

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D’OFFICINE

AVENANT DU 11 MAI 2017
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750556M
IDCC : 1996

Entre
FSPF
UNPF
USPO

D’une part, et
FNIC CGT
FSS CFDT
CFTC santé sociaux
FNSCIC CFE-CGC
Pharmacie LABM FO

D’autre part,
il a été convenu ce qui suit :
Vu le code du travail ;
Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997,

PRÉAMBULE

Dans le cadre d’une démarche d’actualisation des dispositions de la convention collective nationale susvisée au regard du code du travail, les parties signataires sont convenues de traiter, dans un premier temps, dans le cadre du présent avenant, des thèmes suivants :

- maternité, paternité et adoption (art. 17 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- indemnités de licenciement (art. 21 des dispositions générales et article 7 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté (art. 26 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée).

Article 1^{er}

L'article 17 « Maternité, paternité et adoption » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 17

Maternité, paternité et adoption

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 d'une 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. »

Article 2

I. – L'article 21 « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 21

Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue 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 1 an et jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année, soit 3,34/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième 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.

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. »

II. – L'article 7 « Indemnité de licenciement » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 7

Indemnité de licenciement

Complémentaire de l'article 21 des dispositions générales

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

Sous réserve de justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat de travail, soit le jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de notification du licenciement, le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié cadre comptant moins de 5 années d'ancienneté est égal, quel que soit le motif du licenciement, à 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

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

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

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

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

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15 par année, soit 3,34/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la onzième année ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 16^e année.

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

- jusqu'à 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée dans celle-ci ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 16^e année.

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

Article 3

L'article 26 « Congés exceptionnels » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 26

Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté

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 d'une journée. Cette absence a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. »

Article 4

En application du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent avenant, exception faite de son article 3, un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} juin 2017. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 mai 2017.

(Suivent les signatures.)