obtention de ce coefficient, sera maintenue du 4e au 30e jour 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 sera maintenue dès le 1er jour d'absence.

Il pourra être accordé des congés non payés pour soigner le conjoint malade, un ascendant ou un descendant direct.

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Sans préjudice des dispositions relatives au congé pour enfant malade prévues au présent article, tout salarié qui justifie d'assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans reconnu handicapé par la commission départementale de l'éducation spéciale a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré de 3 jours par année civile, sans condition d'ancienneté minimale.

Ce congé pourra être fractionné en demi-journée, à la demande du salarié.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celle des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et L. 122-32-2 du code du travail (arrêté du 13 août 1998, art. 3).

## Article 16

En vigueur non étendu

### 1. 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.

### 2. 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 1er 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.

### 3. 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.

## **Congés pour enfant malade ou pour enfant handicapé**

### **Article 16 bis**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des dispositions du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé pour enfant malade prévues au présent article, tout salarié qui justifie d'assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficie d'un congé rémunéré de 3 jours par année civile, sans condition d'ancienneté minimale.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée, à la demande du salarié.

Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions du code du travail relatives au congé de présence parentale, au congé de proche aidant d'une part, et des dispositions relatives aux jours de congés supplémentaires par enfant à charge ainsi qu'aux jours de congés attribués pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant mentionnés respectivement aux articles 25 et 26 des présentes dispositions générales d'autre part.

## **Maternité, paternité et adoption**

### **Article 17**

En vigueur étendu

#### **1. Conditions de travail**

L'employeur tiendra compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail, notamment en mettant à disposition de chaque salariée, à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, un siège approprié, conformément aux dispositions du code du travail.

## 2. Autorisations d'absence pour examens médicaux

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en va de même pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation.

Le salarié dont l'épouse, la personne liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui, est enceinte ou bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits relatifs à l'ancienneté.

## 3. Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption

Les durées ainsi que les modalités d'exercice du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé d'adoption sont fixées par les dispositions du code du travail.

## 4. Protection contre le licenciement

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-4 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité ou d'adoption, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité ou d'adoption.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant ou l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Toutefois, il peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période de suspension du contrat de travail liée au congé de paternité ou au congé d'adoption.

## 5. Démission

En application de l'article L. 1225-34 du code du travail, les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Il en est de même, conformément aux articles L. 1225-66 et suivants du code du travail, et sous réserve d'en informer leur employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours à l'avance, des salariés qui, pour élever leur enfant, rompent leur contrat de travail à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. En pareil cas, ils peuvent, dans l'année suivant la rupture du contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes leur réembauche. Ils bénéficient alors, pendant 1 an, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels leur qualification leur permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur leur accorde le bénéfice de tous les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur départ.

## 6. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire peut, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, soit bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

La durée ainsi que les modalités d'exercice du congé parental d'éducation sont fixées par le code du travail.

(1) Article étendu sous réserve que l'étendue des titulaires du dispositif permettant de se rendre à trois des examens obligatoires de suivi de grossesse, comprennent à la fois la conjointe ou le conjoint de la salariée enceinte, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1er)

## Article 17

En vigueur non étendu

### 1. Conditions de travail

L'employeur tiendra compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail, notamment en mettant à disposition de chaque salariée, à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, un siège approprié, conformément aux dispositions du code du travail.

### 2. Autorisations d'absence pour examens médicaux

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en va de même pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation.

Le salarié dont l'épouse, la personne liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui, est enceinte ou bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits relatifs à l'ancienneté.

### 3. Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption

Les durées ainsi que les modalités d'exercice du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, ainsi que du congé d'adoption sont fixées par les dispositions du code du travail.

### 4. Protection contre le licenciement

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-4 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité ou d'adoption, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement

après le congé de maternité ou d'adoption ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité ou d'adoption.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant ou l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Toutefois, il peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période de suspension du contrat de travail liée au congé de paternité ou au congé d'adoption.

## 5. Démission

En application de l'article L. 1225-34 du code du travail, les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Il en est de même, conformément aux articles L. 1225-66 et suivants du code du travail, et sous réserve d'en informer leur employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours à l'avance, des salariés qui, pour élever leur enfant, rompent leur contrat de travail à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. En pareil cas, ils peuvent, dans l'année suivant la rupture du contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes leur réembauche. Ils bénéficient alors, pendant 1 an, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels leur qualification leur permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur leur accorde le bénéfice de tous les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur départ.

## 6. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire peut, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, soit bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

La durée ainsi que les modalités d'exercice du congé parental d'éducation sont fixées par le code du travail.

(1) Article étendu sous réserve que l'étendue des titulaires du dispositif permettant de se rendre à trois des examens obligatoires de suivi de grossesse, comprennent à la fois la conjointe ou le conjoint de la salariée enceinte, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1er)

# Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption

## Article 17

En vigueur étendu

## 1. Conditions de travail

L'employeur tiendra compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail, notamment en mettant à disposition de chaque salariée, à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, un siège approprié, conformément aux dispositions du code du travail.

## 2. Autorisations d'absence pour examens médicaux

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en va de même pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation.

Le salarié dont l'épouse, la personne liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui, est enceinte ou bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits relatifs à l'ancienneté.

## 3. Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption

Les durées ainsi que les modalités d'exercice du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé d'adoption sont fixées par les dispositions du code du travail.

## 4. Protection contre le licenciement

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-4 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité ou d'adoption, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité ou d'adoption.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant ou l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Toutefois, il peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période de suspension du contrat de travail liée au congé de paternité ou au congé d'adoption.

## 5. Démission

En application de l'article L. 1225-34 du code du travail, les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Il en est de même, conformément aux articles L. 1225-66 et suivants du code du travail, et sous réserve d'en informer leur employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours à l'avance, des salariés qui, pour élever leur enfant, rompent leur contrat de travail à

l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. En pareil cas, ils peuvent, dans l'année suivant la rupture du contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes leur réembauche. Ils bénéficient alors, pendant 1 an, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels leur qualification leur permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur leur accorde le bénéfice de tous les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur départ.

## 6. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire peut, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, soit bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

La durée ainsi que les modalités d'exercice du congé parental d'éducation sont fixées par le code du travail.

(1) Article étendu sous réserve que l'étendue des titulaires du dispositif permettant de se rendre à trois des examens obligatoires de suivi de grossesse, comprennent à la fois la conjointe ou le conjoint de la salariée enceinte, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1er)

## Article 17

En vigueur non étendu

### 1. Conditions de travail

L'employeur tiendra compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail, notamment en mettant à disposition de chaque salariée, à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, un siège approprié, conformément aux dispositions du code du travail.

### 2. Autorisations d'absence pour examens médicaux

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en va de même pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation.

Le salarié dont l'épouse, la personne liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui, est enceinte ou bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits relatifs à l'ancienneté.

### 3. Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption

Les durées ainsi que les modalités d'exercice du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, ainsi que du congé d'adoption sont fixées par les dispositions du code du travail.

#### 4. Protection contre le licenciement

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-4 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité ou d'adoption, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité ou d'adoption.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant ou l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption. Toutefois, il peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période de suspension du contrat de travail liée au congé de paternité ou au congé d'adoption.

#### 5. Démission

En application de l'article L. 1225-34 du code du travail, les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Il en est de même, conformément aux articles L. 1225-66 et suivants du code du travail, et sous réserve d'en informer leur employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours à l'avance, des salariés qui, pour élever leur enfant, rompent leur contrat de travail à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. En pareil cas, ils peuvent, dans l'année suivant la rupture du contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes leur réembauche. Ils bénéficient alors, pendant 1 an, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels leur qualification leur permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur leur accorde le bénéfice de tous les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur départ.

#### 6. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire peut, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, soit bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

La durée ainsi que les modalités d'exercice du congé parental d'éducation sont fixées par le code du travail.

(1) Article étendu sous réserve que l'étendue des titulaires du dispositif permettant de se rendre à trois des examens obligatoires de suivi de grossesse, comprennent à la fois la conjointe ou le conjoint de la salariée enceinte, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1er)

## Embauche

## Article 18

En vigueur étendu

Avant toute embauche, et au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de prise de poste, l'employeur doit effectuer auprès de l'URSSAF, et dans les conditions prévues par le code du travail, une déclaration préalable à l'embauche.

Sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles particulières applicables au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail à temps partiel, chaque embauche doit faire l'objet, au plus tard le jour de l'entrée en fonction, d'un contrat de travail écrit et signé par les parties.

Ce contrat mentionne notamment la date de début d'exécution, la catégorie professionnelle dont relève le salarié, l'emploi, le coefficient hiérarchique, le salaire, les autres éléments éventuels de rémunération, la durée de la période d'essai s'il y a lieu, la durée du travail, la répartition hebdomadaire, le lieu de travail, la participation éventuelle aux services de garde et d'urgence ainsi que, le cas échéant, la fréquence et les modalités de cette participation, l'identité des caisses de retraite complémentaire, le nom du ou des organismes assureurs des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé et les numéros des contrats souscrits, ainsi que les modalités de mise à disposition de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant.

Tout salarié bénéficie, à l'occasion de son embauche, d'une visite individuelle d'information et de prévention réalisée auprès d'un service de santé au travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Pour les apprentis, cette visite est organisée au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'embauche. Les travailleurs de nuit et les salariés âgés de moins de 18 ans bénéficient de cette visite préalablement à leur affectation sur leur poste de travail.

## Période d'essai

### Article 19

En vigueur étendu

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

#### 1. 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.

#### 2. 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.

### 3. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai n'est pas renouvelable.

### 4. Décompte de la période d'essai

La période d'essai débute au 1er 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.

## 5. 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	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	
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.

## **Rupture du contrat de travail : préavis, heures pour recherche d'emploi, priorité de réembauche, documents remis par l'employeur**

### **Article 20**

En vigueur étendu

#### 1. 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.

#### 2. 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.

#### 3. 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.

#### 4. Documents remis par l'employeur à l'issue du contrat de travail

##### a) Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail qui contient les mentions suivantes :

- l'identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale) ;
- l'identité du salarié (nom, prénom, adresse) ;
- la date d'entrée du salarié dans l'officine et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le cas échéant, le maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et de frais de soins de santé ;
- la date de remise du certificat et le lieu de sa rédaction ;
- la signature de l'employeur.

##### b) Reçu pour solde de tout compte

L'employeur établit le reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Ce reçu est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

##### c) Attestation d'assurance chômage (attestation Pôle emploi)

L'employeur délivre au salarié, au moment de la rupture du contrat de travail, l'attestation dite « attestation Pôle emploi », qui lui permet de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

L'employeur transmet également, sans délai, un exemplaire de cette attestation à Pôle emploi. Pour les officines de 10 salariés et plus, cette transmission s'effectue obligatoirement par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère.

# Indemnité de licenciement

## Article 21

En vigueur étendu

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<sup>e</sup> 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 pro rata 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.

# Indemnité de départ en retraite

## Article 22

En vigueur étendu

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 pro rata 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.

## **Prévoyance**

### **Article 23**

En vigueur étendu

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.

## **Retraite complémentaire**

## Article 24

En vigueur étendu

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 1er 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.

## Congés payés

### Article 25

En vigueur étendu

#### 1. Droit aux congés payés

La période de référence prise en compte pour l'ouverture du droit au congé débute le 1er 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 en application du 2, 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.

#### 2. 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.

### 3. Période de prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er mai et le 31 octobre.

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

#### 4. 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.

#### 5. 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.

## 6. 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 1er 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.

## 7. 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.

## 8. 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.

## 9. 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.

## 10. 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.

## 11. Indemnités de congés payés

La prise des congés payés ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 1/ 10e 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.

## Congés exceptionnels

### Article 26

En vigueur étendu

#### 1. 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	4	6
Mariage d'un enfant	1	2
Mariage d'une sœur, d'un frère	–	1
Congé naissance ou adoption (1)	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	5	5
Décès du beau-père, de la belle-mère (2)	3	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	2	2

(1) Les jours accordés en cas de naissance ou d'adoption ne se cumulent pas avec les congés accordés, pour un même enfant, dans le cadre du congé de maternité.  
(2) 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, 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.

## 2. 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 de 1 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 26

En vigueur non étendu

### 1. 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'un 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 d'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
Annonce 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, au 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.

### 2. 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.

### 3. 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.

## Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté

### Article 26

En vigueur étendu

#### 1. 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	4	6
Mariage d'un enfant	1	2
Mariage d'une sœur, d'un frère	–	1
Congé naissance ou adoption (1)	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	5	5

Événement	Ancienneté	
Décès du beau-père, de la belle-mère (2)	3	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	2	2

(1) Les jours accordés en cas de naissance ou d'adoption ne se cumulent pas avec les congés accordés, pour un même enfant, dans le cadre du congé de maternité.  
(2) 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, 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.

## 2. 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 de 1 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 26

En vigueur non étendu

### 1. 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'un 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 d'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
Annonce 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, au 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.

## 2. 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.

## 3. 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.

# Hygiène et sécurité

## Article 27

En vigueur étendu

L'hygiène et la sécurité des salariés ainsi que les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Il devra être mis à la disposition du personnel un nombre suffisant de sièges ainsi qu'un vestiaire afin de pouvoir y déposer les effets personnels conformément aux articles R. 232-2 et suivants.

En l'absence de CHSCT dans les officines, les employeurs veilleront à ce que les conditions de travail ne soient ni dangereuses ni insalubres. À cet effet, ils conviennent d'échanger avec les salariés toutes informations qui pourraient être utiles à ce sujet.

## **Article 27**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet d'être exhaustives et s'appliquent sans préjudice des dispositions du code du travail.

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail en pharmacie d'officine sont détaillées dans l'accord collectif national étendu du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

### 1. Dispositions générales

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il informe et consulte le comité social et économique, lorsqu'il existe, dans les conditions prévues par le code du travail.

Sans préjudice de la responsabilité de l'employeur, il incombe à chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur le cas échéant, de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Ces instructions sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

### 2. Document unique d'évaluation des risques

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés à laquelle il procède en application des dispositions du code du travail. Cette évaluation, qui comporte un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise, porte notamment sur le choix des équipements de travail, sur l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations ainsi que sur la définition des postes de travail. Elle tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

En annexe du document unique, l'employeur consigne les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (notamment manutention manuelle de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, travail de nuit au sens du code du travail ...) de nature à en faciliter, le cas échéant, la déclaration réalisée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN) en vue de l'alimentation du compte

professionnel de prévention (C2P). L'employeur consigne également la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils fixés par le code du travail.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée au moins chaque année, comme lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou bien encore lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition, notamment, des salariés, des membres de la délégation du personnel au comité social et économique le cas échéant, du médecin du travail et des agents de l'inspection du travail.

La rédaction du document unique d'évaluation des risques ainsi que sa mise à jour peuvent s'effectuer avec les conseils et l'appui des services de santé au travail.

### 3. Dispositions diverses

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur met à la disposition de chaque salarié, à son poste de travail ou à proximité, un siège approprié. De plus, il met notamment à la disposition des salariés des vestiaires ou, le cas échéant, un meuble de rangement sécurisé dédié à leurs effets personnels placé à proximité de leur poste de travail.

## **Santé et sécurité au travail**

### **Article 27**

En vigueur étendu

L'hygiène et la sécurité des salariés ainsi que les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Il devra être mis à la disposition du personnel un nombre suffisant de sièges ainsi qu'un vestiaire afin de pouvoir y déposer les effets personnels conformément aux articles R. 232-2 et suivants.

En l'absence de CHSCT dans les officines, les employeurs veilleront à ce que les conditions de travail ne soient ni dangereuses ni insalubres. À cet effet, ils conviennent d'échanger avec les salariés toutes informations qui pourraient être utiles à ce sujet.

### **Article 27**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet d'être exhaustives et s'appliquent sans préjudice des dispositions du code du travail.

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail en pharmacie d'officine sont détaillées dans l'accord collectif national étendu du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

### 1. Dispositions générales

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il informe et consulte le comité social et économique, lorsqu'il existe, dans les conditions prévues par le code du travail.

Sans préjudice de la responsabilité de l'employeur, il incombe à chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur le cas échéant, de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Ces instructions sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

## 2. Document unique d'évaluation des risques

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés à laquelle il procède en application des dispositions du code du travail. Cette évaluation, qui comporte un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise, porte notamment sur le choix des équipements de travail, sur l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations ainsi que sur la définition des postes de travail. Elle tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

En annexe du document unique, l'employeur consigne les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (notamment manutention manuelle de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, travail de nuit au sens du code du travail ...) de nature à en faciliter, le cas échéant, la déclaration réalisée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN) en vue de l'alimentation du compte professionnel de prévention (C2P). L'employeur consigne également la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils fixés par le code du travail.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée au moins chaque année, comme lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou bien encore lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition, notamment, des salariés, des membres de la délégation du personnel au comité social et économique le cas échéant, du médecin du travail et des agents de l'inspection du travail.

La rédaction du document unique d'évaluation des risques ainsi que sa mise à jour peuvent s'effectuer avec les conseils et l'appui des services de santé au travail.

## 3. Dispositions diverses

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur met à la disposition de chaque salarié, à son poste de travail ou à proximité, un siège approprié. De plus, il met notamment à la disposition des salariés des vestiaires ou, le cas échéant, un meuble de rangement sécurisé dédié à leurs effets personnels placé à proximité de leur poste de travail.

# Apprentissage et formation professionnelle

## Article 28

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

À la demande du salarié, l'employeur mettra à sa disposition les revues professionnelles auxquelles il est abonné.

Les dispositions élaborées par les parties contractantes concernant l'apprentissage et la formation professionnelle constituent des annexes à la présente convention (annexe II).

## Article 28

En vigueur non étendu

L'employeur met à la disposition des salariés les revues professionnelles auxquelles il est abonné.

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences et qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction peuvent, sous réserve de l'accord écrit du salarié dénonçable dans les 8 jours, être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Dans ce cas, les heures de formations réalisées hors temps de travail constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle en pharmacie d'officine sont détaillées à l'annexe II de la présente convention collective.

# Formation professionnelle

## Article 28

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

À la demande du salarié, l'employeur mettra à sa disposition les revues professionnelles auxquelles il est abonné.

Les dispositions élaborées par les parties contractantes concernant l'apprentissage et la formation professionnelle constituent des annexes à la présente convention (annexe II).

## Article 28

En vigueur non étendu

L'employeur met à la disposition des salariés les revues professionnelles auxquelles il est abonné.

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences et qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction peuvent, sous réserve de l'accord écrit du salarié dénonçable dans les 8 jours, être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Dans ce cas, les heures de formations réalisées hors temps de travail constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle en pharmacie d'officine sont détaillées à l'annexe II de la présente convention collective.

## Avantages acquis

### Article 29

En vigueur étendu

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.

## Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

### Article 30

En vigueur étendu

#### 1. Rôle

Outre sa mission de négociation et d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine, indifféremment dénommée « commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine » dans la présente convention collective et les différents accords collectifs entrant dans son champ d'application, est notamment chargée des missions suivantes :

- représenter la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

## 2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine bénéficient des garanties ainsi que des autorisations d'absence rémunérées prévues à l'article 5 des présentes dispositions générales, et dans les conditions fixées par le conseil d'administration du fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective (FNDP).

## 3. Siège

Le siège de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine est situé 13, rue Ballu, 75009 Paris. Les conventions et accords d'entreprise qui doivent lui être transmis en application de l'article L. 2232-9 du code du travail lui sont adressés par courrier postal ou par voie électronique à l'adresse suivante : [cpn.pharmacie@fspf.fr](mailto:cpn.pharmacie@fspf.fr).

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine est assuré par la fédération des syndicats pharmaceutiques de France, 13, rue Ballu, 75009 Paris.

Le secrétariat accuse réception des conventions et accords d'entreprise qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et de la présente convention collective, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables. Le secrétariat transmet par ailleurs copie de ces conventions et accords d'entreprise aux organisations professionnelles d'employeurs ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés qui la composent.

## 4. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine se réunit au moins trois fois par an, en vue notamment des négociations obligatoires prévues par le code du travail. La liste indicative des sujets de négociation à traiter au cours de l'année civile ainsi que le calendrier prévisionnel de ces négociations sont fixés au cours de la dernière réunion de la commission de l'année précédente.

Toute demande d'ouverture de négociations formulée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives est présentée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine. La commission prend en compte cette demande et peut décider de constituer une sous-commission en vue de préparer cette négociation. La sous-commission rend compte de l'état d'avancement de ses travaux à l'occasion de la prochaine réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine.

Chaque réunion de la commission fait l'objet d'un relevé de décision rédigé par le secrétariat et approuvé, à l'occasion de la réunion suivante, dans les conditions fixées au 5 du présent article.

## 5. Décisions

Indépendamment des accords collectifs de travail, les décisions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine doivent être prises, pour leur validité, au sein du collège employeur comme du collège salarié, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids cumulé est au moins égal à 50 % au regard des arrêtés fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la pharmacie d'officine.

## 6. Avis d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine peut décider, sur saisine d'une entreprise officinale ou d'une organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, de rendre un avis d'interprétation lorsqu'elle estime être en présence de difficultés réelles et sérieuses d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes.

Les avis d'interprétation sont rendus à l'unanimité des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires ou ayant postérieurement adhéré aux dispositions donnant lieu à interprétation. Ils ont valeur d'avenant à la présente convention collective

# Commission nationale paritaire de conciliation

## Article 31

En vigueur étendu

Le rôle de la commission paritaire de conciliation est de donner avis sur les difficultés collectives d'application de la présente convention, de ses annexes et avenants.

La commission est composée au maximum de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Les parties signataires saisies d'un conflit par la partie la plus diligente devront convoquer dans le plus court délai la commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de 7 jours francs à dater du jour où les parties signataires auront été saisies par lettre recommandée.

La commission pourra, pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

## Dispositions finales

### Article 32

En vigueur étendu

Les parties contractantes veillent à la stricte observation par la profession des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Pour les conflits nés antérieurement à l'arrêté d'extension de la présente convention, les règles suivantes seront adoptées :

- a) Les conflits en cours seront réglés conformément au droit commun par les parties intéressées ou par les tribunaux ;
- b) Les conflits terminés par un accord amiable ou par une décision judiciaire devenue définitive ne pourront donner lieu à aucune remise en cause du fait des dispositions nouvelles.

## **Dépôt**

### **Article 33**

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, le tout conformément aux dispositions du code du travail.

## **Demande d'extension**

### **Article 34**

En vigueur étendu

La présente convention collective et ses avenants seront soumis au ministère du travail pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs des pharmacies d'officine du territoire métropolitain et des DOM.