

# LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

N°192 L'ACTUALITÉ DES PHARMACIENS SALARIÉS | FÉVRIER / MARS 2025



## | EDITO

L'association en pharmacie ou l'installation doivent être mûrement réfléchies .....2

## | DANS CE NUMERO

Résultats des élections TPE dans la pharmacie .....2

Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche de la Pharmacie d'officine du 10 février 2025 ..... 4

Quelles possibilités s'offrent à vous quand votre employeur refuse de négocier une rupture conventionnelle.....10

Attention aux congés payés pris par anticipation ..... 12

Le fractionnement des congés payés ..... 13

Offres d'emploi sur l'ensemble de la France ..... 16



**L'arrêté d'extension du dernier accord sur les salaires portant la valeur du point à 5,158 euros est paru au Journal Officiel le 14 Février 2025. Cela signifie qu'au lendemain de cette date, cette augmentation de 1,8% est applicable à tous les salariés de la branche de la Pharmacie d'Officine. Tous les titulaires sont tenus d'appliquer cette augmentation salariale lors de la paie de février 2025.**

## Résultats des élections TPE dans la pharmacie

Chères adhérentes, chers adhérents,

Le SYNCASS-CFDT tient à vous remercier pour votre soutien indéfectible. Grâce à votre engagement et votre mobilisation, la CFDT a pu obtenir des résultats supérieurs à ceux de 2021 et nous tenons à vous en remercier chaleureusement.

Notre organisation renforce sa représentativité au sein de la branche et nous allons donc pouvoir continuer à défendre votre profession au mieux de vos intérêts.

Encore une fois merci pour votre fidélité

**Le bureau des pharmaciens du SYNCASS-CFDT**

## L'association en pharmacie ou l'installation doivent être mûrement réfléchies

**Acheter des parts dans une pharmacie d'Officine ou passer directement à l'acquisition totale de celle-ci est un acte qui est loin d'être anodin. Il s'agit d'une décision qui doit au préalable nécessiter réflexion et impérativement une analyse approfondie de la situation par des professionnels.**

Vous devrez, en tout premier lieu, être très attentifs sur des points tels que le chiffres d'affaires de l'officine notamment la marge brute et le résultat net. Il vous faudra vous assurer de sa rentabilité, voir si l'activité est en croissance ou en déclin constant.

Vous devrez également vous préoccuper de la localisation de la pharmacie car cette dernière va jouer un rôle prépondérant dans vos choix. Il est évident que plus elle sera proche d'un centre-ville, d'une clinique ou d'une zone à forte densité et plus elle aura de potentiel. De fait, mieux vous vous porterez.

Il vous faudra aussi étudier la typologie de la clientèle, voir si les clients sont des habitués ou des gens de passage. Le volume de la fréquentation est un point à ne surtout pas négliger. Sans oublier de rechercher si cette officine n'a pas trop de concurrence à proximité et si elle n'a pas de contrat avec une maison de retraite – ce qui pourrait être un plus.

Concernant les parts sociales, il vous faudra vous assurer que le prix qui vous est demandé reflète bien la valeur réelle de la pharmacie. Pour cela il vous est conseillé de vous faire assister par un expert-comptable.

Il vous faudra vérifier que la pharmacie n'a pas de dettes importantes car celles-ci auraient des répercussions directes sur sa rentabilité future. Vous devrez également vous renseigner sur la rémunération des associés éventuels et sur les conventions signées avec ces derniers. Il vous faudra faire analyser les termes des statuts pour comprendre quels seront vos droits exacts.

Enfin, du côté du respect de la légalité, bien évidemment, il vous faudra étudier la structure juridique de l'officine afin d'éviter que votre responsabilité soit recherchée. Vous devrez également vous assurer que les règles légales au niveau par exemple de la gestion des stocks et les normes déontologiques au niveau des diplômes sont bien respectées. Enfin, il sera important de vérifier l'absence de contrats risquant de vous engager à votre tour tels qu'un bail commercial ou des engagements financiers de l'officine.

Vous l'aurez compris, acquérir une pharmacie d'officine ou des parts de celle-ci n'est pas une mince affaire. Nous vous préconisons fortement de vous entourer d'un expert-comptable et d'un avocat afin de faire analyser tous les points précités et surtout évaluer les risques pécuniaires, juridiques et fiscaux avant de vous engager.

**Corinne BERNARD**

## Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche de la Pharmacie d'officine du 10 février 2025

### Étaient présents :

Pour la Direction Générale du Travail (DGT) :

- Mathieu DEGY

### Chambres patronales :

- FSPF,
- USPO

### Organisations syndicales de salariés :

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

### Gestionnaire de fonds social de Branche - HDS :

- APGIS - Madame URGENT

## Ordre du jour :

- Approbation du relevé de décisions de la CMP du 16 décembre 2024,
- Étude des dossiers « Fonds de solidarité HDS »,
- Négociations salariales,
- Suivi des travaux de la sous-commission sur les classifications,
- Prévoyance,
- Questions diverses.

## Approbation du relevé de décisions de la CMP du 16 décembre 2024

Le relevé de décisions de la CMP du 16 décembre 2024 est adopté à l'unanimité.

## Étude des dossiers « Fonds de solidarité HDS »

Les deux dossiers présentés peuvent bénéficier de l'intégralité des sommes demandées au fonds de solidarité HDS.

## Négociations salariales

L'accord sur les salaires signé le 18 novembre 2024 prévoit une clause de revoyure à 3 mois. C'est pourquoi les négociations salariales ont été mises à l'ordre du jour.

Cela dit, les organisations salariées ne peuvent que déplorer le défaut de préparation des organisations patronales qui confine à la désinvolture. Lorsque l'USPO siège sans mandat sous prétexte que l'accord n'est pas encore étendu à toutes les pharmacies, la FSPF s'auto-félicite de deux propositions à couper le souffle.

La première proposition à augmentation différenciée est de 0,2% et 0,8% pour respectivement les cadres et les non-cadres. La seconde proposition est une augmentation de 0,5% pour tous les salariés.

Du côté des syndicats, la consternation est unanime.

La CFE-CGC regrette cette dissociation entre cadres et non-cadres. Elle espère un meilleur accord sur les classifications.

FO, en revanche, n'entend pas mélanger les négociations sur les salaires avec celles sur les classifications. Elle ne signera pas non plus un accord qui commence par 0% d'augmentation.

La CGT rappelle que l'accord précédent de novembre 2024 ne rattrape toujours pas l'inflation. Elle rejette également l'opposition entre cadres et non-cadres.

L'UNSA annonce qu'elle liera sa signature sur l'accord des salaires avec celui sur la classification. Elle a changé d'avis sur l'augmentation différenciée et rejoint toutes les organisations salariales, qui sont fermement opposées à l'opposition entre les cadres et les non-cadres.

Enfin la CFDT déplore une négociation sur les salaires qui a pris un temps regrettablement long pour aboutir à un accord de 1,8% d'augmentation pour tous les salariés. Elle constate le spectacle affligeant d'une branche repliée sur elle-même qui n'a aucun regard vers l'avant, aucune vision d'avenir et par là même, aucune évolution pour les salariés dont les nouvelles missions ne sont toujours pas reconnues.

Ainsi, il n'y a pas d'accord sur les salaires ce jour. Une CMP exceptionnelle sur les salaires est prévue le 10 mars 2025, dans l'hypothèse d'un retour favorable des instances patronales.

## Suivi des travaux de la sous-commission sur les classifications

La DGT rappelle que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit figurer sur tous les nouveaux accords. L'USPO balaie d'un revers de la main ce rappel à l'ordre, se targuant que la branche de la pharmacie d'officine n'est pas concernée par ce problème.

Les chambres patronales ont la mémoire bien courte. En effet, le rapport socio-économique 2022 présenté à l'automne dernier mettait bien en évidence un écart salarial de 13% en défaveur des femmes pour les non-cadres, c'est-à-dire en majorité les préparateurs.

Cependant, parler de travaux en ce qui concerne la classification est un bien grand mot. En effet, les discussions portent sur des mesurette absolument déconnectées de la réalité du terrain. Par exemple, l'actuel coefficient 500 dévolu aux pharmaciens au bout de 6 années d'exercice passerait à 520. Pour les préparateurs, les paliers indigestes de 10 en 10 ou de 20 en 20 sont à peine raccourcis de quelques années.

Pour résumer, la branche officinale n'entend pas inspirer les salariés avec une nouvelle classification des emplois qui prend en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ni avec une rémunération avec des critères objectifs, qui évolue à mesure que le salarié monte en compétence et en expérience.

De nouvelles sous-commissions sont prévues en mars et en avril 2025 mais il ne faudra guère espérer davantage d'une branche repliée sur elle-même.

## Prévoyance

### Projet d'évolution réglementaire concernant la baisse du plafond du salaire

---

Le plafond actuel des Indemnités Journalière SS (IJSS) est calculé sur la base de 1,8 SMIC. Un projet de décret prévoit la baisse du plafond de calcul des Indemnités Journalières SS de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC pour les nouveaux arrêts. L'impact de ce projet d'évolution est différent pour le régime des cadres et le régime des non cadres.

Pour le régime des non cadres, la baisse du plafonds des IJSS entrainera une hausse des prestations incapacité du régime non cadre de l'ordre de 3,5% avec un impact faible sur le revenu net des salariés non cadres en incapacité.

Pour le régime des cadres et assimilés, la baisse du plafond des IJSS entrainera une baisse du revenu net d'incapacité des salariés cadres et assimilés dont le salaire est supérieur à 1,4 SMIC, c'est-à-dire une baisse pouvant aller jusqu'à -13%, avec un impact faible sur la charge de prestation du régime des cadres et assimilés.

Il est donc demandé à l'actuaire-conseil de réaliser des projections avec les assureurs Klesia et APGIS et de présenter les travaux lors de la prochaine sous-commission prévoyance.

### Actions possibles pour rétablir l'équilibre du régime santé

---

Pour rétablir l'équilibre du régime santé, on peut soit diminuer les prestations soit augmenter les cotisations. Plusieurs études commandées par la Sous-Commission Prévoyance sont en cours, notamment l'impact de passer d'un changement de paire de lunettes tous les 3 ans au lieu de 2 ans sauf changement de correction. Il est également précisé que les enfants de moins de 16 ans ne seraient pas impactés par la mesure si elle devait

s'appliquer. De plus, un changement dans la période triennale serait possible dans la limite des équipements 100% santé, avec toutes les contraintes possibles (esthétique, pratique... ) qui pourraient s'appliquer.

### Projet d'avenant à la convention de suivi : tiers de confiance

---

Lors de la dernière CMP, la CFDT avait obtenu le renvoi du point relatif au tiers de confiance lors de la validation des comptes 2023. Pour rappel, l'APGIS transmet toutes les données détaillées en toute transparence à l'actuaire désigné par la branche. De son côté, Klesia tient à faire intervenir un actuaire et non un commissaire aux comptes comme le décrit la convention de suivi. Les honoraires de l'actuaire seront à la charge de la branche si l'avenant est signé.

Les autres organisations, salariées comme patronales, semblent non seulement indifférentes au surcoût pour la branche mais aussi au fait qu'un assureur fasse littéralement sa propre loi sur une branche entière en allant jusqu'à tordre ses propres conventions.

L'USPO, la seule organisation ayant répondu à la CFDT, a répliqué cyniquement qu'une convention peut se faire et se défaire et qu'une organisation ne siégeant pas au comité de gestion de Klesia n'a pas accès aux comptes et n'a donc pas voix au chapitre.

Devant des arguments aussi fallacieux et en l'absence de signature en l'état, la CFDT préfère ne pas s'abaisser à répondre à cette provocation. Elle prépare une réponse digne et efficace lors des prochaines instances.

### Questions diverses

Le 5 février 2025, l'APEC a validé les catégories objectives définies par l'avenant du 18 octobre 2024. À la demande de la CPNEFP, la CMP s'engage à intégrer le métier de logisticien dans sa grille de classification.

## Quelles possibilités s'offrent à vous quand votre employeur refuse de négocier une rupture conventionnelle

Lorsque vous souhaitez partir parce que la collaboration n'est plus possible entre votre employeur et vous et que ce dernier refuse toute idée de négocier une rupture conventionnelle, que pouvez-vous faire ?

Si votre employeur s'oppose à une rupture conventionnelle, vous pouvez, s'il s'agit de l'ultime solution qui s'offre à vous, mettre en avant des fautes que celui-ci a commises dans l'exécution de votre contrat de travail – si vous estimez que vous êtes bien dans cette situation.

Vous pourrez alors, une fois celles-ci exposées, souligner l'intérêt commun que vous avez à rompre à l'amiable votre contrat de travail avant que la situation ne dégénère.

Pour expliquer que vous seriez en droit de demander devant les tribunaux une indemnité supérieure et que signer une rupture conventionnelle serait un moindre mal, il vous faut insister sur ces fautes commises et exiger la prise en compte de la réparation des préjudices subis.

Si votre employeur reconnaît ses torts et est enfin d'accord pour signer une rupture conventionnelle, peut-être, en fonction des fautes qu'il aura commises, voudra-t-il signer en parallèle une transaction chez son avocat afin de se protéger juridiquement.

Ne soyez pas affolés car cette transaction pourra vous permettre de percevoir une indemnité transactionnelle qui viendra s'ajouter à l'indemnité de départ perçue dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Ces transactions ainsi signées sont très fréquemment faites dans la discrétion et n'empêchent pas les salariés de bénéficier des indemnités versées par France Travail.

Dans ce type de transactions où salarié et employeur doivent faire des concessions mutuelles, il est fréquent de voir que le salarié s'est engagé à ne pas contester la rupture de son contrat de travail devant les juridictions prud'homales ; Ceci inclut :

- la renonciation à toute action en requalification derrière de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- l'abandon de tout litige lié à l'exécution de son contrat de travail (heures supplémentaires non payées ni récupérées, harcèlement etc.)

En principe le salarié s'engage également à respecter une clause de confidentialité concernant les termes de la transaction ; parfois à respecter une clause de non-dénigrement envers son employeur.

Pour rappel : dans une transaction les concessions du salarié doivent être équilibrées par rapport à celle de l'employeur.

En cas de doute, n'hésitez pas à consulter votre syndicat pour vérifier que les termes employés sont justes et conformes au droit du travail.

## Attention aux congés payés pris par anticipation

La législation en vigueur permet à un salarié de prendre les congés payés qu'il a acquis dès l'ouverture des droits sans attendre la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre suivant l'année d'acquisition des congés et ce conformément à l'article L 3141-12 du Code du travail.

Ainsi, un salarié qui a commencé à travailler dans une entreprise le 1<sup>er</sup> Juin 2024, pourra bénéficier dès le mois d'août 2024, s'il le souhaite, de 5 jours qu'ils a acquis sans avoir à attendre le 1<sup>er</sup> Juin 2025.

En revanche, faites très attention, vous ne pouvez pas anticiper les congés que vous n'avez pas encore acquis sauf si votre employeur vous autorise à les prendre, notamment lorsque ce dernier a décidé de fermer totalement son entreprise.

La situation se complique lorsque le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir travaillé suffisamment pour restituer à l'employeur ces jours pris par anticipation. Dans cette dernière hypothèse, les textes sont très clairs : le salarié est redevable à son ex-employeur de l'indemnité de congés payés perçue en trop - Article L 3141-29 du Code du travail.

## | Le fractionnement des congés payés

Il est important de retenir que même si la période de prise des congés ne vous est pas imposée par votre employeur, vous pouvez bénéficier de jours de congés payés supplémentaires.

C'est le fractionnement du congé principal (composé de 4 semaines consécutives maximum soit 24 jours - excluant la cinquième semaine), qui ouvre droit à l'octroi de jours de congés supplémentaires dits « jours de fractionnement ».

La Cour de cassation a toujours considéré que ces jours sont de droit même si votre employeur ne vous a pas imposé le fractionnement de vos vacances.

C'est le seul fait de prendre des congés en dehors de la période légale - c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> mai au 31 Octobre - qui donne lieu à l'attribution de jours de congés supplémentaires à savoir :

- un jour supplémentaire si le reliquat est compris entre 3 et 5 jours ;
- deux jours supplémentaires si le reliquat est au minimum de 6 jours.

Le seul moyen que l'employeur ait à sa disposition pour s'exonérer de ces jours de fractionnement est de demander au salarié d'y renoncer car votre convention collective ne prévoit pas de dispositions supprimant cet avantage.

A défaut de renonciation donnée en bonne et due forme, l'employeur devra accorder ces jours.

Elle doit être individuelle et expresse et il revient à l'employeur d'en rapporter la preuve en cas de litige.

Les jours de fractionnement sont obligatoires, à partir du

moment où le salarié fait le choix de diviser son congé principal et que des conditions légales sont réunies. Le droit aux jours supplémentaires naît du seul fait du fractionnement. La renonciation à ce droit ne se présume pas (Cass., soc., 13 déc. 2006, n° 05-42.116)

Selon une jurisprudence constante, l'employeur ne peut pas refuser d'accorder les jours de fractionnement acquis (Cass., soc., 8 juin 1972, n° 71-40.328). À défaut, il s'expose à amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés.

Autre point important : même si vous n'avez pas encore soldé vos jours de congés de l'année précédente, vous pourrez bénéficier du fractionnement.

## | 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 5,158 €.

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	3 129,25	28 163,25	21	252	166	86	7
430	3 363,94	30 275,46	22	264	174	90	7,5
470	3 676,87	33 091,83	25	300	198	102	8,5
500	3 911,57	35 204,13	26	312	205	107	9
550	4 302,73	38 724,57	29	348	229	119	10
600	4 693,88	42 244,92	31	372	245	127	12

---

## | 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 OU CDD 17 MOIS | TEMPS PLEIN**

## 59 - Nord

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

**CDI | TEMPS PLEIN**

## 16 - Charente

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

**CDI | TEMPS PARTIEL | 29-30H/S**

## 78 - Yvelines

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

**CDI | TEMPS PLEIN**

## 33 - Gironde

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

**CDI | TEMPS PARTIEL | 30H/S**

## 84 - Vaucluse

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

**CDI OU CDD | TEMPS PARTIEL**

## 37 - Indre et Loire

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

**CDI | TEMPS PLEIN**

## 93 - Seine-Saint-Denis

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

**CDI | TEMPS PLEIN**

## 44 - Loire-atlantique

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

