

**Convention Collective de Travail pour  
les Salariés des pharmacies ouvertes  
au public**

## **Article préliminaire**

Le terme « salarié » vise le salarié, qu'il soit de sexe masculin ou féminin.

La présente convention consacre le principe de l'égalité des rémunérations, c'est-à-dire que les dispositions y prévues s'appliquent indistinctement tant aux salariés féminins que masculins sans discrimination aucune.

Elle consacre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail selon les dispositions de l'article L.241 du Code du Travail relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Elle s'applique indifféremment aux salariés présentant un handicap ou une déficience quelconque qu'aux salariés valides. Toute discrimination d'un salarié se référant à un handicap ou à une déficience quelconque est à considérer comme un non-respect de la présente convention.

Elle s'applique tant aux salariés ayant un contrat à plein temps qu'aux salariés ayant un contrat à temps partiel, aux salariés engagés à durée déterminée et aux salariés engagés à durée indéterminée.

Elle ne concerne ni les étudiants engagés en vertu de l'article L.151 du Code du Travail relatif à l'emploi des élèves et étudiants pendant les périodes de vacances, ni les pharmaciens stagiaires, ni les stagiaires et les apprentis en formation dans les pharmacies ouvertes au public.

## **Chapitre 1 – Dispositions introductives**

### **Article 1 durée et champ d'application de la convention**

La présente convention est conclue pour la durée de 28 mois prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour expirer le 30 avril 2014.

Toutefois, elle est susceptible de se poursuivre par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties contractantes ne la dénonce par lettre recommandée à la poste au moins trois mois avant le terme convenu.

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

Les parties signataires entreprendront les démarches en vue de la déclaration générale de la présente convention collective de travail. Si la déclaration d'obligation générale n'est pas prononcée conformément à l'article L.164-8 du Code du Travail relatif aux procédures en cas de déclaration d'obligation générale, la présente convention est à considérer comme nulle et non avenue. Dans ce cas la convention collective de travail existante au moment de la signature de la présente convention reste en vigueur.

La présente convention règle les conditions de travail et de rémunération de tous les salariés travaillant dans les pharmacies ouvertes au public, soit à plein temps, soit à temps partiel et de tous les pharmaciens participant obligatoirement au service de garde et d'urgence.

Dès son embauchage tout salarié reçoit un exemplaire de la présente convention collective de travail.

## Chapitre 2 – Conditions régissant l'embauchage et la résiliation du contrat de travail

### Article 2 embauchage

#### 2.1. occupation à plein temps

**Le contrat de louage de service** entre employeur et salarié, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit et être établi conformément aux articles L.121 à L.127 du Code du Travail relatifs au Contrat de Travail.

Le contrat de travail conclu pour une **durée déterminée** doit comporter, outre la définition de son objet, les indications suivantes :

1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
5. le cas échéant une clause de renouvellement.

La période de travail à l'essai comptera plus tard pour l'ancienneté de service.

#### 2.2. occupation à temps partiel

Les conditions de travail et de rémunération des salariés occupés à temps partiel seront réglées par contrat individuel, conformément à l'article L.123 du Code du Travail relatif au travail à temps partiel.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner les modalités de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat).

La carrière sera établie d'après les critères valables pour le personnel travaillant à temps plein. La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans la pharmacie.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

### **2.3. période d'essai**

Le contrat de tout salarié nouvellement engagé sera précédé d'une période d'essai. La durée de la période d'essai sera de :

- trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du diplôme d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel (DAP) ;
- six mois pour le salarié qui détient un diplôme d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel (DAP) ou tout autre diplôme et pour les pharmaciens diplômés.

L'engagement à l'essai est réglé par les dispositions de l'article L.121-5 du Code du Travail relatif à la période d'essai.

### **2.4. examen médical d'embauche**

Tout salarié engagé par un employeur doit se soumettre à un examen médical d'embauche conformément aux dispositions des articles L.321 - L.327 du Code du travail relatifs aux services de santé au travail.

## **Article 3 résiliation du contrat de travail**

La résiliation du contrat à durée indéterminée devra avoir lieu dans la forme prévue à l'article L.124 du Code du Travail.

À l'égard du salarié :

La résiliation ne pourra avoir lieu que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants :

- de deux mois si le salarié se trouve en service depuis moins de cinq ans;
- de quatre mois en cas d'une durée de service de cinq jusqu'à dix ans;
- de six mois si la durée de service est de dix ans et plus

À l'égard de l'employeur :

Les délais à notifier par lettre recommandée par le salarié, sont respectivement réduits de moitié.

Tous les délais de dénonciation ne commencent à courir que du premier ou du quinzième jour du mois de calendrier.

Pendant le délai de préavis le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder 6 jours ouvrables. Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le salarié licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

Le salarié peut, dans le mois qui suit le licenciement, par lettre recommandée à la poste demander la communication des motifs gisant à la base du licenciement intervenu. L'employeur est tenu de répondre dans le mois suivant la demande.

En cas de reprise de pharmacie, l'article L.127 du Code du Travail relatif au maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise et notamment l'article L.127-4 est d'application :

*« le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.*

*Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur. »*

### **Chapitre 3 – Gestion de la durée de travail**

#### **Article 4 la durée de travail et sa répartition**

La durée hebdomadaire brute normale pour un salarié engagé à plein temps est de 40 heures.

Vu les conditions spécifiques de l'activité des pharmacies, les parties signataires conviennent que la durée de travail effective peut être différente de la durée de travail normale définie ci-dessus. A cette fin elles optent en faveur d'une période de référence couvrant un mois de calendrier.

Toutefois, la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence couvrant un mois de calendrier ne peut pas dépasser 40 heures.

#### **Article 5 les limites supérieures du temps de travail hebdomadaire et du temps de travail journalier**

La limite supérieure du temps de travail hebdomadaire est de 48 heures.  
La limite supérieure du temps de travail journalier est de 10 heures.

#### **Article 6 l'établissement du plan de travail initial (PTI)**

Chaque plan de travail doit être établi pour la durée d'un mois de calendrier au minimum et pour chaque salarié individuellement. Il est publié au plus tard 7 jours de calendrier avant son entrée en vigueur. Il indique pour toute la période de référence mensuelle:

- les différents jours de travail du salarié ;
- l'heure de début de travail et l'heure de la fin de travail pour chaque jour de travail, ainsi que le cas échéant la durée d'une interruption de travail non-rémunérée ou rémunérée ;
- la durée de travail de chaque jour de travail ;
- les jours/heures de congé respectivement de compensation; la nature des congés;
- le total des heures de travail du PTI (qui doit correspondre au total des heures à prester pour le mois en question).

Les desiderata des salariés (les demandes de temps libre excepté les demandes de congés légaux) doivent parvenir, par écrit et dûment signés, à l'employeur ou son représentant pour le 15 du mois précédant celui auquel ils se rapportent. Ces desiderata doivent être respectés dans la mesure du possible lors de l'élaboration définitive du plan de travail à moins que les besoins du service ou les desiderata d'autres salariés de la pharmacie ne s'y opposent.

#### **Article 7 le temps de travail supplémentaire et sa compensation**

##### **7.1. définition des heures de travail supplémentaires**

Sont à considérer comme heures de travail supplémentaires:

- les heures de travail effectivement prestées dépassant la durée de travail journalière prévue au plan de travail;

- toutes heures prévues au plan de travail et effectivement prestées qui dépassent le nombre d'heures de la durée de travail mensuelle.

## **7.2. la majoration des heures de travail supplémentaires**

Chaque heure de travail reconnue comme heure supplémentaire, selon les dispositions de l'article 7.1. est majorée (conformément à la loi antérieure, soit) de 50 %.

Le simple décalage de l'horaire de travail qui ne dépasse pas la durée journalière fixée au plan de travail, ne donne droit à aucune majoration.

Chaque heure supplémentaire ne peut donner lieu qu'à une seule majoration pour travail supplémentaire.

## **7.3. la compensation respectivement la rémunération du travail supplémentaire et de sa majoration**

Le travail supplémentaire et sa majoration sont:

- compensés en temps libre supplémentaire
- ou**
- peuvent être payés au prochain décompte mensuel.

### **7.3.1. la compensation en temps libre**

Le travail supplémentaire et sa majoration sont compensés en temps libre supplémentaire. Une heure de travail supplémentaire équivaut à une heure et demie de temps libre supplémentaire.

Sous forme de crédit d'heures le salarié disposera librement des heures de travail supplémentaire et des heures de majoration.

A sa demande il pourra les compenser soit en heures, soit en demi-journées ou en journées entières. Cette demande pourra être refusée par l'employeur pour des besoins impérieux de service. Le motif du refus doit être précisé au salarié.

Sur demande, l'employeur communique au salarié le solde de son crédit d'heures.

### **7.3.2. la rémunération**

Le salarié et l'employeur peuvent d'un commun accord décider de procéder au paiement immédiat, c'est-à-dire au prochain décompte mensuel, des heures supplémentaires et des majorations.

La base de calcul pour les heures supplémentaires est le salaire horaire moyen obtenu en divisant le salaire brut mensuel (rémunération de base) par 173.

## **Article 8 le service de garde**

La participation au service de garde fait partie intégrante de la profession de pharmacien.

Les dispositions de l'article 8 s'appliquent uniquement aux salariés détenteurs d'un diplôme de pharmacien homologué et d'une autorisation d'exercer la profession de pharmacien.

Les autres salariés sont tenus de participer au service de garde selon indications de l'employeur. Dans ce cas, le temps de présence est comptabilisé comme heures de travail effectives et le cas échéant, les dispositions de l'article 7 « le temps de travail supplémentaire et sa compensation » et de l'article 13 « suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal » sont applicables.

Définition : le service de garde et d'urgence comprend les heures se situant en dehors des heures normales d'ouverture de la pharmacie (jours ouvrables, dimanches et jours fériés).

Il est admis par les parties signataires que le service de garde ne correspond pas à du temps de travail normal, mais comprend une partie de temps de présence et une partie de temps de travail effectif.

### **8.1. la rémunération du temps de présence**

Pour le service de garde et d'urgence d'un jour ouvrable, paiement d'une prime correspondant à 6 salaires horaires tarifaires ou compensation par 6 heures de temps libre, selon le choix de l'employeur.

Si le salarié n'assure qu'une partie du service de garde et d'urgence, la prime respectivement la compensation est proratisée.

Pour le service de garde le dimanche et de jour férié, paiement d'une prime correspondant à 6 salaires horaires tarifaires ou compensation par 6 heures de temps libre pour les heures se situant entre 08.00 et 18.00h, selon le choix de l'employeur.

Si le salarié n'assure qu'une partie du service de garde et d'urgence de dimanche ou de jour férié tel que défini plus haut, la prime respectivement la compensation est proratisée.

### **8.2. la rémunération du temps de travail effectif**

Pour le service de garde et d'urgence le temps de travail effectif à comptabiliser est fixé forfaitairement à 3 heures avant minuit et à 1 heure après minuit. Si le salarié n'assure qu'une partie du service de garde et d'urgence, ce forfait est proratisé.

Pour le service de garde et d'urgence du dimanche et du jour férié le temps de travail effectif à comptabiliser est fixé forfaitairement à 6 heures pour la période de 08.00 à 18.00 heures. Si le salarié n'assure qu'une partie du service de garde et d'urgence de dimanche ou de jour férié, ce forfait est proratisé.

En plus de la comptabilisation de ces heures comme temps de travail, le salarié peut opter au début de l'année pour le paiement:

- d'un supplément de 70% de son salaire horaire tarifaire pour chaque heure comptabilisée le dimanche;
- d'un supplément de 100% de son salaire horaire tarifaire pour chaque heure comptabilisée un jour férié;
- d'un supplément de 25% de son salaire horaire tarifaire pour chaque heure comptabilisée la nuit;

## **ou**

- des taxes perçues pendant son service de garde avec un maximum de 400 C par service de garde et d'urgence.

L'employeur veillera à établir des plans de travail (heures de travail effectif du service de garde incluses) qui assurent aux salariés de ne pas dépasser la limite supérieure du temps de travail journalier (10 heures) et la limite supérieure du temps de travail hebdomadaire (48 heures).

## **Article 9 les congés**

### **9.1. le congé légal de récréation**

Le salarié a droit à un congé légal annuel de 25 jours.

Le congé est régi, en principe, par les dispositions de la loi y afférente pour autant que les dispositions ci-après ne sont pas plus favorables.

L'année de congé est l'année de calendrier.

Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, sauf si les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent. L'employeur doit communiquer son accord ou son refus dûment motivé au moins 1 mois avant le début du congé.

Chaque congé de plus d'un jour doit être demandé au moins trois jours à l'avance, chaque jour de congé individuel devant être demandé au moins le jour précédent.

Pour permettre une bonne organisation du plan de travail, une fraction du congé légal doit comprendre au moins 12 jours de travail successifs.

Le solde du congé légal de l'exercice en cours peut être reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante au plus tard, si l'employeur n'a pas pu accorder le congé au cours de l'exercice.

### **9.2. congés supplémentaires**

L'employeur accorde au salarié 3 jours de congé supplémentaire qui correspondent à des jours fériés usuels (locaux ou nationaux). Ces 3 jours de congé sont convertis en congé normal.

L'employeur accorde un jour de congé supplémentaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année soit du 50<sup>ième</sup> anniversaire du salarié, soit après 15 ans de service dans la même officine, la même concession ou auprès du même employeur, portant ainsi la durée du congé légal à 26 jours.

L'employeur accorde un jour de congé supplémentaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année soit du 55<sup>ième</sup> anniversaire du salarié, soit après 20 ans de service dans la même officine, la même concession ou auprès du même employeur, portant ainsi la durée du congé légal à 27 jours.

La procédure de demande et d'octroi de ce congé supplémentaire est analogue à celle en vigueur pour le congé légal de récréation.

### **9.3. le congé pour visites médicales et donneurs de sang**

Le salarié engagé à plein temps bénéficie d'un congé pour visites médicales 2 fois 4 heures par an sur demande préalable et avec attestation médicale mentionnant date et heure de la visite.

Le congé pour visites médicales n'est pas reportable.

Le congé pour visites médicales pour les salariés travaillant à temps partiel est proratisé.

Le salarié à plein temps bénéficie d'une dispense de service, avec maintien de sa rémunération, pour la durée nécessaire à l'accomplissement du don de sang et de plaquettes. Cette dispense de travail ne peut pas excéder au total 8 heures par an à condition qu'un certificat de l'organisme compétent justifiant l'absence soit remis à l'employeur.

Tout don supplémentaire ne donne pas droit à un dédommagement de salaire, sauf en cas de force majeure comme p.ex. la réquisition de donneurs de sang ou de plaquettes en cas de catastrophe ou en cas de demande expresse des organismes compétents (p.ex. en cas de groupe sanguin rare).

### **9.4. le congé légal extraordinaire**

Le salarié, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire payé, fixé comme suit:

- un (1) jour:  
pour le décès d'un parent ou allié du 2<sup>e</sup> degré, à savoir: le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-soeur;
- deux (2) jours:  
pour l'accouchement de l'épouse ou de la partenaire, la naissance ou le mariage d'un enfant reconnu ou en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas assimilé à un déménagement), l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf si le salarié est bénéficiaire du congé d'accueil conformément aux articles L.234-56 – L.234-58 du Code du Travail relatifs au congé d'accueil;
- trois (3) jours:  
pour le décès d'un parent ou allié du premier degré, à savoir: le conjoint, le partenaire, le concubin (sur présentation d'une fiche de ménage et/ou s'il a reconnu l'enfant), le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le fils, la fille, le gendre, la belle-fille;
- six (6) jours:  
pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié.

Les jours de congé extraordinaire doivent être pris au moment où l'événement, donnant droit au congé, se produit. Ils ne pourront pas être reportés sur le congé légal ordinaire ou à une date ultérieure.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu ci-avant n'est pas dû.

### **9.5. le congé pour raisons familiales**

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, conformément aux articles L.234-50 – L.234-55 du Code du Travail relatifs au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux (2) jours par enfant et par an.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

### **9.6. le congé parental**

Le salarié, en activité de service depuis au moins une année (la date de naissance de l'enfant respectivement la date de l'adoption est prise comme date de référence) auprès du même employeur a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental, conformément aux articles L.234-43 à L.234-49 du Code du Travail relatifs au congé parental.

### **9.7. le congé social**

Le salarié a droit à un (1) jour de congé social selon la liste limitative suivante:

- cas/événements en relation directe avec la personne du salarié demandeur d'un congé social :
  - convocations judiciaires (affaires personnelles)
  - examens dans le cadre d'études (le congé-éducation aura néanmoins la priorité par rapport au congé social)
  - incidents majeurs (p.ex. incendie au domicile)
- cas/événements en relation avec une des personnes composant le ménage du salarié (enfant, partenaire, conjoint, parents) et pour laquelle l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent être indispensables:
  - soins et assistance en cas de maladie ou d'accident
  - visites médicales, interventions et séances thérapeutiques
  - problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psycho-pédagogiques)

Si le congé social est demandé pour un événement autre que ceux énumérés par la présente liste l'employeur pourra donner une suite favorable à la demande du salarié.

Sauf pour des événements imprévisibles (p.ex. incendie au domicile), l'octroi du congé social nécessite la demande préalable du salarié auprès de l'employeur. La demande doit être dûment motivée et adjointe des pièces justificatives (certificats, attestations...) relatives à l'événement pour lequel le congé social est demandé.

Pour des cas dûment motivés l'employeur pourra accorder un délai supplémentaire à la présentation des pièces justificatives requises.

Pour des événements imprévisibles, pour lesquels une demande préalable est impossible, les pièces justificatives doivent parvenir au plus tard le troisième jour après l'événement à l'employeur. Pour des cas dûment motivés l'employeur pourra accorder un délai supplémentaire à la présentation des pièces justificatives requises.

Toutefois le salarié doit, le jour même de son absence, informer son employeur de l'événement. Cette information peut se faire soit oralement soit par écrit. Le salarié peut l'accomplir lui-même ou en charger une tierce personne.

Le congé social est fractionnable en 2 demie-journées.

En tout état de cause le salarié devra d'abord demander le congé pour raisons familiales, auquel il a droit en vertu des articles L.234-50 – L.234-55 du Code du Travail relatifs au congé pour raisons familiales, et qui est remboursable à l'employeur par la Caisse nationale de santé. S'il est remboursé, il ne sera pas imputé sur la durée du congé social. Dans le cas contraire, il y aura imputation.

### **9.8. le congé sans solde**

Un congé sans solde **peut** être accordé au salarié dans les cas ci-après:

- consécutivement à un congé de maternité, à un congé d'accueil ou à un premier congé parental;
- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans;
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le congé sans solde ne compte ni pour les avancements dans la grille des rémunérations, ni pour les congés annuels et compensatoires.

Il est bien entendu que pendant la période de congé sans solde le salarié n'est pas affilié aux organes de la sécurité sociale par les soins de l'employeur.

### **9.9. le congé de maladie**

En cas de congé de maladie, les heures de travail prévues au plan de service sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel sans toutefois ouvrir droit à des suppléments pour travail de dimanche, de nuit et de jour férié légal.

Si la personne est malade lors d'un jour de repos, ce jour est caduc. Cependant les jours libres prévus au plan de service et servant à compenser des heures supplémentaires déjà prestées et reconnues comme telles selon les stipulations de l'article 7 de la présente convention restent acquis.

## **Chapitre 4 – Rémunérations**

### **Article 10 le salaire**

Pour toute la durée de son activité de service, le salarié a droit:

- au salaire de base correspondant à sa fonction découlant de sa classification dans le tableau formant l'article 12 de la présente convention ;
- à l'allocation de fin d'année selon les dispositions de l'article 14 de la présente convention;
- aux majorations et suppléments conformément aux dispositions des articles 7, 8, 13 et 15 de la présente convention;

Remarque générale: Le salaire est payable postnumerando à la fin de chaque mois.

### **Article 11 détermination du début de carrière et bonification d'ancienneté**

#### **11.1. détermination du début de carrière**

L'âge fictif de début de carrière est fixé à:

- 19 ans pour les salariés des carrières A, B et C ;
- 21 ans pour les salariés de la carrière D ;
- 25 ans pour les salariés de la carrière E.

A l'entrée en service le salarié est en principe classé au grade d'ancienneté de départ (0) de sa carrière. A partir de ce moment il avance tous les ans d'un grade d'ancienneté. Le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant le mois de l'anniversaire de son engagement.

Si toutefois le salarié n'a pas atteint l'âge fictif de début de carrière le jour de son entrée en service, il est classé à un grade d'ancienneté d'attente (-1) de sa carrière. Il avancera au grade d'ancienneté de départ de sa carrière le mois suivant son anniversaire où il atteindra l'âge fictif de début de carrière. A partir de ce moment il avancera tous les ans conformément à la grille des rémunérations de l'article 12.2., le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant celui de son anniversaire.

#### **11.2. bonification d'ancienneté**

Tous les salariés, qui entrent en service après l'âge fictif de début de carrière et qui peuvent présenter les diplômes ou certificats reconnus et requis pour l'exercice de leur fonction, bénéficieront d'une reconstitution de carrière au moment de leur engagement en vue de la fixation du point de départ fictif.

Les règles de bonification sont les suivantes :

1. toutes les années de service travaillées dans le secteur des pharmacies ouvertes au public au Luxembourg, sont comptées à 100% et de façon illimitée à partir de l'âge fictif de début de carrière ;
2. toutes les années de service travaillées dans une pharmacie hospitalière au Luxembourg, sont comptées à 90% et de façon illimitée à partir de l'âge fictif de début de carrière ;
3. toutes les années de service travaillées dans un service d'acceptation ou d'exécution dans une entreprise de gros pharmaceutique au Luxembourg, sont comptées à 75% et de façon illimitée à partir de l'âge fictif de début de carrière ;
4. toutes les années de service travaillées ailleurs au Luxembourg ou à l'étranger sont comptées à 50%, avec un maximum de 4 ans étant reconnus à raison de 50%.

La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois entier étant négligée.

## **Article 12                    tableau des carrières et grille des rémunérations**

### **12.1.            tableau des carrières**

#### **Carrière A**

- salarié sans diplôme avec une qualification inférieure à la carrière B

#### **Carrière B : le salarié**

- détenteur d'un DAP (anc.CATP) ou CITP ou CCM à l'exception des DAP (anc.CATP) de la carrière C
- détenteur du DAP « auxiliaire de vie »
- détenteur du certificat belge « assistant en pharmacie »(B)
- détenteur du certificat PKA – Pharmazie (ALL)
- détenteur du certificat employé – pharmacie (FR)
- détenteur du certificat de fin d'études de l'enseignement moyen d'une profession autre que du secteur de la santé,
- ayant réussi la 3e secondaire
- ayant réussi 5 années d'enseignement secondaire technique dans le régime technique ou dans le régime du technicien

#### **Carrière C : le salarié**

- détenteur du DAP "assistant en pharmacie",
- détenteur d'un DAP d'une autre profession de santé équivalente

#### **Carrière D :**

- assistant pharmaceutico-technique (B)
- préparateur en pharmacie (F)
- pharmazeutisch-technischer Assistent- PTA (ALL)
- détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur technicien – division profession de santé
- salarié universitaire

#### **Carrière E**

- pharmacien diplômé autorisé à exercer la profession au Grand-Duché de Luxembourg.

## **12.2. Grille des rémunérations**

Les rémunérations mensuelles de base sont payées selon la grille des rémunérations de la présente convention collective de travail. Les montants de cette grille sont indiqués en euros à l'indice 100 du coût de la vie.

ancienneté	Carrière A			
	2009 à partir du 01.01.2009 €	à partir du 01.10.2013 Indice 775,17		
-1	254.66	1 974,05		
0	257.17	1 993,50		
1	259.68	2 012,96		
2	262.35	2 033,66		
3	265.64	2 059,16		
4	268.93	2 084,66		
5	272.23	2 110,25		
6	277.09	2 147,92		
7	281.95	2 185,59		
8	286.81	2 223,27		
9	291.83	2 262,18		
10	297.00	2 302,25		
11	302.96	2 348,46		
12	308.92	2 394,66		
13	315.19	2 443,26		
14	321.47	2 491,94		
15	327.90	2 541,78		
16	334.48	2 592,79		
17	341.07	2 643,87		
18	347.97	2 697,36		
19	354.87	2 750,85		
20	362.08	2 806,74		
21	368.35	2 855,34		
22	374.78	2 905,18		
23	381.37	2 956,27		
24	387.95	3 007,27		
25	394.85	3 060,76		
26	400.81	3 106,96		
27	406.77	3 153,16		
28	412.89	3 200,60		
29	419.00	3 247,96		
30	425.28	3 296,64		
31	430.61	3 337,96		
32	436.10	3 380,52		
33	441.43	3 421,83		
34	447.07	3 465,55		
35	452.56	3 508,11		
36	452.56	3 508,11		
37	452.56	3 508,11		
38	452.56	3 508,11		
39	452.56	3 508,11		
40	452.56	3 508,11		
41	452.56	3 508,11		
42	452.56	3 508,11		
43	452.56	3 508,11		
44	452.56	3 508,11		
45	452.56	3 508,11		
46	452.56	3 508,11		

ancienneté	Carrière B			
	2009 à partir du 01.01.2009 €	à partir du 01.10.2013 Indice 775,17		
-1	284.61	2 206,21		
0	287.44	2 228,15		
1	290.26	2 250,01		
2	293.24	2 273,11		
3	296.85	2 301,09		
4	300.61	2 330,24		
5	304.37	2 359,38		
6	309.70	2 400,70		
7	315.04	2 442,10		
8	320.68	2 485,82		
9	326.17	2 528,37		
10	331.97	2 573,33		
11	338.56	2 624,42		
12	345.30	2 676,66		
13	352.20	2 730,15		
14	359.26	2 784,88		
15	366.47	2 840,77		
16	373.84	2 897,90		
17	381.21	2 955,03		
18	388.90	3 014,64		
19	396.74	3 075,41		
20	404.58	3 136,18		
21	411.63	3 190,83		
22	418.85	3 246,80		
23	426.22	3 303,93		
24	433.74	3 362,22		
25	441.27	3 420,59		
26	447.86	3 471,68		
27	454.60	3 523,92		
28	461.50	3 577,41		
29	468.40	3 630,90		
30	475.30	3 684,38		
31	481.26	3 730,58		
32	487.22	3 776,78		
33	493.33	3 824,15		
34	499.45	3 871,59		
35	505.72	3 920,19		
36	505.72	3 920,19		
37	505.72	3 920,19		
38	505.72	3 920,19		
39	505.72	3 920,19		
40	505.72	3 920,19		
41	505.72	3 920,19		
42	505.72	3 920,19		
43	505.72	3 920,19		
44	505.72	3 920,19		
45	505.72	3 920,19		
46	505.72	3 920,19		

ancienneté	Carrière C			
	2009 à partir du 01.01.2009 C	à partir du 01.10.2013 Indice 775,17		
-1	301.86	2 339,93		
0	304.84	2 363,03		
1	307.82	2 386,13		
2	310.96	2 410,47		
3	314.88	2 440,86		
4	318.80	2 471,24		
5	322.72	2 501,63		
6	328.37	2 545,43		
7	334.17	2 590,39		
8	339.97	2 635,35		
9	345.93	2 681,55		
10	352.04	2 728,91		
11	359.10	2 783,64		
12	366.16	2 838,36		
13	373.53	2 895,49		
14	381.05	2 953,79		
15	388.58	3 012,16		
16	396.42	3 072,93		
17	404.26	3 133,70		
18	412.42	3 196,96		
19	420.73	3 261,37		
20	429.04	3 325,79		
21	436.57	3 384,16		
22	444.25	3 443,69		
23	451.93	3 503,23		
24	459.93	3 565,24		
25	467.93	3 627,25		
26	474.99	3 681,98		
27	482.04	3 736,63		
28	489.26	3 792,60		
29	496.63	3 849,73		
30	504.15	3 908,02		
31	510.43	3 956,70		
32	516.85	4 006,47		
33	523.28	4 056,31		
34	529.87	4 107,39		
35	536.46	4 158,48		
36	536.46	4 158,48		
37	536.46	4 158,48		
38	536.46	4 158,48		
39	536.46	4 158,48		
40	536.46	4 158,48		
41	536.46	4 158,48		
42	536.46	4 158,48		
43	536.46	4 158,48		
44	536.46	4 158,48		
45	536.46	4 158,48		
46	536.46	4 158,48		

ancienneté	Carrière D	
	2009 à partir du 01.01.2009 C	à partir du 01.10.2013 Indice 775,17
-1	330.72	2 563,64
0	334.01	2 589,15
1	337.35	2 615,04
2	340.72	2 641,16
3	344.98	2 674,18
4	349.30	2 707,67
5	353.66	2 741,47
6	359.85	2 789,45
7	366.15	2 838,28
8	372.56	2 887,97
9	379.08	2 938,51
10	385.71	2 989,91
11	393.42	3 049,67
12	401.29	3 110,68
13	409.32	3 172,93
14	417.50	3 236,33
15	425.85	3 301,06
16	434.37	3 367,11
17	443.06	3 434,47
18	451.92	3 503,15
19	460.96	3 573,22
20	470.18	3 644,69
21	478.41	3 708,49
22	486.78	3 773,37
23	495.30	3 839,42
24	503.96	3 906,55
25	512.78	3 974,92
26	520.48	4 034,60
27	528.28	4 095,07
28	536.21	4 156,54
29	544.25	4 218,86
30	552.41	4 282,12
31	559.32	4 335,68
32	566.31	4 389,87
33	573.39	4 444,75
34	580.56	4 500,33
35	587.81	4 556,53
36	587.81	4 556,53
37	587.81	4 556,53
38	587.81	4 556,53
39	587.81	4 556,53
40	587.81	4 556,53
41	587.81	4 556,53
42	587.81	4 556,53
43	587.81	4 556,53
44	587.81	4 556,53

ancienneté	Carrière E			
	2009 à partir du 01.01.2009 C	à partir du 01.10.2013 Indice 775,17		
-1	518.42	4 018,64		
0	563.40	4 367,31		
1	608.47	4 716,68		
2	657.15	5 094,03		
3	709.72	5 501,54		
4	757.63	5 872,92		
5	801.19	6 210,58		
6	837.25	6 490,11		
7	853.99	6 619,87		
8	871.07	6 752,27		
9	888.49	6 887,31		
10	906.26	7 025,06		
11	917.59	7 112,88		
12	929.06	7 201,79		
13	940.67	7 291,79		
14	940.67	7 291,79		
15	952.43	7 382,95		
16	952.43	7 382,95		
17	964.33	7 475,20		
18	964.33	7 475,20		
19	973.98	7 550,00		
20	973.98	7 550,00		
21	983.71	7 625,42		
22	983.71	7 625,42		
23	993.55	7 701,70		
24	993.55	7 701,70		
25	1003.50	7 778,83		
26	1003.50	7 778,83		
27	1003.50	7 778,83		
28	1003.50	7 778,83		
29	1003.50	7 778,83		
30	1003.50	7 778,83		
31	1003.50	7 778,83		
32	1003.50	7 778,83		
33	1003.50	7 778,83		
34	1003.50	7 778,83		
35	1003.50	7 778,83		
36	1003.50	7 778,83		
37	1003.50	7 778,83		
38	1003.50	7 778,83		
39	1003.50	7 778,83		
40	1003.50	7 778,83		

## **Article 13 calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal**

### **13.1. définition du salaire horaire**

#### **13.1.1. formule**

Le salaire horaire du salarié est défini selon la formule suivante:

SM = Salaire mensuel de base correspondant à sa fonction découlant de sa classification dans la grille des rémunérations de la présente convention

DTMT = durée de travail mensuelle théorique en vigueur

$\frac{SM}{DTMT}$  = SH (salaire horaire)

#### **13.1.2. durée de travail mensuelle théorique**

La durée de travail mensuelle théorique est de 173 heures.

### **13.2. supplément pour travail de nuit**

Par travail de nuit on entend le travail exécuté entre 22 heures et 6 heures. Pour chaque heure de nuit prestée, le salarié a droit à son salaire horaire conventionnel avec un supplément de 25%.

Les heures travaillées la nuit d'un dimanche ou d'un jour férié légal donnent droit au cumul des suppléments afférents.

### **13.3. supplément pour travail de dimanche**

Par travail de dimanche on entend le travail exécuté entre 0 heures et 24 heures le dimanche.

Pour chaque heure de travail prestée le dimanche le salarié a droit à son salaire horaire conventionnel majoré de 70%.

Si les heures travaillées un dimanche sont compensées par un repos correspondant en semaine, le seul supplément de 70% est dû.

### **13.4. supplément pour travail de jour férié légal**

Les salariés bénéficient des **jours fériés légaux** conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Sont actuellement jours fériés légaux:

- Le Nouvel An
- Le Lundi de Pâques

- Le 1er mai
- L'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 23 juin, jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc
- L'Assomption
- La Toussaint
- Le premier jour de Noël
- Le deuxième jour de Noël.

Par travail de jour férié légal on entend le travail exécuté un jour férié légal entre 0 heures et 24 heures.

Pour chaque heure de travail prestée un jour férié légal le salarié a droit à son salaire horaire conventionnel majoré de 100%.

Si le jour férié légal travaillé tombe sur un dimanche, les majorations sont cumulables, c.-à-d. le salaire horaire conventionnel majoré de 170%.

Si les heures travaillées un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé en semaine, seul est dû le supplément de 100%.

Si les heures travaillées un jour férié légal tombant sur un dimanche sont compensées par un repos correspondant à une journée de travail payé en semaine, seul est dû le supplément de 170%.

Si les heures travaillées un jour férié légal tombant sur un dimanche sont compensées par un repos correspondant à deux journées de travail payé en semaine, seul est dû le supplément de 70%.

#### **Article 14 allocation de fin d'année**

Le salarié bénéficie d'une allocation de fin d'année, payable avec le traitement du mois de décembre.

A partir de l'année dans laquelle le salarié a accompli 4 ans de service dans la même officine, la même concession ou auprès du même employeur cette allocation est égale à 25% du traitement de base dû pour le mois de décembre.

A partir de l'année dans laquelle le salarié a accompli 8 ans de service dans la même officine, la même concession ou auprès du même employeur cette allocation est égale à 40% du traitement de base dû pour le mois de décembre.

A partir de l'année dans laquelle le salarié a accompli 12 ans de service dans la même officine, la même concession ou auprès du même employeur cette allocation est égale à 60% du traitement de base dû pour le mois de décembre.

Le salarié qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles entraînant un licenciement pour faute professionnelle grave, reçoit autant de douzième du pourcentage prévu du dernier traitement de base qu'il a presté de mois de travail dans l'année.

Seront seulement pris en considération les mois de travail entiers c'est-à-dire sans interruption du contrat de travail par une cause autre que les congés légaux ou conventionnels dus en cours de contrat de travail.

Les périodes de congé de maternité, de congé de récréation, de congé de maladie, de congé parental et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail seront prises en compte pour le calcul du montant de l'allocation de fin d'année.

#### **Article 15 vêtements de travail**

Les salariés sont tenus d'exercer leurs activités professionnelles en vêtements de travail propres et adaptés à leur fonction dans l'entreprise.

A l'engagement, le salarié reçoit de la part de l'employeur:

- 2 tenues de travail professionnelles

**ou**

- le remboursement pour l'achat de vêtements de travail jusqu'à un montant maximal de 120€. Le salarié étant obligé de fournir une pièce justificative d'achat.

En janvier de chaque année, l'employeur rembourse au salarié, sur présentation d'une pièce justificative, l'achat de vêtements de travail jusqu'à un montant maximal de 120€.

Si l'employeur fournit les vêtements de travail, aucun remboursement n'est dû.

À la fin du contrat de travail, le salarié est tenu de remettre les vêtements de travail en état propre à l'employeur.

## Chapitre 5 – Obligations des salariés

### **Article 16 obligations des salariés**

Les salariés doivent observer strictement les heures de service prévues et ils doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs supérieurs hiérarchiques. Tous les salariés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

Ils sont tenus de se présenter en tenue adaptée et de garder dans un état impeccable leurs outils de travail.

En outre, les pharmaciens doivent exercer leur profession suivant les dispositions qui leur sont imposées par la loi modifiée du 31 juillet 1991 déterminant les conditions d'autorisation d'exercer la profession de pharmacien (voir également le texte coordonné du 19 juillet 2010).

### **Article 17 protection contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail**

Le salarié doit s'abstenir de tout fait constitutif de harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail.

Constitue un **harcèlement sexuel** à l'occasion des relations de travail au sens de l'article L.245 du Code du Travail relatif au harcèlement sexuel tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie :

- a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;
- b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue, qu'il soit un supérieur hiérarchique ou non, de la part d'un patient (usager) ou de la part d'un fournisseur, est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
- c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal.  
L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Constituent un **harcèlement moral** à l'occasion des relations de travail, au sens de la présente convention collective de travail, les actions communicatives négatives d'une ou de plusieurs personnes envers une autre personne, qui se produisent à de multiples reprises et qui caractérisent ainsi la relation entre le ou les auteurs et la victime.

Cette définition souligne les caractéristiques fondamentales du harcèlement moral et le différencie de semblables formes de communication. Les caractéristiques sont : confrontation, harcèlement, non-respect de la personnalité (atteinte à la possibilité de communiquer, aux relations sociales, à la réputation sociale, à la qualité des situations professionnelles et privées, à la santé).

Le salarié qui s'est rendu coupable d'un acte de harcèlement sexuel ou moral vis-à-vis d'un collègue de travail ou vis-à-vis de toute autre personne rencontrée dans l'exercice de son travail est passible, d'une sanction disciplinaire.

## **Chapitre 6 – Autres dispositions**

### **Article 18 la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes**

Conformément aux articles L.331 – L.338 du Code du Travail relatifs à l'emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes, l'employeur s'engage à mettre tout en œuvre afin d'assurer la sécurité et la santé des salariées enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

### **Article 19 la formation professionnelle continue**

Considérant que la qualité, la sécurité et l'efficacité des services d'une pharmacie sont des éléments cruciaux qui présument une haute qualification de chaque collaborateur, les parties signataires soulignent l'importance d'un développement de la formation professionnelle continue individuelle et collective.

L'employeur accorde:

#### **aux pharmaciens**

- la mise à disposition de revues et d'ouvrages scientifiques
- la prise en charge de la formation SSPF (Société Scientifique des Pharmaciens Francophones), sous condition que le salarié soit effectivement présent dans 75 % des conférences
- 4 demies – journées de congé de formation à répartir sur 2 années pour participation à des manifestations de formation professionnelle continue reconnues par le Syndicat des pharmaciens luxembourgeois.  
Ce congé pour la formation professionnelle continue n'est pas reportable.

#### **aux autres membres du personnel de la pharmacie**

- la mise à disposition de revues et d'ouvrages scientifiques
- la prise en charge de la formation professionnelle continue organisée par le Syndicat des pharmaciens sous condition que le salarié soit effectivement présent dans 75 % des conférences
- 4 demies – journées de congé de formation à répartir sur 2 années pour participation à des manifestations de formation professionnelle continue reconnues par le Syndicat des pharmaciens luxembourgeois.  
Ce congé pour la formation professionnelle continue n'est pas reportable.

### **Article 20 maintien des accessoires de rémunération et de tous autres avantages**

Après la signature de la présente convention collective de travail, les salariés en service au 30.06.2006 ont droit aux avantages que l'employeur leur avait accordés avant la mise en vigueur de la présente convention et qui ne sont pas repris dans celle-ci respectivement qui sont supérieurs aux dispositions de celle-ci.

Sont notamment à considérer comme de tels avantages : des accessoires de rémunération, des avantages en nature, des allocations de fin d'année, des primes, des jours de congé supplémentaire.

Ces avantages ne sont pas cumulables avec des avantages comparables repris dans la présente convention.

### Dispositions finales

Les dispositions restent valables après la date d'échéance du 30 avril 2014 jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention.

Cette convention est signée en 5 exemplaires. Chacune des parties contractantes a reçu un exemplaire. Un exemplaire est déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, un autre exemplaire est transmis à l'Office National de Conciliation.

Luxembourg, le 12 février 2014

Pour le Syndicat des Pharmaciens Luxembourgeois

Alain de Bourcy



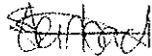
Joséane Martens-Paulus



Evelyne Schon-Tanson



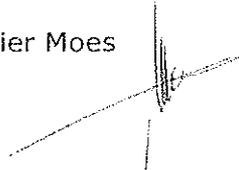
Pour l' OGB-L



Carole Steinbach

Pour le Syndicat des Pharmaciens SO

Olivier Moes



Nora Back

