

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°199

L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS
NOVEMBRE / DECEMBRE 2025



| EDITO

Le mot de Corinne BERNARD2

| DANS CE NUMERO

Commission Mixte Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation de la branche de la Pharmacie d'officine du 13 octobre 2025.....3

Un modèle d'Officine en pleine transformation - La financiarisation : une menace pour la Pharmacie d'Officine ?.....12

Améliorer le statut et la gestion des pharmaciens15

Le contrat de travail et ses modifications éventuelles18

Législation.....20

Un salarié travaillant à temps plein peut-il être contraint de travailler à temps partiel.....25

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France28



| Le mot de Corinne BERNARD

Chers adhérents,

Après près de trois décennies passées à vous conseiller au sein du SYNCASS-CFDT et défendre les intérêts des pharmaciens, l'heure est venue de partir en retraite à mon tour.

Je garderai de cette période de ma vie professionnelle le souvenir d'une profession qui mérite d'être fièrement défendue.

Certes, je quitte mes fonctions mais je sais que le syndicat continuera à vous accorder un accompagnement efficace et personnalisé.

Je vous invite donc à continuer de soutenir le SYNCASS-CFDT par vos adhésions qui nous ont donné les moyens d'obtenir des avancées majeures. Dans le contexte d'incertitudes politiques et économiques il convient à mon sens de demeurer solidaires et attentifs.

Je vous remercie pour la confiance et la fidélité que vous m'avez accordées durant toutes ces années.

Je vous quitte, mais je ne vous oublierai pas.

Avec toute ma gratitude et mes vœux de réussite professionnelle et familiale.

Je vous souhaite de passer d'excellentes fêtes de fin d'année entourés de ceux qui vous sont chers.

Corinne BERNARD

Commission Mixte Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation de la branche de la Pharmacie d'officine du 13 octobre 2025

Étaient présents :

Pour la Direction Générale du Travail (DGT) :

- Mathieu DEGY

Chambres patronales :

- FSPF,
- USPO.

Organisations de salariés :

- Pour la CFDT : Stevan Jovanovic, Franz Hauser, Anaïs M'Saïdié
- FO,
- CGT,
- UNSA,
- CFE-CGC,
- CFTC,

Invité : Gestionnaire de fonds HDS :

- APGIS : Me URGENT,

Était excusée :

- Pour la CFDT : Corinne Bernard

L'Ordre du jour était le suivant :

- Conséquences de la publication des arrêtés de représentativité ;
- Approbation du relevé de décisions de la CPPNI du 30 juin 2025 ;
- Examen des dossiers HDS ;
- Présentation du rapport économique et social ;
- Prime liée à la détention d'un CQP PAH ;
- Prévoyance ;
- Questions diverses.

Conséquences de la publication des arrêtés de représentativité

Les arrêtés parus au Journal Officiel du 17 juillet 2025 actent la représentativité syndicale des organisations patronales et salariées.

Par conséquent, la FSPF (72,13%) et L'USPO (27,87%) demeurent les seules chambres patronales représentatives.

En revanche, du côté des salariés, la représentativité a été sensiblement changée avec la remontée de la CFDT de la quatrième à la deuxième place et le retour de la CFTC.

Ainsi la représentativité des organisations syndicales est désormais la suivante :

- FO (33,49%),
- CFDT (17,58%),
- CGT (16,76%),
- UNSA (15,28%),
- CFE-CGC (8,49%),
- CFTC (8,40%).

Du fait d'une organisation supplémentaire, il faut réorganiser la parité afin de conserver le même nombre de représentants de part et d'autre.

Ainsi il a été approuvé à l'unanimité que durant les séances plénières de la CPNEFP de la Pharmacie d'officine et du FNDP, chaque organisation de salariés avait droit à trois représentants titulaires et petite nouveauté de la possibilité de nommer un représentant suppléant. Il est prévu pour le moment que la présence de ce suppléant ne soit pas rémunérée par le FNDP.

Côté patronal, la FSPF aura droit à douze représentants et l'USPO à six représentants.

Approbation du relevé de décisions de la CPPNI du 30 juin 2025

La CGT souhaite un rappel des motivations des organisations syndicales lors des votes engageant des décisions majeures pour notre convention collective. En effet, elle regrette que son refus de création d'un RSF à adhésion individuelle ne soit pas plus étayé dans le relevé de décisions.

Le secrétariat de la FSPF demande quels autres points seraient à expliciter. Il précise que dans la mesure où les sujets de prévoyance sont traités simultanément, le relevé de décisions peut rapidement devenir illisible s'il faut détailler chaque position sur chaque sujet.

La DGT préconise que chaque organisation demande au secrétariat le détail de sa position à chaque fois qu'elle le juge nécessaire. La Commission approuve cette décision à l'unanimité.

Ainsi le relevé de décisions est approuvé à l'unanimité avec les modifications demandées.

Examen des dossiers HDS

Les trois dossiers HDS présentés ont tous été pris en charge dans leur intégralité. Parmi ces 3 dossiers figurait le dossier ayant bénéficié d'un règlement partiel lors de la précédente CPPNI. Le demandeur devait fournir une attestation du praticien pour bénéficier d'une prise en charge complète.

Présentation du rapport économique et social

Toutes les organisations salariées comme patronales souhaitent avoir recours à un organisme externe pour traiter les données.

Comme le souligne FO, avoir des données économiques et sociales en année n+2 n'est absolument pas pertinent pour pouvoir organiser l'avenir des salariés.

Soutenant la position de FO, la CFDT souligne la partialité de certains graphiques. Elle fait également le constat du défaitisme des chambres patronales qui sont restées bien nostalgiques de l'embellie -exclusivement patronale - de la période Covid.

La CGT rappelle que l'externalisation du rapport économique et social a lieu avec succès dans de nombreuses branches et exige

un cahier des charges bien défini. En effet certaines données cruciales sont manquantes.

Prime liée à la détention d'un CQP Phytothérapie Aromathérapie Herboristerie (PAH)

Pour donner suite au retour vers leurs instances respectives, les organisations patronales se sont dites favorables au cumul possible du CQP PAH avec la prime liée à la réalisation de préparations.

Elles renouvellent également leur approbation pour la proposition de la CFDT, à savoir la réalisation d'au moins 3 des 4 tâches au lieu de l'ensemble des tâches.

Pour rappel, ces 4 tâches sont les suivantes :

- Conseil et vente de produits de santé à base de plantes (phytothérapie, aromathérapie et herboristerie),
- Participation à l'approvisionnement des produits de phytothérapie, aromathérapie et herboristerie et à la gestion du stock,
- Organisation du rayon dédié et animation du point de vente des produits de phytothérapie, aromathérapie et herboristerie,
- Réalisation de préparations en phytothérapie, aromathérapie et herboristerie.

Cependant, à la suite d'une suspension de séance, le patronat ne souhaite pas revaloriser au-dessus de 40 fois la valeur du point conventionnel pour atteindre les 50 points conventionnels demandés par l'unanimité des organisations syndicales.

La FSPF juge que dans la mesure où le CQP DMMO réclame plus de contraintes de livraison et de manutention que les autres CQP, elle ne saurait souffrir qu'un autre CQP soit mieux rémunéré que celui-ci.

Devant un argumentaire aussi peu pertinent face à la qualité et le volume horaire du CQP PAH, les organisations syndicales souhaitent différer la négociation. Il n'y a donc toujours pas d'accord sur la prime liée au CQP PAH à ce stade.

Prévoyance

Revalorisation des prestations périodiques

La CPPNI du 30 juin 2025 s'est prononcée pour un taux de revalorisation de 1,5 % sans prélèvement sur les réserves, et ce en dehors des prélèvements déjà validés. Elle a ensuite demandé à Klesia de présenter cette demande à son conseil d'administration qui a bien entériné la revalorisation.

Les prestations seront donc revalorisées à hauteur de 1,5% à partir du 1^{er} janvier 2026.

Mise en place de la possibilité pour le salarié d'adhérer au RSF santé à titre individuel (avec abondement du HDS en fonction du revenu fiscal de référence) lorsque l'entreprise a choisi le RPO santé à titre obligatoire

Les assureurs Klesia et APGIS ont des positions divergentes à ce sujet.

Klesia n'est pas favorable à la mise en place du RSF à adhésion individuelle. En effet, elle dispose déjà de 3 renforts individuels qui répondent à la demande, un renfort en optique (renfort 1), un renfort en dentaire (renfort 2) et un renfort qui cumule les deux (renfort 3). En revanche, Klesia souhaite que sur justificatif, les

salariés ayant souscrit à un renfort 1, 2 ou 3 puisse bénéficier des mêmes conditions d'abondement par le HDS.

Au regard des coûts de développement d'une offre individuelle, Klesia indique qu'elle ne mettra pas en œuvre ce nouveau produit, les produits dont elle dispose déjà répondant à la demande.

En revanche, l'APGIS est favorable au RSF à adhésion individuelle et a confirmé qu'il pourra être mis en œuvre conformément aux dispositions qui seront prévues dans l'annexe IV et l'accord HDS. Elle se dit même prête à gérer les cotisations du RSF individuel en fonction du revenu de remplacement, autrement dit à déduire l'abondement du HDS à la source. Ainsi les salariés n'auraient pas à avancer la somme liée à l'abondement.

Devant ce contraste, les organisations s'interrogent. Faut-il développer ce RSF à adhésion individuelle ? La CGT est opposée par principe. FO et l'UNSA se disent défavorables et préféreraient travailler sur le RSF à adhésion collective. Mais pour le moment, elles doivent toutes les deux retourner vers leurs instances.

La CFDT attend elle aussi le retour de ses instances. Elle souligne que le positionnement de Klesia vis-à-vis du RSF à adhésion individuelle n'est qu'une conséquence fâcheuse du référencement.

Ainsi les partenaires sociaux ne peuvent pas contraindre Klesia sur ses contrats individuels puisque le contrat de référencement signé avec elle n'a pas prévu cette éventualité.

Quoi qu'il en soit, la CPPNI aura loisir de se prononcer sur la question, une fois que l'actuaire présentera les données les plus précises sur le RSF à adhésion collective.

Faisabilité juridique d'appliquer un taux d'appel pour réduire temporairement la cotisation du HDS

La CPPNI du 30 juin 2025 était majoritairement favorable à la création d'un taux d'appel, à la condition que cela soit faisable juridiquement, pour rappel la CFDT était contre ce principe.

Or cette faisabilité est toute relative.

La CFDT réinterpelle les juristes quand à l'existence de notre accord de branche qui cadre les choses.

En effet, selon les juristes, le taux d'appel des cotisations est défini par l'accord du 16 janvier 2023 qui s'inscrit explicitement dans le champ du régime du « degré élevé de solidarité » régi par le Code de la sécurité sociale.

Il y a donc un risque de non-extension en cas de changement du taux d'appel et par là même un risque de contestation.

Il faudrait réaménager complètement l'accord du 16 janvier 2023 pour placer le fonds HDS en dehors du Code de la sécurité sociale, renommer le fonds pour qu'il ne dépende plus du HDS et redéfinir les prestations à prendre en charge. Autrement dit, il faudrait repartir de zéro pour changer temporairement un taux de cotisation.

C'est pourquoi la CPPNI souhaite finalement laisser la situation en l'état.

Prise en charge des vaccinations contre la grippe pour les salariés

Afin d'améliorer la couverture vaccinale des salariés des pharmacies d'officine qui ne reçoivent pas le bon de prise en charge de la vaccination antigrippale, le fonds HDS prévoit de verser 21 € pour chaque vaccination.

L'USPO soulève aussi la question de la prise en charge de la majoration des pharmacies d'outremer.

Chargement sur les cotisations santé et prélèvements sur réserves

Ces deux sujets sont renvoyés à la prochaine CSTP du 17 novembre 2025.

Questions diverses :

Pas de questions diverses.

Ordre du jour de la prochaine CMPPNI :

- lundi 15 décembre 2025
- Relevé de décisions du 13 octobre 2025,
- Dossiers HDS,
- Agenda social (congés exceptionnels, ancienneté dans l'entreprise, gardes et astreintes, jours d'absence pour enfant malade),
- Prévoyance,
- Questions diverses.

Fin de la séance

Un modèle d'Officine en pleine transformation - La financiarisation : une menace pour la Pharmacie d'Officine ?

La financiarisation a fait une entrée très remarquée ces dernières années dans les cliniques privées et plus récemment dans les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers modifiant totalement le paysage de ces derniers. Aujourd'hui, par exemple, du côté de la biologie médicale seulement six grands groupes contrôlent plus de 80% des sites de prélèvements.

Mais la financiarisation ne semble pas cesser son expansion car force est de constater que les investisseurs ont ciblé d'autres secteurs de la santé et notamment, assez récemment, les pharmacies d'officines en s'introduisant insidieusement dans la branche. Le modèle de la pharmacie que nous connaissons semble être en pleine transformation.

Aussi, les pharmaciens doivent être très vigilants, qu'il s'agisse de ceux qui se sont installés mais qui ont du mal à s'en sortir financièrement, de ceux qui souhaitent vendre leur officine pour partir à la retraite mais ne trouvent pas rapidement d'acquéreur, ou encore de ceux qui souhaitent s'installer ou s'associer car tous sont la cible d'investisseurs extérieurs peu scrupuleux dont les intérêts sont bien éloignés de la santé publique.

Les autorités de tutelle et les représentants de la profession, inquiets de cette situation ont tenté d'avertir les pouvoirs publics du danger qui guette le monde de la santé.

Il est important aujourd'hui que les pharmaciens demeurent sur leurs gardes avant que ces investisseurs extérieurs ne dirigent les pharmacies d'officine après s'en être emparés. Les intérêts de certains investisseurs ne sont bien évidemment pas ceux des professionnels de santé et encore moins ceux des patients.

Quelle que soit la situation exacte du pharmacien, ce dernier devra, nous l'avons souvent répété, s'entourer de professionnels en capacité d'analyser la situation exacte de la pharmacie et surtout l'impact de cet apport pécuniaire provenant d'intervenants extérieurs. Ainsi, les avis d'experts comptables et d'avocats sont primordiaux avant toute décision de vente, d'installation ou d'association.

La Cnam a installé un observatoire de la financiarisation afin de tenter de suivre les opérations financières, les spéculations faites par les investisseurs et essayer de réguler ces dernières. Tandis que de son côté, la profession pharmaceutique essentiellement représentée par les deux chambres patronales et par le Conseil de l'ordre national des pharmaciens a constitué un groupe de travail.

Mais il est clair que malgré la mise en place de ces pare-feux et de ces alertes lancées, le conseil de l'ordre n'est pas aujourd'hui destinataire de ces documents prévoyant ces montages financiers complexes. Et quand bien même celui-ci le serait, ce dernier n'a pas les capacités et les moyens humains de comprendre et analyser la complexité et la structure de ces schémas de financement tant leur sophistication est difficile à décoder et tant ceux-ci sont entourés d'opacité. Ces investisseurs ont en fait tout prévu et il est très difficile d'en comprendre les contours et ce parfois même pour des professionnels.

Aussi, pendant que certains regrettent le manque de formation à la finance en Pharmacie, nous ne pouvons que mettre en garde la profession car bon nombre de pharmaciens se sont déjà engagés et sans s'en apercevoir ont donné tout pouvoir à certaines personnes ou des sous-structures qui ont des intérêts tout à fait divergents des leurs.

De fait, ces professionnels de santé peuvent très rapidement perdre leur indépendance et se retrouver en conflit entre les logiques financières et leur éthique personnelle. Une pression accrue sur la rentabilité risquerait de réduire le temps consacré aux conseils prodigués aux patients et si les pharmacies d'officine sont contrôlées par des fonds d'investissements ou des grands groupes, les décisions ne seraient peut-être plus prises en fonction des besoins des patients mais risqueraient d'être toutes guidées par des objectifs financiers.

Les patients, quant à eux, risquent d'être confrontés à une dégradation de l'accès et de la qualité des soins avec une hausse des coûts et du reste à charge, une réduction du nombre de sites, que nous tentions d'améliorer.

Ceci est regrettable car aujourd'hui un grand nombre d'hôpitaux, cliniques, pharmaciens et autres professionnels tentaient de collaborer afin de préserver le maillage officinal, de lutter contre la désertification médicale et de trouver des solutions pour faire face à la fermeture de nombreuses petites officines.

Mais cette collaboration tant recherchée risque d'être entravée par la recherche du gain constant de ces investisseurs extérieurs si un frein n'est pas mis rapidement par les instances dirigeantes et les autorités de tutelle concernées. Il est grand temps que l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM), l'Ordre national des pharmaciens, les agences régionales de santé (ARS), l'Assurance maladie et la Direction Générale de la Concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) s'emparent du sujet. La financiarisation doit faire l'objet d'une véritable surveillance de la part des autorités de santé.

Ces dernières ne peuvent pas ignorer que la Pharmacie d'Officine, l'imagerie médicale, les centres dentaires et d'ophtalmologie sont les nouveaux secteurs ciblés par les investisseurs.

Améliorer le statut et la gestion des pharmaciens

Quatre accords de salaire sont intervenus depuis 2021. 3% ont été obtenus en 2022 et 2023, 1,8 % en 2024 et 1,1% 2025 mais le dernier a été corrélé à des améliorations de la grille de classifications que nous attendions depuis des années.

En 2025, ont eu lieu les élections TPE importantes pour les Pharmacies d'Officine. Les résultats obtenus permettent à la CFDT de progresser de deux places et de se positionner en seconde position.

Concernant les classifications, si un accord a été signé et des coefficients intermédiaires ont été créés entre les coefficients 500 et 600 tout en permettant aux adjoints d'atteindre enfin le plafond de la sécurité sociale pour bénéficier d'une véritable retraite de cadres; le SYNCASS-CFDT continue de revendiquer avec ténacité :

- Pour les pharmaciens adjoints, dans la même logique que ce que nous venons d'obtenir, des coefficients intermédiaires entre les coefficients 600 et 800.
- L'attribution d'un certain nombre de points en fonction des missions réalisées pour toutes les nouvelles missions accomplies par les pharmaciens adjoints sans la moindre reconnaissance ou rétribution jusqu'à ce jour.
- Une rémunération décente pour un salarié qui a atteint un tel niveau d'études afin de rendre la profession attractive et qu'il soit discuté d'une gestion prévisionnelle des effectifs en activité et en formation.

- Le SYNCASS-CFDT revendique que l'ancienneté de l'adjoint soit reprise systématiquement lors d'un changement d'officine et la rémunération décente des gardes et des astreintes, quasiment toutes effectuées par les adjoints, tout en respectant enfin le repos quotidien minimum réglementaire de 11heures consécutives. Que les gardes soient sécurisées et encore plus lorsque ce sont des femmes qui les réalisent.
- Le SYNCASS-CFDT veille à ce que la tranche de chiffre d'affaires rendant obligatoire la présence du pharmacien adjoint ne soit pas revue à la hausse comme le souhaitent depuis longtemps les pharmaciens titulaires. La parapharmacie, élément essentiel de ce chiffre d'affaires doit faire partie intégrante de ce calcul.
- Le SYNCASS-CFDT veille à ce que le pharmacien adjoint demeure un salarié de la pharmacie d'officine afin de préserver ses droits. L'achat d'un nombre infime de parts, ne peut lui conférer le statut d'auto-entrepreneur et le faire cotiser à la caisse de retraite des pharmaciens libéraux afin d'assurer une retraite convenable aux pharmaciens titulaires grâce au régime par répartition. La rémunération en honoraires est aujourd'hui interdite par le Conseil de l'Ordre des pharmaciens et les autorités compétentes et le SYNCASS-CFDT veille à ce que cette interdiction soit respectée.
- Le SYNCASS-CFDT luttera, autant que faire se peut contre la financiarisation des pharmacies d'Officine et poursuivra ses mises en garde à destination des jeunes pharmaciens adjoints qui seraient attirés par une installation rapide avec une aide rapide et douteuse à l'acquisition de parts alors que ceux-ci ne n'auront jamais le pouvoir de décision.

- Le SYNCASS-CFDT revendique que la carte professionnelle de santé qui est adressée à chaque pharmacien adjoint lui soit obligatoirement remise, contre récépissé par l'employeur, nul autre que lui ne pouvant en faire usage.
- Le SYNCASS-CFDT persiste à réclamer un droit syndical pour le pharmacien adjoint qui soit ajusté et compatible avec l'Officine et que le temps syndical puisse être partagé afin de permettre l'action syndicale en principe accessible à tout salarié.
- Il revendique pour chaque pharmacien salarié un accès internet avec messagerie professionnelle, pour les besoins de la fonction et pour permettre la transmission de l'information syndicale.
- Le SYNCASS-CFDT revendique toujours que le statut du lanceur d'alerte fasse partie des garanties du pharmacien adjoint lui conférant la protection contre d'éventuelles sanctions, pouvant aller jusqu'au licenciement prononcé par l'employeur.
- Enfin, une pharmacie d'officine continuant à fermer tous les deux à trois jours, le SYNCASS-CFDT revendique le droit pour un pharmacien adjoint de se reconverter et d'aller exercer en PUI, sans les hôpitaux et cliniques sans que ce dernier soit titulaire d'un DES.

Le contrat de travail et ses modifications éventuelles

Votre employeur peut décider du jour au lendemain de modifier votre contrat de travail. Vous risquez de vous retrouver désarmé et de vous poser de nombreuses questions auxquelles vous ne savez pas répondre. Nous allons donc tâcher de vous aider à déterminer ce qu'il est possible de faire selon la situation.

Les questions les plus fréquentes qu'un salarié se pose sont les suivantes :

- L'employeur a-t-il le droit de modifier votre contrat de travail de façon unilatérale ?
- Avez-vous la possibilité de refuser les modifications proposées si celles-ci touchent à vos conditions de travail ? Si oui, quelles seraient les conséquences d'un refus de votre part ?
- Avez-vous droit à un délai de réflexion qui vous permettrait de vous renseigner sur ces propositions ou devrez-vous les exécuter immédiatement ?

D'ores et déjà, retenez qu'à l'heure actuelle, si les tribunaux vont considérer que l'accord est indispensable pour la modification de votre contrat de travail, en revanche, le salarié ne pourra pas en principe s'opposer au changement de ses conditions de travail.

Afin que nos explications soient claires, un premier schéma s'impose car il est nécessaire de distinguer une modification du contrat de travail d'un changement de conditions de travail, l'employeur devant respecter une procédure différente selon le cas.

Modification essentielle du contrat de travail			Changement des conditions de travail	
↓			↓	
L'employeur sollicite l'accord du salarié en cas de modification pour motif économique			L'employeur n'a pas à solliciter l'accord du salarié. Il l'informe de ses conditions de travail	
↓				
Délai de réflexion (1 mois en cas de modification pour motif économique)				
↓	↓		↓	↓
Le salarié accepte	Le salarié refuse		Le salarié accepte	Le salarié refuse
↓	↓	↓	↓	↓
Signature d'un avenant au contrat de travail	l'employeur renonce à la modification	l'employeur licencie le salarié	Le contrat se poursuit aux nouvelles conditions	sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement

| Législation

Concernant la modification de votre contrat de travail

Il est important de distinguer en premier lieu si la proposition de l'employeur touche à un élément considéré par la jurisprudence comme essentiel de votre contrat de travail ou non.

Qu'entend-on par modification d'un élément essentiel du contrat de travail ?

Il y a modification dite « essentielle » ou « substantielle » du contrat de travail lorsqu'un élément du contrat par nature essentiel, ou qui a été jugé essentiel par le salarié et l'employeur au moment de la conclusion du contrat de travail est affecté.

En principe, sont considérés comme des éléments essentiels :

- La rémunération du salarié ou l'une de ses composantes ;
- La durée du travail qui a été définie initialement dans le contrat de travail
- Le lieu de travail-s'il a été stipulé clairement dans le contrat que le salarié ne travaillera exclusivement qu'à cet endroit précis ;
- La qualification professionnelle.

La liste n'est pas exhaustive.

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter en cas de modification d'un élément essentiel du contrat ?

Une distinction doit être faite suivant que la modification a un motif économique ou non car la procédure diffère selon le cas.

Lorsque la proposition de modification est faite pour motif économique.

L'employeur doit dans ce cas respecter obligatoirement un certain formalisme . Il doit nécessairement faire sa proposition par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Dès lors que l'employeur ne respecte pas cette procédure, il ne pourra pas se prévaloir d'un refus ou encore d'une acceptation de modification.

Le contenu de la lettre recommandée ou remise en mains propres.

L'employeur doit expliquer au salarié les raisons qui l'ont amené à faire cette proposition à son salarié et en quoi consiste la modification. C'est dans ce même courrier que l'employeur doit préciser qu'en raison du motif économique de la modification, il accorde un délai de réflexion d'un mois au salarié à compter de la date de première présentation de ce courrier. Il doit également préciser clairement au salarié qu'à défaut de réponse dans ce délai, il sera réputé avoir accepté la modification proposée.

Il ne peut en aucun cas exiger, dans ce cas, une application immédiate de la modification apportée au contrat de travail. Un licenciement qui interviendrait dans ces circonstances parce que le salarié aurait refusé d'obtempérer serait considéré par les tribunaux comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Les conséquences d'une acceptation ou d'un refus par le salarié de la modification essentielle de son contrat de travail.

Hypothèse la plus simple : lorsque le salarié accepte une telle modification, il est important que l'employeur et lui-même signent un avenant au contrat de travail initial mentionnant bien les modifications apportées et la date d'application de ces dernières.

Mise en garde

La législation en vigueur ne prévoit pas de refaire intégralement le contrat de travail. Un avenant suffit. Et si l'employeur propose de refaire un nouveau contrat en prétendant que ceci est indispensable, que la loi l'impose, méfiez-vous et n'acceptez pas. Le salarié risquerait alors de perdre quelques droits au passage s'il ne fait pas très attention au contrat soumis et à toutes ses clauses.

Lorsque le salarié refuse la proposition qui lui a été faite, l'employeur se voit alors offrir deux solutions : soit il revient au contrat initial et renonce à sa nouvelle proposition, soit il maintient sa position et pourra alors procéder au licenciement économique du salarié concerné.

A noter que l'employeur dans ce dernier cas ne pourra démarrer la procédure de licenciement qu'à l'issue du délai de réflexion d'un mois, et ce même si le salarié avait répondu bien plus tôt, dans les quelques jours qui ont suivi la remise de la lettre.

Précision importante concernant la modification essentielle du contrat de travail : lorsque l'employeur et le salarié sont en désaccord, l'un affirmant que la modification apportée est essentielle quand l'autre maintient qu'elle est mineure, la jurisprudence va considérer que l'interprétation de la commune intention des parties au moment de la conclusion du contrat appartient au juge. Il appartient donc au conseil des prud'hommes de trancher.

Lorsque la proposition de modification est faite pour motif non économique : l'employeur doit informer le salarié par courrier dans lequel il va demander au salarié si celui-ci accepte ou refuse la modification et dans lequel il va fixer la date d'application de cette dernière.

La décision du salarié et les conséquences sur son contrat de travail :

Lorsque le salarié accepte une modification non économique de son contrat de travail, la jurisprudence précise que cette acceptation ne doit résulter que d'une manifestation claire et non équivoque de sa part.

Cette situation est similaire à l'acceptation d'une modification pour raison économique. L'absence de réponse du salarié vaut refus de sa part. Lorsque le salarié a accepté les modifications proposées, le contrat de travail se poursuit selon les nouvelles conditions

Il est important de retenir qu'il faut une acceptation expresse du salarié pour considérer que ce dernier a consenti à ce qu'il soit opéré une modification essentielle de son contrat de travail.

Lorsque le salarié refuse la modification non économique ; l'employeur peut - soit maintenir le contrat aux conditions antérieures, tirer les conséquences du refus du salarié en prenant l'initiative de la rupture.

Attention

Le licenciement n'aurait de cause réelle et sérieuse que si la modification est justifiée par des éléments objectifs.

Il est également important de noter que si l'employeur maintient sa décision de licencier parce que vous avez refusé les modifications proposées, vous serez en droit d'accomplir votre préavis aux anciennes conditions au contrat.

L'employeur n'a pas le droit de vous imposer unilatéralement sa décision.

Certaines mises en garde et informations s'imposent :

La jurisprudence va juger qu'un salarié est tenu d'accepter une modification de ses conditions de travail car cette dernière sera bien souvent considérée comme mineure par les tribunaux. Une refus du salarié peut engendrer un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Ce refus ne peut néanmoins , en aucun cas, donner lieu à un licenciement pour faute grave- autrement dit le salarié pourra être licencié mais il devrait percevoir ses indemnités de licenciement.

Ce licenciement ne pourra être mis en œuvre qu'à la condition que les modifications des conditions de travail aient été faites de bonne foi.

Il est bon de noter que le manquement à l'exigence de bonne foi de la part de l'employeur peut priver de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, ce qui engendrerait versement de dommages et intérêts.

Les tribunaux vont considérer que l'employeur n'a pas d'explications à apporter quant à sa décision de modifier les conditions de travail dans son entreprise. Le juge n'a pas à rechercher non plus si la décision de ce dernier a été prise en conformité avec les intérêts de l'entreprise. En pareille situation, il appartiendra au salarié seul de prouver que la décision n'a été prise que pour des raisons totalement étrangères à l'intérêt de son officine ou bien qu'elle a été prise en dehors de toute bonne foi contractuelle.

Un salarié travaillant à temps plein peut-il être contraint de travailler à temps partiel

Vous avez été embauché à temps plein sous contrat à durée indéterminée, vous exercez dans la même entreprise depuis plusieurs années et subitement votre employeur, en raison de la conjoncture économique, vous demande de passer à temps partiel. Votre employeur vous met la pression, si vous n'acceptez pas, il risque de mettre la clé sous la porte.

Etes-vous en situation de refuser cette proposition ?

Rappelons tout d'abord que sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail calculée sur la semaine (35 heures), le mois (151,67 h) ou l'année (1600h).

Ainsi, un salarié travaillant même à 34 heures par semaine est considéré comme un salarié à temps partiel.

Que pouvez-vous faire en pareille situation ?

En premier lieu, n'acceptez pas ce passage d'un temps plein à un temps partiel du jour au lendemain. Exigez conformément à la loi une proposition écrite motivée. Vous obtiendrez ainsi par écrit les raisons qui poussent votre employeur à vous faire de telles propositions.

Veillez également à ce que votre employeur vous accorde un délai de réflexion. C'est la loi. Etant donné que cette proposition de modification porte atteinte à votre rémunération, votre employeur devrait, conformément à la législation en vigueur, vous accorder un mois de délai de réflexion.

Eu égard aux éléments précédents, il est hors de question de voir, comme nous avons pu l'observer des salariés effrayés

par la perspective du chômage, accepter du jour au lendemain une baisse de 10 heures par semaine alors qu'ils n'ont eu en guise d'explications que des menaces verbales de la part d'un employeur peu scrupuleux qui profite de la crise en officine, pour tout faire « avaler » à son personnel.

Une fois le délai de réflexion et les raisons de cette baisse de rémunération induite par la réduction du nombre de vos heures obtenus, vous pouvez nous contacter pour obtenir des informations complémentaires.

Sinon retenez que nul ne peut être contraint de travailler à temps partiel.

Le refus pour un salarié à temps plein de passer à temps partiel ne constitue selon la jurisprudence, ni une faute, ni un motif de licenciement.

Retenez que lorsque l'introduction du temps partiel est justifiée par des contraintes économiques ou de survie de l'entreprise, le refus du salarié peut constituer selon la cour de cassation un motif réel et sérieux entraînant un licenciement économique.

Vous bénéficierez dans ce cas, de toutes les indemnités assortissant un licenciement économique – indemnité de licenciement, de congés payés et préavis avec proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle.

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

Les règles fiscales en vigueur portent 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 5,215 €.

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
470	3 717,50	33 457,50	21	252	166	86	7
500	3 954,79	35 593,16	22	264	174	90	7
520	4 112,98	36 916,88	23	276	182	94	8
530	4 192,08	37 728,75	24	288	190	98	8
600	4 745,75	42 711,75	27	324	214	110	9
800	6 327,67	42 711,78	27	324	214	110	9

| 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 vous invite à vous renseigner plus précisément sur ces propositions, notamment pour vérifier si au minimum la convention collective est appliquée. Vous pouvez contacter Corinne BERNARD : corinne.bernard@syncass-cfdt.fr

01 - Ain

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

13 - Bouches-du-Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

33 - Gironde

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

50 - Manche

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

59 - Nord

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

67 - Rhin

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

68 - Haut-Rhin

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

84 - Vaucluse

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

93 - Seine-Saint-Denis

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

ISSN : 3037-0124

SYNCASS-CFDT - 14, rue Vésale - 75005 Paris

Tél. : +33 (0)1 40 27 18 80 / Fax : 01 40 27 18 22

