

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

AVENANT DU 18 JUIN 2018  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1850997M  
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

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, notamment son avenant de révision du 11 mai 2017,

PRÉAMBULE

Dans le cadre des travaux d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale susvisée au regard du code du travail initiés par avenant du 11 mai 2017, les parties sont convenues de traiter des thèmes suivants :

- mise à disposition de la convention collective (art. 3 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- salaires (art. 8 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- jeunes salariés (art. 10 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- ancienneté (art. 11 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- embauche (art. 18 des dispositions générales et art. 5 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;

- période d’essai (art. 19 des dispositions générales et art. 5 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- indemnités de licenciement (art. 21 des dispositions générales et art. 7 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée).

### **Article 1<sup>er</sup>**

L’article 3 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

#### **« Article 3**

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

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. »

### **Article 2**

L’article 8 « Salaires » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

#### **« Article 8**

##### *Salaires*

#### **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 1 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 30 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

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

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

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

## 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 20 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 25 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. »

## Article 3

L’article 10 « Jeunes salariés » des dispositions générales de la convention collective nationale sus-visée est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 10

#### *Jeunes salariés*

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. »

## Article 4

L'article 11 « Ancienneté » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 11

#### *Ancienneté*

##### 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> jour du mois anniversaire d'embauche du salarié.

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

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

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

## Article 5

L'article 18 « Embauche » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 18

*Embauche*

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. »

## Article 6

L'article 19 « Période d'essai » des dispositions générales de la convention collective nationale sus-visée est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 19

#### *Période d'essai*

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

#### 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 5 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 1<sup>er</sup> 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 MINIMALE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE	
Durée de présence du salarié	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 com-



pensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

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

### **Article 7**

L'article 21 « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

I. – Les 3 premiers alinéas sont remplacés par 3 alinéas rédigés comme suit :

« 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 onzième année. »

II. – Le 5<sup>e</sup> alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

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

### **Article 8**

L'article 5 « Embauche. – Période d'essai » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 5

*Embauche. – Période d'essai*

(Complémentaire des articles 18 et 19 des dispositions générales)

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

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

### **Article 9**

L'article 7 « Indemnité de licenciement » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

I. – Au « 1. Cadres comptant moins de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise » le 1<sup>er</sup> alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

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

II. – Le « 2. Cadres comptant 5 années d’ancienneté ou plus dans l’entreprise » est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

- a) Licenciement fondé sur le motif économique prévu à l’article L. 1233-3 du code du travail :
  - jusqu’à 10 ans d’ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise, à compter de la date d’entrée dans celle-ci ;
  - au-delà de 10 ans et jusqu’à 15 ans d’ancienneté, 3,34/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise à compter de la onzième année ;
  - au-delà de 15 ans d’ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise à compter de la seizième année.
- b) Licenciement fondé sur un motif autre que celui visé ci-dessus :
  - jusqu’à 15 ans d’ancienneté, 3/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise, à compter de la date d’entrée dans celle-ci ;
  - au-delà de 15 ans d’ancienneté, 5/10 de mois de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise à compter de la seizième année.

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

### **Article 10**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Il sera présenté à l’extension à la demande de la partie la plus diligente.

La branche professionnelle de la pharmacie d’officine étant composée presque exclusivement d’officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises, sans qu’il soit nécessaire d’introduire les stipulations mentionnées à l’article L. 2232-10.1 du code du travail.

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 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)