

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Avenant du 24 octobre 2019**  
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050003M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**CFTC SANTE SOCIAUX ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC-UNSA ;**

**PHARMACIE LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

- durée du travail (art. 13 des dispositions générales et art. 2 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- bulletin de paie (art. 15 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- rupture du contrat de travail (art. 20 des dispositions générales et art. 6 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congés payés annuels (art. 25 des dispositions générales et art. 10 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- définition de la notion de pratique professionnelle (annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée).

L'article 13 « Durée du travail » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

## **« Article 13 | *Durée du travail***

### **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 8<sup>e</sup>.

#### **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, 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**

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

Le 1<sup>er</sup> 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.

## 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. »

## Article 2

L'article 15 « Bulletin de paie » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 15 | *Bulletin de paie*

#### 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 [www.service-public.fr](http://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. »



L'article 20 « Rupture du contrat de travail. – Délai-congé. – Suppression d'emploi. – Licenciement collectif. – Certificat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

### **« Article 20 | Rupture du contrat de travail : préavis, heures pour recherche d'emploi, priorité de réembauche, documents remis par l'employeur »**

#### **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. »

### **Article 4**

L'article 25 « Congés payés annuels » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

#### **« Article 25 | Congés payés**

##### **1. Droit aux congés payés**

La période de référence prise en compte pour l'ouverture du droit au congé débute le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Les congés pris au cours de cette période sont ceux qui ont été acquis entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

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

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

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

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

La 5<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

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

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

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

## Article 5

I. Les dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée sont modifiées comme suit :

- l'article 2 « Durée du travail » est supprimé ;
- les articles 3 à 11 sont renumérotés de 2 à 10.

II. Les dispositions générales de la convention collective nationale susvisée sont modifiées comme suit :

- à l'article 13 *bis* « Organisation du travail à temps partiel » au 1<sup>er</sup> alinéa du 1 « Contrat de travail » le mot « embauchage » est remplacé par le mot « embauche » ;
- à l'article 19 « Période d'essai » au deuxième alinéa du a « Contrat de travail à durée indéterminée » du 2 « Durée de la période d'essai » les mots « l'article 5 des dispositions particulières applicables aux cadres » sont remplacés par les mots « l'article 4 des dispositions particulières applicables aux cadres ».

## Article 6

L'article 5 « Rupture du contrat de travail » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée, dans sa numérotation issue du présent avenant, est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 5 | Préavis

#### (Complémentaire de l'article 20 des dispositions générales)

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

## Article 7

L'article 9 « Congés payés annuels » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée, dans sa numérotation issue du présent avenant, est remplacé par un article ainsi rédigé :



## « Article 9 | *Congés payés*

### (Complémentaire de l'article 25 des dispositions générales)

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

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

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

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

## Article 8

L'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée est modifiée comme suit :

I. À l'article 2 du I « Classification et définition des emplois » de la partie « Employés et agents de maîtrise » les huit alinéas précédant la mention « Tableau I » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La notion de pratique professionnelle, servant à déterminer la progression dans les échelons d'un même emploi de la présente classification, ne se confond pas avec la notion d'ancienneté définie à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective. Elle s'entend comme la pratique effective acquise par le salarié dans l'emploi considéré, indépendamment du nombre d'entreprises officinales dans lesquelles il a été employé et de sa durée de travail.

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

- les périodes de congés payés annuels, les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté prévus par l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, les jours de réduction du temps de travail le cas échéant ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des dispositions générales de la présente convention collective ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, continues ou non, dans la limite de 3 mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 3 mois au titre de la pratique professionnelle ;
- les périodes d'absence occasionnées par des formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ;



- les absences autorisées prévues par l'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales de la présente convention collective ;
- les absences au titre de la participation à un jury d'assises. »

II. Au chapitre « Position I » du I « Classification des cadres pharmaciens » de la partie « Cadres » le 6<sup>e</sup> alinéa du 2 « Échelons » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour l'application de ces dispositions, il est fait usage de la notion de pratique professionnelle telle que définie à l'article 2 du I « Classification et définition des emplois » de la partie « Employés et agents de maîtrise »

## Article 9

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

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 24 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)