DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

AVENANT DU 6 AVRIL 2021
PORTANT REVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ETENDUE DE LA PHARMACIE D'OFFICINE DU 3 DECEMBRE 1997

Entre les soussignées :

• LA FEDERATION DES SYNDICATS PHARMACEUTIQUES DE FRANCE
13, rue Ballu – 75009 PARIS

• L'UNION DES SYNDICATS DE PHARMACIENS D'OFFICINE
43, rue de Provence – 75009 PARIS

D'une part,

Et

• LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX (C.F.D.T)
47/49, avenue Simon Bolivar – 75950 PARIS CEDEX 19

• LA FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E / C.G.C.)
33, avenue de la République – 75011 PARIS

• LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS DES SERVICES DE SANTE ET SOCIAUX (C.F.T.C)
34, quai de la Loire – 75019 PARIS

• LA FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES (C.G.T)
263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL CEDEX

• LA FEDERATION NATIONALE FORCE OUVRIERE DES METIERS DE LA PHARMACIE, DES LABORATOIRES D'ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE, DU CUIR ET DE L'HABILLEMENT (F.O.)
7, Passage Tenaille – 75014 PARIS

• L'UNION FEDERALE DE L'INDUSTRIE ET DE LA CONSTRUCTION (U.N.S.A.)
21, rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET CEDEX

D'autre part,

Vu le code du travail ;

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

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

Vu l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'officine, notamment son article 4 ;

Préambule :

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

- droit syndical et liberté d'opinion (article 5 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- comité social et économique (article 6 des dispositions générales et article 2 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- services de garde et d'urgence en officine (article 7 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée et article 4 de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 susvisé) ;
- durée du travail (article 13 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- absence pour maladie ou accident (article 16 des dispositions générales et article 2 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congé pour enfant malade ou pour enfant handicapé (article 16 bis des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption (article 17 des dispositions générales article 3 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté (article 26 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- santé et sécurité au travail (article 27 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- formation professionnelle (article 28 des dispositions générales et article 10 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée).

Article 1er :

L'article 5 – Droit syndical et liberté d'opinion – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 5 - Droit syndical et liberté d'opinion**

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 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.

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

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS 8 DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

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 une 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 une 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 un 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 une 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 une semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence.

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées, sous réserve d'en prévenir leur employeur une 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

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

dispositions de l'article L. 3142-3-1 adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à quinze 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. ».

Article 2 :

L'article 6 – Délégués du personnel – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 6 - Comité social et économique**

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 onze salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins onze salariés, tel que déterminé selon les modalités fixées par le code du travail, est atteint pendant douze 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 trois ans. ».

Article 3 :

L'article 7 – Comité d'entreprise – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 7 – Services de garde et d'urgence en officine**

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. ».

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

Article 4 :

A l'article 4 – Gardes et urgences – de l'accord collectif national du 23 mars 2000 susvisé, le 4ème alinéa du c) – Gardes et urgences à volets fermés – est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans tous les cas, il est accordé au personnel présent dans l'officine une indemnité spéciale pour dérangement égale à la somme des honoraires versés en application de l'article 19 de la convention nationale du 4 avril 2012 organisant les rapports entre les pharmaciens titulaires d'officine et l'Assurance maladie, à l'exclusion de l'indemnité d'astreinte fixée par ladite convention. ».

Article 5 :

A l'article 13 – Durée du travail – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, le 7 – Formations hors temps de travail – est supprimé.

Article 6 :

L'article 16 – Absence pour maladie ou accident – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 16 - Absence pour maladie ou accident**

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 trois jours à compter du premier jour d'absence.

A 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.

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PL DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

En outre, après un 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 un 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, une 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 quatre mois pour les salariés justifiant de moins de deux ans d'ancienneté ou de six mois pour les salariés justifiant de deux 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 douze mois consécutifs qui précèdent la date du licenciement, n'interdit pas à l'employeur de procéder au licenciement du salarié absent en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, pour motif disciplinaire (uniquement pour faute grave si l'arrêt de travail a une origine professionnelle) ou pour motif économique.

En cas de licenciement pour remplacement définitif d'un salarié, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement et verser, le cas échéant, les indemnités de licenciement correspondantes. De plus, le salarié est automatiquement dispensé de l'exécution de son préavis et perçoit l'indemnité compensatrice y afférente. ».

Article 7 :

Après l'article 16 – Absence pour maladie ou accident – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est ajouté un article 16 bis ainsi rédigé :

« **Article 16 bis – Congés pour enfant malade ou pour enfant handicapé**

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.

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq 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 trois 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. ».

Article 8 :

L'article 17 – Maternité, paternité et adoption – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

- l'article est renommé : « Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption » ;
- le 3. – Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption – est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. ».

Article 9 :

L'article 26 – Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté – 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 :

Evénement	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

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

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 congés pour événements familiaux mentionnés au 1 du présent article, les salariés ont droit, sur justificatif, à un congé de huit 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 une journée. Le salarié informe l'employeur de chaque période d'absence au moins vingt-quatre heures à l'avance.

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS 8 DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

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 treize 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. ».

Article 10 :

L'article 27 – Hygiène et sécurité – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 27 - Santé et sécurité au travail**

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

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

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. ».

Article 11 :

L'article 28 – Apprentissage et formation professionnelle – des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 28 - Formation professionnelle**

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

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

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 huit 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. ».

Article 12 :

L'article 2 – Absence pour maladie ou accident – des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 2 - Absence pour maladie ou accident**
(Complémentaire de l'article 16 des dispositions générales)

1. Indemnisation et maintien de salaire

Sans préjudice des règles d'indemnisation prévues à l'article 16 des dispositions générales, après un an dans les effectifs de l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, d'origine professionnelle ou non, le salaire net du cadre est maintenu intégralement dès le premier jour d'absence et pendant les six premiers mois, sous déduction des prestations en espèces servies, le cas échéant, par la sécurité sociale et le régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la Pharmacie d'officine. Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint un an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

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

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

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

2. Période de garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, les salariés cadres bénéficient pendant leur absence, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise et quelle que soit leur antériorité dans le statut cadre, d'une période de garantie

DS DB DS ES DS FM DS OC DS DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

d'emploi d'une durée de six mois pendant laquelle leur employeur ne peut, motif pris de leur absence, procéder à leur licenciement.

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

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

Article 13 :

L'article 3 – Maternité, paternité et adoption – des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« **Article 3 - Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption**
(Complémentaire de l'article 17 des dispositions générales)

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

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

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

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

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

Article 14 :

L'article 10 – Formation professionnelle – des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est supprimé.

DS DB DS ES DS FM DS OC DS PLD DS RH DS DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

Article 15 :

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1er juillet 2021.

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 cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). 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 6 avril 2021.

Pour LA FEDERATION DES SYNDICATS PHARMACEUTIQUES DE FRANCE

DocuSigned by:
7FBA472FE9394B0...

Pour L'UNION DES SYNDICATS DE PHARMACIENS D'OFFICINE

DocuSigned by:
Daniel BURLET
457A0644D41E4C6...

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX (C.F.D.T.)

DocuSigned by:
44EFDCF009C94E6...

Pour LA FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E. / C.G.C.)

DocuSigned by:
Roger HALLEGOUET
3DAD41D5D03846E...

DS ES DS FM DS OC DS JG

DocuSign Envelope ID: E354DE2C-3016-4B94-82C6-4A417C162F9F

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS DES SERVICES DE SANTE ET SOCIAUX (C.F.T.C.)

DocuSigned by:
Florence MAURY
5C0A46A44EE1473...

Pour LA FEDERATION NATIONALE FORCE OUVRIERE DES METIERS DE LA PHARMACIE, DES LABORATOIRES D'ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE, DU CUIR ET DE L'HABILLEMENT (F.O.)

DocuSigned by:
Olivier CLARHAUT
A43AC164953347A...

Pour LA FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES (C.G.T.)

DocuSigned by:
Eric SELLINI
06C4D327EAC84BC...

Pour L'UNION FEDERALE DE L'INDUSTRIE ET DE LA CONSTRUCTION (U.N.S.A.)

DocuSigned by:
Joel GREBIL
EB75F1CBF6FE468...

DS DB

DS PLD

DS

DS RH