
22 novembre 2019

(Ph.D) PF/JL

MISE A JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Présentation de l'avenant du 24 octobre 2019

L'essentiel : poursuivant le travail initié en 2017, les partenaires sociaux de la Pharmacie d'officine ont conclu le 24 octobre, en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), un troisième avenant ayant pour objet de mettre en conformité les dispositions de la convention collective avec celles du code du travail. Les thèmes traités par cet avenant sont la durée du travail, les congés payés, le préavis et les heures pour recherche d'emploi, le bulletin de paie ainsi que la définition de la notion de pratique professionnelle servant à déterminer le coefficient applicable aux salariés exerçant certains emplois (préparateur en pharmacie et pharmacien adjoint notamment). Cet avenant entrera en vigueur le 1^{er} décembre.

Rubriques : entreprise officine / droit du travail

Réunis le 24 octobre en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Pharmacie d'officine, les partenaires sociaux ont conclu un troisième avenant de mise en conformité des dispositions de la convention collective avec celles du code du travail¹. **Ce travail d'actualisation à droit constant** constitue une mise à jour de la convention collective, avec pour objectif d'en faire un outil plus accessible dans sa compréhension et son utilisation pour les employeurs comme pour leurs salariés.

Les thèmes traités par cet avenant, **qui entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2019**, sont :

- la durée du travail (article 13 des dispositions générales et article 2 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- le bulletin de paie (article 15 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- la rupture du contrat de travail (article 20 des dispositions générales et article 5 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- les congés payés annuels (article 25 des dispositions générales et article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- la définition de la notion de pratique professionnelle (Annexe I – Classifications et salaires – de la convention collective nationale susvisée).

¹ Les deux avenants précédents ont été conclus le 11 mai 2017 et le 18 juin 2018 (cf. nos circulaires n° 2017-55 du 12 mai 2017 et n° 2018-51 du 16 juillet 2018).

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter l'avenant du 24 octobre dont vous trouverez, ci-joint, copie.

I – Durée du travail

L'article 13 des dispositions générales de la convention collective relatif à la durée du travail est entièrement réécrit. Par ailleurs, l'article 2 des dispositions particulières applicables aux cadres, dont les dispositions étaient devenues obsolètes depuis le passage aux 35 heures, est supprimé.

Outre l'actualisation de l'article 13 qui comportait encore des références à la durée du travail de 39 heures, cet article s'organise désormais en plusieurs sous-titres, chacun correspondant à un thème dont le régime juridique est présenté en détail dans la convention collective :

- durée du travail ;
- heures supplémentaires : définition, majorations, repos compensateur de remplacement, contingent ;
- durées maximales de travail : temps de pause, durée quotidienne maximale de travail, durées hebdomadaires maximales de travail ;
- repos quotidien et repos hebdomadaire : **pour ce qui concerne le repos hebdomadaire, les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer avec force la règle selon laquelle le travail des salariés le dimanche est limité au seul cas où la pharmacie est de garde ;**
- travail de nuit ;
- jours fériés ;
- formation hors temps de travail.

II – Bulletin de paie

L'avenant du 24 octobre 2019 réorganise l'article 15 – Bulletin de paie – des dispositions générales de la convention collective. Il se compose désormais de plusieurs sous-titres et **comporte des dispositions relatives à la remise du bulletin de paie par voie électronique** :

- remise du bulletin de paie ;
- remise du bulletin de paie par voie électronique ;
- conservation du bulletin de paie par l'employeur ;
- contenu du bulletin de paie.

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

L'article 20 des dispositions générales de la convention collective, relatif à la rupture du contrat de travail, détaille désormais les points suivants :

- préavis : durée, dispense, inexécution ;
- heures pour recherche d'emploi : **sur ce sujet, la FSPF a obtenu que le nombre d'heures de recherche d'emploi soit systématiquement plafonné (dans la limite de deux heures) au**

tiers de la durée quotidienne de travail, alors que l'application de ce plafond ne s'appliquait jusqu'alors qu'aux salariés cadres employés à temps partiel. En revanche, les organisations syndicales de salariés n'ont pas souhaité revenir sur le bénéfice des heures pour recherche d'emploi des salariés démissionnaires ;

- priorité de réembauche en cas de licenciement pour motif économique ;
- documents remis par l'employeur à l'issue du contrat de travail : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi).

L'article 5 des dispositions particulières applicables aux cadres est également réécrit et ne comporte désormais plus que la durée du préavis propre aux salariés cadres, à savoir trois mois en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) comme en cas de démission.

IV – Congés payés

L'article 25, relatif aux congés payés, des dispositions générales de la convention collective est réécrit.

Cet article comprend désormais plusieurs sous-titres permettant d'en faciliter la lecture et la compréhension. Citons notamment :

- droit aux congés payés : définition de la période d'acquisition des congés payés, rappel du principe d'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet ;
- durée des congés payés : sont ici recensés la plupart des cas d'absence donnant lieu, en tout ou partie, à acquisition de congés payés. Pour ce qui concerne les arrêts de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, **la FSPF a tenu à clarifier la situation des arrêts de travail s'échelonnant sur plusieurs années civiles en plafonnant l'acquisition des congés payés à un maximum de deux mois (six mois pour les cadres) par période de référence mais aussi pour un seul et même arrêt de travail ;**
- période de prise des congés payés ;
- ordre des départs en congés ;
- modalités de décompte des congés ;
- jours de congé supplémentaires pour fractionnement.

Une attention particulière a été portée à la question du report des congés payés.

Il s'agissait de tenir compte des évolutions du code du travail en matière de congé de maternité, mais également de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Par souci de simplification, il a été décidé que tout salarié qui, 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, ne peut prendre ses congés avant le 30 avril, bénéficie d'un report de ses congés jusqu'à son retour dans l'officine.

En matière de congé parental d'éducation, il n'est donc plus nécessaire de distinguer selon que le salarié s'est lui-même mis dans l'impossibilité de prendre ses congés ou si cette impossibilité est causée par l'employeur. La Direction Générale du Travail (DGT) nous a en effet confirmé que le

report des congés payés des salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévu par le code du travail ne supportait pas de limitation. En pratique, cela conduit à accorder ce report aux salariées qui accolent un congé parental d'éducation après un congé de maternité et qui se mettent elles-mêmes dans l'impossibilité de solder leurs congés avant le 30 avril.

Par extension, et dans la mesure où la limitation d'un tel report au seul cas où le congé parental suit le congé de maternité aurait été source de discrimination, le report des congés payés s'applique à toutes les hypothèses de congé parental d'éducation. **La date du 30 avril ne déclenchera donc pas le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, les congés non pris faisant dorénavant l'objet d'un report jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise (les congés seront toutefois perdus si le salarié ne revient pas dans l'entreprise au bout de trois ans, en application du délai de prescription).**

L'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres est également réécrit. Il contient désormais les seules dispositions propres aux salariés cadres, à savoir :

- la prise en compte des arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnels dans l'acquisition des congés payés pendant un maximum de six mois par période de référence **mais aussi par arrêt de travail** (ceci afin de régler le cas des arrêts de travail s'échelonnant sur plusieurs périodes d'acquisition) ;
- les deux jours supplémentaires de congés accordés aux cadres justifiant de six ans d'ancienneté : sur ce sujet, la FSPF a tenu à clarifier certains points donnant lieu à de nombreuses questions d'adhérents. Ainsi, **il est désormais précisé que ces jours**, qui s'acquièrent à chaque date anniversaire du contrat de travail, **peuvent être pris dès leur acquisition, sans avoir à attendre le 1^{er} mai**, qui constitue le point de départ de la période de prise des congés payés classiques. **Il est également précisé que le salarié qui est absent en totalité entre deux dates anniversaires de son contrat de travail ne bénéficie pas de ces deux jours supplémentaires de congés payés.**

V – Pratique professionnelle

Si la démarche entreprise conjointement par les partenaires sociaux de la Pharmacie d'officine vise, avec les différents avenants de toilettage, à actualiser la convention collective à droit constant au regard des évolutions législatives et jurisprudentielles, l'avenant du 24 octobre 2019 comporte une réelle avancée.

En effet, la FSPF a souhaité inscrire dans la convention collective une définition de la notion de pratique professionnelle, notion qui sert à déterminer, pour certains emplois tels que ceux de préparateurs et de pharmacien adjoint notamment, l'évolution des coefficients et recenser de façon limitative les absences prises en compte dans son calcul.

1) Définition de la pratique professionnelle

Jusqu'à ce jour, la notion de pratique professionnelle n'était pas définie par la convention collective, ce qui conduisait à des difficultés d'application dans les officines comme en témoignent les questions régulièrement posées par nos adhérents et leurs cabinets comptables à ce sujet.

Selon la définition retenue par l'avenant du 24 octobre 2019, **la pratique professionnelle, qui ne se confond pas avec la notion d'ancienneté, 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.**

Contrairement à l'ancienneté, la pratique professionnelle ne repart pas à zéro à chaque changement d'officine mais se rapporte à la carrière du salarié accomplie au sein d'un même emploi de la classification.

2) Liste des absences prises en compte dans le calcul de la pratique professionnelle

La notion de pratique professionnelle étant distincte de celle d'ancienneté, nous n'avons pas souhaité créer une liste commune des absences prises en compte au titre de ces deux notions.

Ce choix s'est imposé par le souci de préserver les intérêts des employeurs d'une part, et d'assurer une certaine équité entre salariés d'autre part.

Ainsi par exemple, s'il est pris en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, **il a été décidé d'exclure totalement le congé parental d'éducation à temps complet du calcul de la pratique professionnelle.**

De même, si les **arrêts de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle** sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté dans la limite de six mois (plafond applicable par année civile et pour un seul et même arrêt), **il a été décidé de ne les prendre en compte que dans la limite de trois mois au titre de la pratique professionnelle** (plafond applicable par année civile et pour un seul et même arrêt).

La liste limitative des absences prises en compte pour le calcul de la pratique professionnelle est la suivante :

- 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 convention collective nationale de la Pharmacie d'officine, 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 convention collective nationale de la Pharmacie d'officine ;
- 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 trois mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de trois 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.

Toute absence qui ne serait pas prévue par cette liste est exclue du calcul de la pratique professionnelle.

P.J. : avenant du 24 octobre 2019 portant révision de la convention collective nationale étendue de la Pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.