

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N° 171 L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | OCTOBRE/NOVEMBRE 2022



| EDITO

Rien ne sert de courir, il faut partir à point.....2

| DANS CE NUMERO

L'indemnité forfaitaire annuelle d'équipement en Pharmacie d'Officine est fixée à 80 euros en 2022..... 4

Rififi dans les régimes de prévoyance de la Pharmacie d'Officine..... 5

La prescription des salaires..... 8

Les primes ou les gratifications10

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France16



| Rien ne sert de courir, il faut partir à point.

Un pharmacien titulaire l'a appris à ses dépens il y a quelques années. Cette anecdote, que nous relatons ici, est réelle et vous permet vous aussi, de mettre ou remettre, si besoin, vos connaissances à jour.

Lorsqu'un pharmacien est sanctionné par le Conseil de l'Ordre et se trouve frappé d'une interdiction d'exercer, pour diverses infractions commises eu égard au Code de la Santé publique ; il est très important de savoir que cette condamnation ne commence à courir qu'au moment de la notification de la sanction ou lorsque le Conseil de l'Ordre en a décidé autrement à la date qu'il a lui-même fixée.

Autrement dit, plus précisément, ce n'est qu'au lendemain de la date de première présentation du courrier recommandé adressé par le Conseil de l'Ordre ou à la date précisée dans ce même courrier qu'un pharmacien doit respecter la sanction qui est prononcée à son encontre mais jamais avant.

Dans le cas présent, ce pharmacien titulaire, qui avait été condamné verbalement à six mois d'interdiction d'exercer le jour de sa comparution, s'était mis en quête d'un pharmacien adjoint pour pourvoir à son remplacement le plus rapidement possible.

Embauché quelques jours plus tard, ce pharmacien remplaçant, qui nous a relaté ultérieurement les faits, a ainsi permis au pharmacien titulaire de maintenir son officine ouverte au public dans le sud de la France durant ces six mois d'affilée.

Le pharmacien titulaire de cette affaire a, quant à lui, scrupuleusement respecté la sanction entendue lors de l'audience et n'a pas été présent durant les heures d'ouverture de sa pharmacie sur toute cette période.

Sauf que, ce n'est qu'une fois, le remplacement exécuté intégralement que le Conseil de l'ordre, dont les procédures administratives sont à



savoir très longues, lui a adressé par courrier recommandé la notification de sa sanction. Ce courrier dont la teneur était très claire, lui indiquait la date de début de la mise en application de ces six mois d'interdiction. La sanction n'était pas immédiatement exécutoire comme ce dernier le pensait.

Dans cette histoire, ce pharmacien titulaire s'est donc vu contraint de se faire remplacer un semestre supplémentaire, du fait de son incompréhension des procédures ordinaires.

Conclusion, rien ne sert de courir, il faut partir à point. Pour cela, il est avant tout nécessaire de bien se faire expliquer au préalable les procédures ordinaires ou en tout cas de bien les lire si l'on ne souhaite pas, comme ce titulaire, subir involontairement une double sanction.

Bien sûr, il aurait été encore plus judicieux d'être respectueux des dispositions du Code de la Santé publique et de ne pas se retrouver dans une telle situation.

Mais un point positif est à retenir dans cette malheureuse histoire qui nous a été relatée, c'est le remplacement d'un pharmacien titulaire par un pharmacien adjoint qui aura duré un an au lieu de six mois seulement et lui aura ainsi permis d'être bien rémunéré sur une durée bien plus longue que celle qui était attendue.

Corinne BERNARD

L'indemnité forfaitaire annuelle d'équipement en Pharmacie d'Officine est fixée à 80 euros en 2022

Tous les salariés de l'officine, dès lors qu'ils ont plus d'un an de présence dans leur entreprise peuvent prétendre au bénéfice de cette prime.

Que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel, quelle que soit leur qualification, cette prime leur est due – et ce conformément à l'article 9 de la convention collective qui stipule :

« après douze mois de présence dans l'entreprise, des frais annuels d'équipement sont attribués à tout le personnel en une seule fois et au plus tard le 31 octobre de chaque année civile »

Retenez :

- » qu'aucun employeur ne peut s'en exonérer dès lors que vous avez plus d'un an d'ancienneté ;
- » que même si votre employeur a décidé de vous fournir une blouse, il devra tout de même vous verser cette prime intégralement ;
- » que le montant de cette prime est fixe et qu'il doit vous être versé en une seule fois à la fin de ce mois d'octobre 2022 ;
- » que le versement d'une telle prime n'est en aucune façon subordonné à la production d'une facture ;
- » que cette prime doit figurer en haut de votre bulletin de salaire car elle doit être déclarée et supporter les charges.

Rififi dans les régimes de prévoyance de la Pharmacie d'Officine

Historiquement, les partenaires sociaux de la branche de la Pharmacie d'Officine ont instauré leur premier régime de santé et prévoyance en 1964. Celui-ci ne date donc pas d'hier et fête son cinquante-huitième anniversaire.

Ce régime a fonctionné sous la forme d'une désignation durant de très longues années : les AGF (devenus Allianz) pour les cadres et le Groupe Mornay (qui deviendra Klésia par la suite) pour les non-cadres.

Cependant, suite à une décision rendue le 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a interdit aux partenaires sociaux des branches professionnelles de désigner un ou plusieurs organismes d'assurance complémentaire pour la gestion des régimes santé ou prévoyance conventionnels.

C'est ainsi que le régime de la désignation n'existant plus dans la branche précitée, la Pharmacie d'Officine a lancé en 2017, un appel d'offres en vue de procéder à une recommandation.

Le grand vainqueur de cet appel d'offres ayant donné lieu à une recommandation en 2017 était l'APGIS pour la Santé, la Prévoyance, le Haut Degré de Solidarité dit « HDS » et le Fonds national du paritarisme dit encore « FNDP ».

Cependant, toute recommandation n'a qu'une durée de cinq ans conformément à la législation en vigueur, et arrive donc prochainement à échéance à la fin de l'année 2022.

Il est important de savoir que cette recommandation était soutenue par la CFDT, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC (du côté

des organisations de salariés) et la FSPF (du côté des chambres patronales).

Les deux autres organisations de salariés, à savoir FO et l'UNSA et l'USPO (chambre patronale) ne nous ont pas suivis dans cette démarche. Elles n'ont pas souhaité soutenir cette recommandation et ont préféré "labelliser" Klésia Prévoyance. Et ceci, bien que les frais de gestion de Klésia (12% des cotisations) soient plus élevés que ceux de l'Apgris de 50%- fixés seulement à 8%.

L'actuaire de la branche a calculé un manque à gagner de 15 millions d'euros en 5 ans... une bagatelle !

Aujourd'hui, le régime de santé des salariés non-cadres, et dans un moindre degré celui des cadres, étant déficitaires, les comptes ne sont équilibrés qu'en puisant dans les réserves de la branche.

Nous savons hélas que ces réserves ne dureront pas éternellement car cette source n'est pas sans fond et une augmentation des cotisations deviendra alors inéluctable.

Face à cette situation, le SYNCASS-CFDT s'interroge donc fortement : pourquoi certaines organisations syndicales représentatives soutiennent un organisme de prévoyance en l'occurrence « Klésia » qui grignote progressivement toutes nos réserves. Celles-ci s'épuisent inexorablement.

Les réserves sont destinées à notre sens à améliorer les prestations d'un régime de prévoyance et non pas à rémunérer plus que de raison un assureur. De surcroît, elles appartiennent aux salariés et employeurs de la Branche et non à ce dernier.

Malheureusement la branche, en raison de ces frais de gestion exorbitants, a dû diminuer certaines prestations pour sauver les comptes (optique, dentaire etc.). Tout cela n'aurait pas été

nécessaire si toute la branche avait soutenu d'une seule et même voix la recommandation.

En septembre 2022, la commission paritaire de la pharmacie d'Officine, a tenté de lancer un nouvel appel d'offres pour procéder à une nouvelle recommandation de la branche pour les cinq années à venir et se conformer à la loi.

Malheureusement les chambres majoritaires de la branche (FSPF, USPO (coté patronal) et FO et UNSA (du côté des représentants des salariés) ne souhaitent pas une recommandation. A ce jour, Elles préféreraient une convention assez floue entre les deux assureurs de la branche.

Cette convention qui n'aurait pas la même valeur juridique qu'une recommandation laisserait libre cours aux assureurs d'augmenter les frais de gestion. Elle leur permettrait de se servir dans les réserves et après leur extinction nous n'aurions plus d'autre solution que d'augmenter les cotisations - ce à quoi nous nous opposons fermement.

Le SYNCASS-CFDT ne comprend toujours pas pourquoi certaines chambres syndicales soutiennent bec et ongle un assureur plus onéreux.

Nous avons tout de même le droit de nous poser des questions.

Franz HAUSER

| La prescription des salaires

La prescription du salaire constitue la limite au-delà de laquelle le salarié ne peut plus demander le paiement des salaires qui ne lui ont pas été versés.

Quels sont les délais de prescription ?

Le délai de prescription des éléments de rémunération varie en fonction de la nature de la créance.

La prescription est de :

- » trois ans pour les salaires et toutes les sommes payables par année à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer conformément à l'article L 3245-1 du Code du travail.
- » ou lorsque le contrat est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

Points importants à noter :

- Le délai de prescription est de 6 mois en matière de solde de tout compte : inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (C. trav. art. L 1234-20).
- Et le délai de prescription est interrompu si une demande en justice est effectuée, même en référé.

Le délai de prescription est toutefois de 12 mois :

- » concernant la contestation de la validité d'un licenciement économique (C. trav. L1235-7)
- » en matière de remise des documents de fin de contrat : remise du certificat de travail, de l'attestation Pôle emploi, reçu de solde de tout compte (C. trav. a L1471-1)

- » en matière de contestation d'une rupture conventionnelle homologuée (C. trav. a L1237-14 et L1237-19-10)
- » en matière de contrat de sécurisation professionnelle : contestation de la rupture d'un contrat résultant de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (C. trav. a L 1233-67)

Mais attention le délai de prescription est de deux ans

- » concernant les actions sur la rupture du contrat de travail : demandes indemnitaires en lien avec la rupture comme l'indemnité de licenciement, les dommages-intérêts pour licenciement abusif, etc. (C. trav. L1471-1)

Enfin il est bon de retenir concernant la retraite que

Les actions personnelles se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer conformément à l'article L 2224 du Code civil .

Sur le fondement de cet article, la Cour de cassation a jugé le 3 avril 2019 que :

"Le délai de prescription de l'action fondée sur l'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite, jour où le salarié titulaire de la créance à ce titre a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action"

| Les primes ou les gratifications

Nombreux sont les adhérents qui s'interrogent sur le devenir de leurs primes. Leur employeur avait-il le droit de leur supprimer une prime sans les avertir au préalable?

Ne s'agissait-il pas d'un avantage acquis sur lequel ce dernier n'avait pas le droit de revenir ?

Pour pouvoir répondre à cette question, il faut analyser le caractère juridique des primes qui peuvent être versées aux salariés.

Des primes diverses peuvent être versées en complément du salaire. Il peut s'agir de primes telle qu'un 13^{ème} mois, une prime d'assiduité, ou encore d'une prime d'intéressement. La liste des différentes primes qui existent est exhaustive et nous ne pouvons toutes les énumérer ici. Il est cependant possible de les classer en fonction de leur source juridique.

On distingue en effet deux grandes catégories de primes. Il existe des primes dites contractuelles et des primes dites "bénévoles".

En ce qui concerne la première catégorie de primes – les primes dites contractuelles, il s'agit de toutes les primes qui peuvent être prévues par les conventions collectives, les accords collectifs ou encore le contrat individuel de travail. Ces primes font partie intégrante du salaire. La preuve de leur existence est facile à rapporter car elle découle d'un écrit.

Par contre lorsqu'il s'agit de primes résultant d'un usage, – autrement dit d'une pratique non formalisée par écrit, la tâche devient plus ardue. La jurisprudence a fixé plusieurs critères à considérer pour qu'une prime résultant d'un usage puisse être considérée comme contractuelle.

Ces critères sont au nombre de trois et doivent être réunis simultanément. Ainsi pour qu'une prime découlant d'un usage soit considérée comme un élément permanent du salaire, il faudra qu'elle présente un caractère de constance, de fixité et de généralité.

Concernant le caractère général de l'usage, les tribunaux sont clairs sur ce point: le salarié devra démontrer que la prime a été accordée à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou au moins à une catégorie bien déterminée du personnel, et ce même si cette dernière est très minoritaire. Ceci exclut toute prime versée à un seul salarié.

Dans un même temps, ce même salarié devra rapporter la preuve que cet avantage a été accordé un certain nombre de fois sans discontinuité pour remplir la condition relative à la constance. S'il s'agit par exemple d'une prime annuelle, il faudra démontrer que les salariés en ont bénéficié durant plusieurs années de suite.

Ne pourrait être considérée comme constante une prime annuelle qui n'aurait été accordée qu'une seule année ou même seulement durant deux années. Par contre il n'existe pas de durée minimale définie par les tribunaux durant laquelle les salariés doivent avoir profité de l'avantage. Ce sont les juges qui statuent au cas par cas. - En principe, un certain caractère d'automatisme est retenu.

Enfin, troisième condition, la prime, pour pouvoir être considérée comme contractuelle devra présenter une certaine fixité à la fois dans son mode de calcul qui devra être bien déterminé et dans les conditions auxquelles un salarié peut y prétendre. Il n'est pas nécessaire que le montant de la prime n'ait jamais varié mais il est recherché si cette dernière a bien évolué selon des paramètres déterminés tels que le salaire ou le chiffre d'affaires de l'entreprise par exemple.

Ceci signifie en d'autres termes que toute prime qui aurait été versée en fonction de facteurs qui ne seraient que purement subjectifs comme la compétence et le mérite des salariés ne saurait être considérée comme une prime contractuelle car elle ne pourrait en aucun cas être considérée comme un élément du salaire.

En résumé, une prime dite bénévolante qui n'était qu'une pratique d'entreprise pourra acquérir la valeur contraignante d'un usage à chaque fois que les salariés pourront faire la démonstration devant les

juridictions compétentes que cette dernière a répondu cumulativement aux trois critères de constance, fixité et généralité.

Les salariés pourront ainsi s'en prévaloir à chaque fois qu'un employeur décidera unilatéralement de remettre en cause une des pratiques établies dans son entreprise. A l'inverse, lorsqu'une prime ne répondra pas aux critères ci-dessus, elle sera dite prime « bénévole » et l'employeur pourra décider en toute liberté de son versement, de son montant et de sa suppression.

Suppression de la prime bénévole

Un employeur peut en effet à tout moment décider de supprimer une prime dite bénévole qu'il aurait lui même instituée ou qui aurait été instaurée par son prédécesseur. Une telle décision est hélas sans recours. De nos jours, il est assez fréquent lorsqu'il y a eu modification dans la situation juridique de l'employeur (la vente de l'entreprise étant la plus courante) de voir le nouvel acquéreur dénoncer une pratique qui avait été mise en vigueur par l'ancien employeur parce qu'il ne souhaite pas ou ne peut tout simplement pas la maintenir.

Ceci résulte du fait que si un usage dans l'entreprise se transmet en principe au nouvel employeur, il est tout à fait possible pour ce dernier de s'en exonérer en le dénonçant. Toutefois, pour que cette dénonciation soit régulière, une certaine procédure fixée par la jurisprudence ne doit être impérativement respectée (aucune règle légale de dénonciation de l'usage n'existant à l'heure actuelle).

Les règles jurisprudentielles sont les suivantes:

Tout employeur, qu'il s'agisse d'un nouvel acquéreur ou d'un patron qui désire tout simplement remettre en cause un usage ne pourra en effet se permettre de dénoncer celui-ci que s'il a bien pris le soin d'informer individuellement chaque salarié et les institutions représentatives du personnel, s'il en existe, de son intention. Cette information est une nécessité inéluctable et doit se faire en respectant la chronologie suivante:

L'information préalable des institutions représentatives du personnel, bien évidemment s'il en existe, doit précéder l'information individuelle des salariés.

La jurisprudence est à l'heure actuelle intransigeante sur ces conditions. Retenez qu'en pratique, aucune forme de courrier n'est requise. Ainsi, votre employeur peut vous adresser une simple lettre et ceci serait tout à fait accepté. Mais pour des raisons de preuves évidentes, les patrons ont le plus souvent recours aux lettres recommandées avec avis de réception ou aux courriers remis en mains propres contre décharge pour dénoncer un usage.

Enfin une dernière condition est retenue par les tribunaux et doit être impérativement cumulée avec les deux obligations d'informations précédentes pour rendre la dénonciation d'usage valable : il s'agit du respect d'un certain délai de prévenance. S'il n'existe à l'heure actuelle aucune disposition précisant quelle doit être la durée de ce délai de prévenance, la position des tribunaux sur ce point est que les représentants du personnel et les salariés doivent tous être avertis suffisamment à l'avance des intentions de l'employeur.

En cas de litige, c'est aux juges qu'il appartient d'apprécier si compte-tenu des circonstances, le délai a été suffisamment long ou non. Leur appréciation est souveraine en la matière. En général, nous pouvons retenir qu'une trop grande précipitation de la part de l'employeur pour agir ne peut lui être que fortement défavorable.

Une prime peut-elle être supprimée en cas d'absence ou de départ du salarié en cours d'année?

Que se passe-t-il en cas d'absence du salarié?

Il faut distinguer là encore les primes contractuelles des primes dites «bénévoles». S'il s'agit de primes bénévoles, l'employeur pourra en toute liberté décider de maintenir une prime à son personnel ou de la supprimer quand bon lui semblera. En revanche s'il s'agit d'une

prime contractuelle, il faudra vérifier si le texte qui l'instaure prévoit des dispositions particulières en la matière.

Si une convention collective exige que le salarié soit présent dans l'entreprise au moment de son versement, un salarié absent ne pourra alors y prétendre.

Lorsqu'aucune condition de présence n'est exigée, la prime est alors due. Elle peut cependant subir un abattement proportionnel au temps d'absence lorsqu'elle a pour objet de rémunérer une activité effective ou lorsqu'elle est calculée au prorata des jours de présence: prime d'assiduité, de rendement par exemple.

Attention, certaines absences (maladie, maternité etc.) sont assimilées à un temps de travail effectif par la loi ou les conventions collectives pour l'attribution de certaines primes. Lorsque l'absence du salarié est assimilée à un temps de travail effectif, aucun abattement ne doit être opéré sur les primes considérées.

Si la prime n'est pas liée à l'activité du salarié elle doit lui être versée dans son intégralité.

Que se passe-t-il en cas de départ du salarié en cours d'année ?

Si l'octroi de la prime est subordonné à la condition d'appartenance du salarié à l'entreprise au moment de son versement, elle n'est pas due aux salariés démissionnaires ou licenciés.

Les autres primes peuvent être versées au prorata de la durée de présence, mais uniquement si un texte (convention collective, contrat de travail etc.) ou un usage le prévoit. Il revient au salarié de rapporter la preuve de l'existence de ce texte ou de cet usage en cas de contestation.

| Adhérer coûte moins cher qu'il n'y paraît

L'article 35 de la loi de finance rectificative du 30 décembre 2004 a porté à 66% le taux de la réduction d'impôts au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives.

Ce tableau vous permet de réaliser le coût réel de l'adhésion au SYNCASS-CFDT.

Cotisation = 0,75% des revenus nets annuels Point à 4,355€.

COEFF	SALAIRE MENSUEL BRUT TEMPS PLEIN (35H/S)	SALAIRE NET ANNUEL = Annuel Brut moins 25% environ	COTISATION MENSUELLE (Euros) = 0,75% du salaire net annuel	COTISATION ANNUELLE	Réduction D'IMPÔT 66%	PART RESTANTE ANNUELLE	PART RESTANTE MENSUELLE
400	2 642,09	23 778,81	15	180	119	61	5
430	2 840,25	25 562,25	16	192	127	65	5
470	3 104,46	27 940,14	17	204	135	69	6
500	3 302,61	29 723,49	19	228	151	77	6
550	3 665,90	32 993,10	21	252	166	86	7
600	3 963,14	35 668,26	22	264	174	90	7,5

| Formulaire de contact

JE SOUHAITE PRENDRE CONTACT

JE SOUHAITE ADHÉRER

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

ADRESSE MAIL :@.....

A retourner à : Corinne BERNARD - SYNCASS-CFDT - 14 rue Vésale - 75005 PARIS

Tel : 01 40 27 18 80 - Fax : 01 40 27 18 22 - www.syncass-cfdt.fr - contact@syncass-cfdt.fr

| Offres d'emploi sur l'ensemble de la France

Le SYNCASS-CFDT décline toute responsabilité sur le sérieux de ces propositions. Vous êtes invités à vous renseigner, notamment pour vérifier si au minimum la convention collective est appliquée. Vous pouvez contacter Corinne BERNARD : corinne.bernard@syncass-cfdt.fr

06 - Alpes de haute provence

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | 35H

40 - Landes

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe de janvier à Juin ou Août 2023

CDD | TEMPS PLEIN |

13 - Bouches du Rhône

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | 35H

59 - Nord

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI OU CDD | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

22-Côte d'Or

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

69 - Rhône

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

29 - Finistère

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PARTIEL | 20H/S

93 - Seine-Saint-Denis

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | 35H | COEF 600

27 - Eure

Pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

