HAL open science

Le pharmacien d'officine : réflexion sur l'accès à l'auto-entrepreneuriat

Floriane Renaud

▶ To cite this version:

Floriane Renaud. Le pharmacien d'officine : réflexion sur l'accès à l'auto-entrepreneuriat. Sciences pharmaceutiques. 2017. ⟨dumas-05517397⟩

HAL Id: dumas-05517397

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-05517397v1

Submitted on 18 Feb 2026

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

Université DE POITIERS

Faculté de Médecine et de Pharmacie

ANNEE 2017 **Thèse n°**

THESE
POUR LE DIPLOME D'ETAT
DE DOCTEUR EN PHARMACIE

(arrêté du 17 juillet 1987)

Présentée et soutenue publiquement
le 20 Novembre 2017 à POITIERS
par Mademoiselle RENAUD Floriane
née le 25 décembre 1983

Le pharmacien d'officine :
Réflexion sur l'accès à l'auto-entrepreneuriat

Composition du jury :

Président : Monsieur FAUCONNEAU Bernard, Professeur

Membres : Madame LASSERRE Annabelle, Docteur en pharmacie d'officine
Madame RIVIERE Aurèlie, Comptable

Directeur de thèse : Monsieur HOUNKANLIN Lydwin, Maitre de conférences Associé

Remerciements

A mon président de thèse, Mr FAUCONNEAU Bernard, pour l'honneur que vous me faites de présider ce jury et juger ce travail, veuillez trouver ici l'expression de ma sincère reconnaissance.

A mon directeur de thèse, Mr HOUNKANLIN Lydwin, pour avoir bien voulu me diriger dans la réalisation de cette thèse. Je vous remercie pour vos conseils, votre disponibilité et votre patience, veuillez trouver ici l'expression de mes sincères et profonds remerciements.

Au membre du jury, Melle LASSERRE Annabelle, je te remercie sincèrement d'avoir accepté de faire partie du jury et de partager ce moment de ma vie.

Au membre du jury, Mme Rivière Aurélie, pour avoir accepté de juger mon travail ainsi que de m'avoir accordé du temps, veuillez trouver ici l'expression de ma considération.

A mon papa qui m'a soutenu et supporté tout au long de ce travail. Merci de m'avoir accompagné et de m'avoir accordé toute cette confiance pendant toutes ces longues années d'études et au-delà. Merci pour ton écoute, tes conseils et ton réconfort.

A ma sœur Anne-Sophie, pour ses encouragements et son attention. Merci pour ton soutien au quotidien dans les bons comme dans les mauvais moments.

A mon fils Louis pour tous les moments de joie et de bonheur que tu me procures et qui m'a permis de concrétiser ma voie professionnelle. Tu es ma plus grande réussite.

A ma maman pour son soutien et sa confiance tout au long de mes études. Merci pour ta bienveillance et tes encouragements.

A Roland pour m'avoir apporté son aide et ses conseils.

A mes frères Raphaël et Henri pour tous les moments de complicité, de joie et de bonheurs.

A Geneviève pour m'avoir soutenue et encouragée.

SOMMAIRE

Sommaire **1**
Introduction **3**
I) LE PHARMACIEN ADJOINT **4**
1) Les conditions d'exercice 4
2) Les relations contractuelles 5
3) La protection sociale 9
a. Les bénéficiaires 9
b. La couverture maladie 10
c. La retraite 11
4) La rémunération 12
5) Les conditions relatives au chiffre d'affaires de l'officine 13
II) LE PHARMACIEN REMPLACANT **14**
1) Le recrutement classique 14
a. Le contrat CDD 14
b. La rémunération 17
c. Les responsabilités 18
2) L'agence d'intérim 20
a. L'inscription à l'Ordre de la section D 20
b. La protection sociale 21
c. Les durées du contrat 22
d. La rémunération 24
e. Les responsabilités 25
III) LE STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR **25**
1) Le concept 25
2) Statistiques 26
3) Les formalités administratives de création 26
a. La création 26
b. Les activités 28
4) La protection sociale des auto-entrepreneurs 30
a. La couverture sociale 32
b. L'assurance maladie 32
c. Le congé maternité 33
d. Le congé paternité 33
e. La retraite 33
5) Limites 34
a. Chiffre d'affaires 34
b. Les plafonds de revenus à respecter 35
c. Le montant des charges fiscales 35
IV) PHARMACIEN ET AUTO-ENTREPRENEURIAT 36
1) L'exploitation en auto-entrepreneuriat 37
a. La facturation 37
b. La comptabilité 39
c. Les obligations fiscales et sociales 40
2) La rémunération du pharmacien salarié 41
a. La grille de salaire 41
b. La fiche de paye 43
c. Exemples de différents types de salaire sur un mois 47
3) Comparaison 51

a. Les avantages 51
b. Les inconvénients 51
c. La responsabilité 52
d. Inscription à l'Ordre des pharmaciens 52
e. Conséquences sur les protections sociales 53
f. Les missions possibles 53
g. Intérêt et inconvénient pour le pharmacien titulaire des différents statuts 53
4) Les différentes prestations envisagées 54
a. La vaccination 54
b. Les entretiens pharmaceutiques 54
c. L'orthopédie et la podologie sur mesure 55
d. PRAQ (Pharmacien Responsable Assurance Qualité) 55
Conclusion 57
Bibliographie 58
Résumé 61

Introduction

Mis en place à compter du 1er janvier 2009, le régime de l'auto- entrepreneur permet à tous ceux qui ont un projet de le concrétiser.

L'auto-entrepreneur n'effectue qu'un seul règlement proportionnel à son chiffre annuel, mensuel ou trimestriel, pour s'acquitter de sa cotisation et de ses contributions sociales.

Qualifié aujourd'hui de phénomène de société, il a été mis en place pour tous ceux qui souhaitent tester leur activité ou bénéficier d'un gain de revenu complémentaire.

Si l'auto-entrepreneur ne réalise pas de chiffre d'affaires, ou cesse son activité, il n'a pas de charge à payer.

Pour couvrir ce sujet, nous suivrons un plan à 4 parties.

Dans un premier temps, nous nous intéresserons au statut du pharmacien adjoint avec sa protection sociale et sa rémunération. Puis, nous nous intéresserons au pharmacien remplaçant avec son recrutement classique ou en agence d'intérim. Ensuite nous étudierons le statut d'auto-entrepreneur et enfin nous nous attacherons aux avantages et inconvénients de ces différents statuts.

I) LE PHARMACIEN ADJOINT

1) Les conditions d'exercice

Le pharmacien adjoint doit répondre à toutes les conditions d'exercice de la pharmacie en France.

Il doit posséder un diplôme :

- le diplôme d'État français de pharmacien ou le diplôme d'État français de docteur en pharmacie,
- le diplôme, le certificat ou le titre de pharmacien délivré par un État membre de l'union européenne ou par l'un des états membres de l'espace économique européen. Il revient au ministère chargé de la santé de s'assurer que les conditions sont bien remplies avant d'autoriser l'exercice pharmaceutique.

Les conditions de nationalité:

Sont admis de plein droit :

- les personnes de nationalité française,
- les citoyens andorrans,
- les ressortissants d'un état membre de la communauté européenne,
- les ressortissants d'un pays dans lequel les français peuvent exercer la pharmacie et lorsqu'ils sont titulaires du diplôme requis pour les nationaux de ce pays.

L'inscription à l'Ordre des pharmaciens

Il faut être inscrit à la section D.

Cela permet de vérifier que le candidat présente les titres et les qualités techniques et morales pour exercer.

2) Les relations contractuelles

- Contrat CDI (1)

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur, (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (exemple : cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaborées dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle », mise en place par la loi n° 2008 – 596 du 25 juin 2008.
Le contrat de travail est exécuté de bonne foi

L'entretien d'embauche :
Deux principes fondamentaux sont à retenir dans cette première phase de recrutement :
- respect de la vie privée
- principe de non-discrimination.

Le contrat de travail :
Une fois signé, doit être envoyé à la section D de l'Ordre des pharmaciens.
* Les mentions obligatoires du contrat :
- date d'entrée ;
- catégories professionnelles : cadre (en ce qui concerne le pharmacien) ;
- emploi occupé: pharmacien ;
- coefficient hiérarchique ;
- salaire ;
- autres éléments de rémunération et avantage en nature ;
- lieu de travail : officine ;
- durée de travail ;
- planning hebdomadaire ;
- mise à disposition de la convention collective ;
- participation au service de garde (fréquence, rémunération, indemnités de déplacement, déroulement) ;
- caisse de retraite et de prévoyance (avec référence du contrat type 1 ou 2).

* Les mentions facultatives :

- la période d'essai (elle doit être mentionnée dans le contrat de travail) ;
- les clauses facultatives, si elles ne sont pas inscrites dans le contrat, ne sont pas opposables.

- La période d'essai (2)

Avant la conclusion définitive du contrat, le salarié et l'employeur recourent fréquemment à une période d'essai.

La loi n'organise pas cette pratique et considère que le contrat produit immédiatement ses effets. La période d'essai ne peut donc résulter que du contrat, des conventions collectives ou des usages.

Lorsque l'employeur n'est pas soumis aux conventions collectives officinales, la période d'essai peut résulter :

- du contrat de travail du salarié, qui peut faire expressément état d'une période d'essai dont la durée est, en principe, librement fixée sauf à ne pas être « excessive eu égard aux fonctions que l'intéressé doit remplir » (Cass, soc, 5oct, 1978) ou renouvelée d'une manière abusive (Cass,soc 27 fev,1980) ;
- de l'usage : il revient alors à l'employeur d'apporter la preuve de son existence.

La convention collective officinale fait référence à une période d'essai dont elle fixe à quatre mois le maximum pour les cadres, ces périodes n'étant pas renouvelables.

La période d'essai part du jour de la présence effective du salarié dans l'entreprise (Cass,soc,23fev 1983) et expire avant l'arrivée du terme de date à date (la période d'essai de quatre mois d'un cadre ayant pris son travail le 12 janvier cessera le 11 mai à minuit). L'absence légitime du salarié (maladie par exemple) repousse d'autant la période d'essai.

- La visite médicale d'embauche (3)

« Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant le début d'activité ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. » (C.trav, art R. 241 – 48).

Depuis Août 2016, la loi El Khomri (Loi Travail) a supprimé le principe de la visite médicale d'embauche systématique pour tout salarié.

Cette dernière a été remplacée par une simple visite d'information et de prévention (VIP) organisée après l'embauche.

Ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur depuis le 1er janvier 2017.

Le temps nécessité par l'examen médical est pris sur les heures de travail. Les frais de transport nécessité par l'examen sont pris en charge par l'employeur.

Pour l'exécution de cette obligation ainsi que pour la surveillance médicale ultérieure des salariés, les employeurs peuvent avoir recours à une organisation inter-entreprises telle que définie notamment par le décret numéro 79 – 231 du 20 mars 1979 dans la Vienne. C'est «l'Association du Service de Santé au Travail de la Vienne » (ASSTV) qui joue parfois ce rôle pour les pharmaciens d'officine ou d'autres institutions fréquemment rattachées aux Chambres de commerce.

- La prestation de travail du salarié (4)

L'accord du 3 février 2003, étendu par arrêté du 6 octobre 2003 (JO du 15 octobre 2003) a fixé les dispositions relatives à la réduction et à l'organisation du temps de travail pour les officines qui s'inscrivent aux dates prévues par la loi, ou par anticipation, dans la réduction du temps de travail et dont l'horaire collectif est ramené à 35 heures hebdomadaires.

La réduction du temps de travail pourra s'appliquer, de manière combinée ou non soit en réduisant le volume horaire (hebdomadaire ou journalier) soit en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, par l'octroi de jours de repos accordés collectivement ou individuellement par accord entre le salarié et l'employeur.

Tout aménagement du temps de travail, dans le cadre des dispositions du présent accord relatif à la réduction du temps de travail, devra préalablement à sa mise en œuvre faire l'objet d'une consultation des élus du personnel ou, en leur absence, du personnel de l'entreprise.

Le calcul de la durée du travail légale mensuelle (base 35h)

– 35 heures X 52 semaines / 12 mois = 151,67 heures.

Ainsi la durée de travail de 35 heures par semaine correspond à une durée mensuelle forfaitaire de 151,67 heures.

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures et l'amplitude ne peut être supérieure à 12 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 46 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires à compter, selon le cas, du 1er janvier 2000 ou du 1er janvier 2002, en application des dispositions de l'article 2 du présent

accord, sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 150 heures par an et par salarié.
Elles donneront lieu, dans les conditions déterminées par la loi, à une majoration de salaire ou à un repos compensateur. La substitution d'un repos compensateur au paiement d'heures supplémentaires pourra être partielle, une partie rémunérée, l'autre en temps de repos.

Les heures supplémentaires sont majorées des taux suivants :
+ 25 % pour la 36e heure et jusqu'à la 43e heure incluse,
+ 50 % à partir de la 44e heure.

- Les congés payés (5)
Article 25: Tout salarié qui, au cours de la période allant du 1er juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année civile en cours, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé annuel pour la durée déterminée à raison de deux jours et demi ouvrable par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.
Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à l'alinéa 1 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.
La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.
La période de vacances est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue ci-dessus.

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur en tenant compte d'abord des nécessités du service et ensuite des désirs particuliers des intéressés.
L'ordre de départ sera notifié au moins deux mois avant l'ouverture de la période des vacances.
Il sera tenu compte des situations de famille.
Lorsqu'un cadre se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans la capacité de prendre son congé dans les limites de la période légale, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congés, calculée en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

Dans le cas exceptionnel où un cadre en congés serait rappelé avant l'expiration de son congé, pour les besoins de son service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de

deux jours ouvrables. Les frais de voyages occasionnés par ce déplacement, ainsi que les frais supplémentaires nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justificatifs.

3) La protection sociale

a. Les bénéficiaires

Ont droit aux prestations du régime :

- le cadre ou l'assimilé cadre ;
- le conjoint, le concubin, le partenaire pacsé à condition qu'ils soient eux-mêmes bénéficiaires des prestations en nature de la sécurité sociale en qualité d'ayants droit du cadre ou assimilé cadre ;
- les enfants à charge au sens de la sécurité sociale, ainsi que les enfants de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de 20 ans, régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- les bénéficiaires de l'article 115 du code des pensions ;
-les enfants d'un(e) cadre ou assimilé(e) cadre assuré(e) dont le (la) conjoint(e) bénéficie d'un régime de prévoyance, la garantie n'intervient que pour complément éventuel.

Le conjoint et les enfants à charge de l'assuré décédé, sous réserve qu'ils conservent le numéro d'immatriculation de celui-ci sont couverts pendant une durée maximale de 1 an.

Il y a un maintien des garanties gratuit pendant 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail.

- Le cadre ou l'assimilé cadre qui est en arrêt de travail et privé d'emploi par suite d'un licenciement. Ce cadre ou assimilé cadre devra justifier d'un versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- le cadre ou l'assimilé cadre bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé. Ce salarié devra justifier d'une inscription aux ASSEDIC,
- le cadre ou l'assimilé cadre privé d'emploi, par suite d'un licenciement. Ce salarié devra justifier d'une attestation de paiement des ASSEDIC.

Pour tout maintien des droits, le salarié doit avoir cotisé au régime au cours des 6 mois précédant immédiatement la date de cessation de son dernier contrat de travail, et cela de façon continue dans une ou plusieurs entreprises.

En aucun cas le total des remboursements effectués par la sécurité sociale et par le régime ne peut excéder le montant des frais réellement engagés.

Les remboursements au titre du régime professionnel obligatoire sont effectués sur la base des frais réellement exposés par l'assuré et sont limités à des plafonds.

b. La couverture maladie

L'arrêt maladie : (6)

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées dans les trois jours (sauf cas de force majeure) par certificat médical et, s'il y a lieu, par contre visite, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas dans les trois jours (sauf cas de force majeure) de son absence, le salarié malade commet une faute qui peut justifier un licenciement.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel remplacement définitif qu'en cas de nécessité après une période de :

– 4 mois d'absence au cours des 12 derniers mois pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ;

– 6 mois d'absence au cours des 12 derniers mois pour les salariés ayant deux ans et plus d'ancienneté.

La date de la première présentation de la lettre recommandée fixera la date de rupture de contrat de travail.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause.

La notification de remplacement entraînera automatiquement le paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Selon l'article L. 122 – 32 – 1 du code du travail, des absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident de travail n'entraîneront pas une rupture du contrat de travail pendant tout le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale (alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122 – 32 – 1 et L. 122 – 32 – 2 du code du travail arrêté du 13 août 1998, Art. 3.

Les salariés d'un coefficient inférieur à 330, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, et les salariés d'un coefficient égal à 330 comptants moins de 1 an de présence bénéficient d'une indemnisation prévue par le régime de prévoyance. Elle prend effet à partir du 4e jour

d'absence pour maladie ou accident dûment justifié et ouvrant droit aux prestations dites « en espèces » de la sécurité sociale.

Toutefois, après 1 an de présence dans l'entreprise, la rémunération brute mensuelle des salariés assimilés cadres bénéficiant d'un coefficient hiérarchique égal à 330 sera maintenue du 4e au 30e jour inclus, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié ouvrant droit aux prestations dites « en espèces » de la sécurité sociale.
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la rémunération sera maintenue dès le 1er jour d'absence.
Il pourra être accordé des congés non payés pour soigner le conjoint malade, l'ascendant ou le descendant direct.
Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513 – 1 du code de la sécurité sociale.
La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants plus âgés de moins de 16 ans.
Sans préjudice des dispositions relatives au congé pour enfants malades prévus au présent article, tout salarié qui justifie d'assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans reconnu handicapé par la commission départementale de l'éducation spéciale a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré de 3 jours par année civile, sans condition d'ancienneté minimale.
Ce congé peut être fractionné en demi-journée, à la demande du salarié.
L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.

c. La retraite (7)

La retraite de base auprès de la Sécurité Sociale est la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse).
Un pharmacien salarié exerçant pour le compte d'un employeur privé relève, au titre de la retraite complémentaire, de l'ARRCO (Association pour le régime de retraite des salariés et de l'AGIRC (Association général des institutions des retraites des cadres) lorsqu'il a le statut de cadre.

4) La rémunération (9)

Le salaire de base

Il s'agit du salaire proprement dit, correspondant au travail effectué par le salarié. Compte tenu de la généralisation des accords de mensualisation, tout le personnel bénéficie normalement d'un salaire versé au mois (mis à part le remplaçant pour une absence de courte durée).

Le salaire indirect

Une partie du salaire peut être remplacée par des avantages consentis aux salariés, dénommés avantages en nature et qui résultent généralement du contrat individuel de travail.

La nourriture et le logement constituent les avantages en nature les plus fréquents.

Prévues au contrat et constituant une partie intégrante du salaire, leur suppression par l'employeur doit s'accompagner d'une indemnité compensatrice. Dans le cas où il résulte de l'usage, il convient de rechercher s'il s'agit d'une libéralité ou d'un véritable complément de salaire, avec les conséquences qui s'attachent à l'une ou l'autre des qualifications retenues. Certaines gratifications ne peuvent, à l'évidence, être mises en cause unilatéralement par l'employeur. Il s'agit tout d'abord des avantages expressément prévus par convention ou accord. Pour les conventions collectives officinales, on retiendra notamment :

-la prime annuelle d'équipement qui doit être versé à tout le personnel, cadre et non cadre après un an de présence dans l'entreprise. Le montant de cette prime est révisable annuellement est payable en une seule fois au plus tard le 31 octobre de chaque année. Elle est fixée à 70€ en 2015.

-la prime de travail en sous-sol, à laquelle prétendent les employés et cadres effectuant plus de la moitié de leur temps de travail dans les sous-sols est égale à 10 % du salaire minimum correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

Les négociations conventionnelles constituent la base de la politique des salaires, en pharmacie d'officine comme dans bien d'autres professions. Rappelons qu'au terme de la loi du 13 novembre 1982, les parties aux conventions collectives doivent se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

La négociation collective : le principe des accords de salaires est fondé sur les règles suivantes : les conventions collectives précisent la qualification des travailleurs et la négociation doit alors permettre de déterminer :

- la valeur du point, c'est-à-dire la valeur de la rémunération horaire qui doit conduire, par application du coefficient hiérarchique et du nombre d'heures travaillées par mois, à la rémunération mensuelle minimale des salariés.

Grille de rémunération en officine au 1er mars 2016 :

Un accord sur les salaires a été signé par les 3 organisations patronales (UNPF, FSPF et USPO) et les fédérations santé /sociale (FO, CFTC) portant ainsi la valeur du point à 4,355 euros.

Coefficient	Taux horaire brut	Salaire mensuelle brut	Salaire net approx (-23%)
400	17,42€	2642,09€	2034€
430	18,73€	2840,25€	2187€
450	19,60€	2972,35€	2289€
470	20,47€	3104,46€	2390€
500	21,78€	3302,61€	2543€
550	23,95€	3632,88€	2797€
600	26,13€	3963,14€	3052€

Source : http://pharm-emploi.com/salaires-3/

5) Les conditions relatives au chiffre d'affaires de l'officine (10)

L'arrêté du 15 mai 2011 précise le nombre de pharmaciens qui doivent assister le titulaire en fonction du chiffre d'affaires annuel hors taxes (CAHT) de l'officine :

– un pharmacien adjoint pour un chiffre d'affaires annuel hors taxes de l'officine compris entre 1 300 000 et 2 600 000 € ;

– un deuxième pharmacien, pour un chiffre d'affaires compris entre 2 600 000 et 3 900 000€ ;

– au-delà de ce chiffre d'affaires, à un adjoint supplémentaire par tranche de 1 300 000 € supplémentaire.

II) LE PHARMACIEN REMPLACANT

1) Le recrutement classique

D'après l'article R.5015-15 du CSP : « Tout pharmacien doit s'assurer de l'inscription de ses assistants, délégués ou directeurs adjoints au tableau de l'Ordre. Tout pharmacien qui se fait remplacer dans ses fonctions doit veiller à ce que son remplaçant satisfasse aux conditions requises pour ce faire. »

Le titulaire doit s'assurer que son remplaçant diplômé est effectivement :

- inscrit au tableau de la section D de l'Ordre, en qualité de remplaçant (vérification au vu du certificat d'inscription),
- ou bien en instance d'inscription (confirmation par la Section D ou éventuellement, une autre Section de l'Ordre).

a. Le contrat CDD (11)

Le recours au CDD doit rester exceptionnel et l'usage de ce contrat, limité à des cas bien précis, est strictement encadré (C.trav.art L.1242-1) :

- il est interdit de recourir au CDD pour pourvoir des emplois permanents dans l'entreprise : il doit être réservé à des besoins ponctuels, précis et temporaires tels que le remplacement d'un salarié, d'un pharmacien salarié ou d'un pharmacien titulaire ;
- le recours au CDD est interdit pour remplacer des grévistes, pour effectuer certains travaux dangereux ou suite à un licenciement pour motif économique qui a eu lieu dans les six mois ;
- le CDD ne peut pas excéder une certaine durée (en principe 18 mois, renouvellements inclus) ;
- le CDD doit être conclu par écrit et doit respecter un certain formalisme ;
- la succession de CDD est soumise à des règles strictes ; il ne peut pas prendre fin avant l'échéance prévue (sauf faute grave ou lourde, force majeure, accord des parties ou si le salarié a trouvé un poste en contrat de travail à durée indéterminée) ;
- le salarié recruté sous CDD bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que ses collègues embauchés en CDI.

Les congés payés sont dus au salarié dès lors qu'il a été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif et la rémunération doit être identique à celle que recevrait un travailleur lié par un contrat à durée indéterminée

pour le même emploi et la même qualification. Mais il est bien évident qu'une partie des droits du salarié, par exemple ceux liés à l'ancienneté, risquent de lui échapper dans la pratique (majoration de salaire, congé parental, etc.). Par ailleurs les règles spécifiques gouvernent la période d'essai et la suspension du contrat de travail.

Le contrat doit être obligatoirement écrit. (12) A défaut, il est présumé (présomption simple, selon l'interprétation ministérielle) conclu pour une durée indéterminée. Il comportera notamment :

* l'objet pour lequel il est conclu. Dans le cas du remplacement d'un salarié absent, le nom et la qualification de ce dernier doit être mentionnée (s'il s'agit de remplacement du titulaire, il apparaît indispensable de le préciser) ;

- *lorsqu'il comporte un terme précis* : la date d'échéance et la date à laquelle le salarié doit demander à l'employeur s'il envisage ou non de prolonger les relations contractuelles au-delà du terme ; le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme (le contrat doit alors indiquer en outre la durée du délai que doit respecter l'employeur pour informer le salarié de sa volonté de ne pas renouveler le contrat) ;

- *lorsqu'il ne comporte pas de terme précis* : la durée minimale pour laquelle il est conclu et, s'il s'agit du remplacement d'un salarié, le délai que doit respecter l'employeur pour informer le salarié de son intention de ne pas prolonger le contrat au-delà de la durée minimale ;

* la désignation du poste de travail et de l'emploi occupé ;

* la durée de la période d'essai éventuellement prévue :

La période d'essai est facultative (C. trav, art L1242-10). Toutefois, lorsqu'elle est prévue, son principe et sa durée doivent figurer au contrat : à défaut, il est réputé conclu sans période d'essai. Sauf convention collective ou accord professionnel, la période d'essai est de un jour par semaine (pour chaque semaine qui comprend le contrat) sans pouvoir excéder deux semaines pour les contrats dont la période initiale ou minimale ne dépasse pas six mois et un mois maximum pour les contrats dont la période sera supérieur à six mois.

* le montant de la rémunération qui comprend non seulement le salaire de base mais aussi éventuellement les majorations, primes, indemnités, avantagent en nature etc… . Le montant doit être indiqué de façon précise et chiffrée.

* le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et éventuellement ceux de l'organisme de prévoyance ;

Pour le contrat de gérance après décès, il semble préférable de se conformer strictement aux modèles proposés par les organisations professionnelles, tout changement, compte tenu de

l'originalité de la situation, pouvant être source de litige ultérieur. Ce contrat est naturellement tout à fait différent de celui dont bénéficiera le pharmacien qui, déjà assistant dans l'officine dont le titulaire est décédé, est amené à assurer la gérance après décès, puisqu'il n'est pas alors question de l'établissement d'un contrat de travail à durée déterminée mais de la modification d'un contrat à durée indéterminée préexistant.
Enfin, il s'agit d'un remplacement du titulaire supérieur à 8 jours, on rappellera la nécessité de signaler, par lettre recommandée à l'inspection de la pharmacie et au président du conseil de l'Ordre compétent les noms, adresses et qualité du remplaçant qui se sera engagé par écrit à assurer le remplacement.

Les durées du contrat (13)
Le CDD ne doit pas excéder une certaine durée.
Le terme (l'échéance) du CDD doit être indiqué sur le contrat de façon précise par une date ou une durée définie. L'employeur ne peut pas se contenter d'approximation.
Le contrat conclu en méconnaissance de cette règle, et en dehors des exceptions légales, peut être requalifié en CDI (ce qui signifie qu'il sera considéré comme CDI depuis sa conclusion).
En principe la durée maximale d'un CDD est de 18 mois.

S'il doit remplacer un salarié absent, un employeur peut conclure plusieurs CDD successifs avec un même salarié. Il importe peu que ces contrats comportent ou pas un terme précis et la durée totale d'embauche du CDD peut excéder 18 mois.
Un CDD comportant un terme précis prend fin naturellement à la date indiquée. L'employeur n'est donc pas obligé de notifier au salarié la date de son contrat.
L'employeur peut renouveler le CDD à terme précis une seule fois. La durée totale du travail (contrat initial et renouvellement) ne peut pas excéder les durées maximales prévues par la loi même en cas de fermeture annuelle de l'entreprise pour les congés(c,trav, art L1243-13).
Le renouvellement doit faire l'objet d'un avenant (complément écrit) au contrat de travail accepté et signé par le salarié avant la fin du contrat initial.

Certains contrats peuvent être conclus, au choix de l'employeur, avec un terme précis ou sans qu'un terme ne soit précisément fixé dès la conclusion du contrat, il s'agit des contrats conclus :
– pour remplacer un salarié absent ;
– pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
– dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ;

– pour remplacer un pharmacien titulaire d'officine.

Les CDD sans terme précis doivent, en revanche, prévoir une période minimale d'embauche. Cette période est fixée librement entre les parties. A défaut, il serait requalifié par les juges en CDI.

Les CDD sans terme précis ne sont pas soumis à une règle de durée maximale.
Ils ont pour terme le retour du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel ils ont été conclus. En cas d'absence finalement définitive du salarié en CDI remplacé, le CDD du salarié remplaçant se termine de plein droit. L'employeur doit toutefois prouver l'événement constitutif du terme du contrat et sa date.

En pratique, un CDD peut, par exemple se prolonger de nombreuses années lorsqu'il est conclu pour « la durée d'absence du salarié » lorsque cette dernière est en congé maternité puis décide de prendre un congé parental.

b. La rémunération

La rémunération du salarié embauché en CDD ne peut être différente de celle que percevrait un travailleur, en CDI de qualification équivalente, et exerçant les mêmes fonctions (C,trav ; art L1242-15). Le non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés en CDD et salariés en CDI est sanctionné pénalement.
La rémunération comprend le salaire et tous les autres avantages et accessoires (en nature ou en espèces) : prime, gratifications exceptionnelles, indemnités, etc… .
Bien entendu si les salaires, ont augmenté dans l'entreprise, il conviendra d'appliquer cette hausse aux salaires des travailleurs en en CDD.
La rémunération du salarié en CDD ne peut pas être inférieure à celle que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un travailleur en CDI de qualification équivalente et exerçant les mêmes fonctions ; bien entendu, le principe d'égalité de rémunération ne s'applique pas si le salarié recruté en CDD n'a pas la même ancienneté, la même expérience etc… .

L'indemnité de fin de contrat dite aussi « indemnité de précarité » (de 10 % depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002), ne doit pas être prise en compte pour apprécier l'égalité des salaires.

Le salarié embauché en CDD jouit des mêmes droits aux congés payés qu'un salarié en CDI. Cependant quand le régime des congés applicables dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de son congé, l'intéressé peut bénéficier d'une indemnité de congés payés égale au minimum à 1/10e de la rémunération brute due au salarié, indemnité de précarité incluse, au titre du travail effectivement accompli et ce, quelle qu'en soit la durée (même inférieure à un mois) (C,trav;art L1242-16).

Si l'entreprise ferme pour les congés payés alors que le salarié n'a pas acquis le nombre de jours de congés correspondants la période de fermeture, l'employeur peut solliciter au profit du salarié l'attribution d'allocations de chômage partiel (la demande doit être faite au préfet).

c. Les responsabilités (14)

Outre l'obligation d'exercice personnel, de conseil, de lutte contre le charlatanisme, de respect de la réglementation sur les substances vénéneuses, le pharmacien est soumis à d'autres obligations plus spécifiques telles que :

- l'obligation de porter secours à toute personne en danger immédiat,
- l'obligation de mettre à jour ses connaissances,
- l'obligation de participer à la pharmacovigilance,
- l'obligation du respect du secret professionnel.

Le pharmacien supporte en outre une triple responsabilité :

**La responsabilité civile*

Qui correspond à une réparation en cas de préjudice causé à autrui. Cette obligation est transférable à un assureur moyennant le versement d'une prime.

Sera civilement responsable des dommages occasionnés à ses clients, le pharmacien qui aura délivré le dosage adulte d'un médicament à la place d'un dosage enfant prescrit par le médecin, ou qui aura confondu deux spécialités ; de même que si le pharmacien ne détecte pas une erreur de dosage ou une contre-indication ou une association médicamenteuse sur l'ordonnance ou s'il délivre un médicament périmé…

Personne n'est à l'abri d'une erreur. Le titulaire de l'officine a donc tout intérêt à souscrire à une assurance de responsabilité civile professionnelle. En cas de dommages imputables au

pharmacien, l'indemnisation du tiers sera prise en charge par l'assureur. Deux points sont essentiels dans le contrat d'assurance : la hauteur du montant des dommages et intérêts couvert par la garantie (il doit être limité) et des personnes couvertes par la garantie (toute personne susceptible d'exercer une activité à l'officine doit être couverte.)

**La responsabilité pénale*

Correspond à une sanction (amende ou emprisonnement). Cette sanction découle de l'inobservation de la plupart des obligations imposées par la législation professionnelle : non-respect de la législation des substances vénéneuses, compérage médico- pharmaceutique, infractions relatives aux préparations.

La responsabilité pénale ne peut résulter que d'un texte de loi définissant exactement les fautes et les sanctions correspondantes (cf. article 132 et suivants du le projet de loi numéro 17- 04 portant code du médicament et de la pharmacie) tel que l'exerce sans autorisation, ne pas se faire remplacer durant l'absence, faire obstacle à l'exercice des fonctions des inspecteurs de la santé, l'inobservation des règles de bonne pratique de fabrication des médicaments. Ici peu importe qu'il y ait ou non préjudice, c'est le non-respect de la réglementation et donc le trouble apporté à l'ordre social qui est sanctionné.

**La responsabilité disciplinaire*

Elle suppose une faute professionnelle qui est sanctionnée par le conseil disciplinaire de l'Ordre des pharmaciens. L'infraction disciplinaire, c'est-à-dire en pratique le manquement au devoir de la profession, la violation d'une règle édictée par le code de déontologie, ou un manquement extra professionnel susceptible de tenir l'image de la profession.

Contrairement à l'infraction pénale, l'infraction disciplinaire n'a pas à être préalablement définie par un texte.

Pour les pharmaciens d'officine, les conseils de discipline sont constitués, en première instance, par les conseils régionaux. L'appel suspensif est de la compétence du Conseil National de l'Ordre, dont les décisions disciplinaires prises en dernier ressort peuvent faire l'objet d'un recours devant la Cour suprême.

Les différentes sanctions disciplinaires sont :

- l'avertissement en chambre du conseil,
- le blâme avec inscription au dossier administratif professionnel,

- la suspension avec fermeture au non de l'officine pour une durée maximum d'un an,
- la radiation au tableau de l'Ordre.

Le secrétaire général du gouvernement peut toutefois mais exceptionnellement, ajourner sa décision concernant toute proposition motivée de suspension ou de radiation du tableau émanant du Conseil National de l'Ordre.

2) L'agence d'intérim

a. L'inscription à l'Ordre de la section D (15)

Tout pharmacien en exercice doit obligatoirement être inscrit à l'Ordre mais, par ailleurs, au regard du code de la santé publique, l'inscription à l'Ordre est liée à un exercice pharmaceutique réel dans un établissement défini.
En principe, un pharmacien d'officine intérimaire sans mission ne devrait donc pas être inscrit à l'Ordre mais il doit pouvoir l'être rapidement s'il assure un remplacement en urgence.
Pour éviter qu'il y ait une alternance d'inscription et de suspension, l'Ordre fournit aux intérimaires un certificat d'exercice annuel. À charge des pharmaciens de transmettre chaque année les documents prouvant qu'ils sont en exercice.
Chaque pharmacien intérimaire y aura un compte personnel sur lequel il indiquera chaque nouvelle mission, ce qui validera son inscription ou sa réinscription à l'Ordre. Parallèlement, le titulaire confirmera la mission par courriel. Grâce à cette dématérialisation, les démarches des pharmaciens d'officine intérimaire seront simplifiées et leur situation toujours actualisée.
De plus la section D accueille les pharmaciens multi-employeurs.

Mentions sur contrat

Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (dénommé contrat de mise à disposition) doit comporter les mentions suivantes :
– le motif de recours à un salarié temporaire ;
– le terme de la mission (ou sa durée minimale) ;
– les caractéristiques du poste du travail (indication, le cas échéant, que ce poste figure sur la liste des postes à risques) ;
– la qualification professionnelle exigée ;

– le lieu de la mission ;
– l'horaire de travail ;
– la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
– le montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires au salaire ;
– le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.
Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire (dit contrat de mission) doit reproduire toutes les mentions précitées, et préciser en outre :
– la qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
– les modalités de la rémunération ;
– les modalités de la période d'essai éventuelle ;
– une clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission n'est pas effectuée en métropole ;
– le nom et l'adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.
Le contrat doit aussi mentionner que l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

La période d'essai

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention collective ou accord professionnel de branche étendue, ou par accord d'entreprise ou d'établissement.
A défaut cette durée est limitée comme suit :

- contrat inférieur ou égal à 1 mois = 2 jours ouvrés
- contrat entre 1 mois et 2 mois = 3 jours ouvrés
- contrat de plus de 2 mois = 5 jours ouvrés

b. La protection sociale

L'intéressé(e) est obligatoirement affilié(e) au régime de la Sécurité Sociale.
Cependant, pour toucher les prestations, il doit remplir les mêmes conditions que les autres travailleurs (nombre d'heures de travail).

En cas d'accident de travail, de maladie, que ce soit professionnelle ou non, ou de maternité, l'intérimaire peut bénéficier en application des accords collectifs du 27 mars 1986 et du 24 septembre 1986, d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité Sociale.

c. Les durées du contrat (16)

Le contrat de travail temporaire peut être conclu de deux façons :
– avec un terme précis (contrat de date à date),
– sans terme précis (le contrat prendra fin à la date de la réalisation de la mission pour laquelle il a été établi).
Dans ces deux cas, la durée maximale du contrat de travail temporaire est réglementé et spécifique selon les recours envisagés.

Les recours autorisés
Selon l'article L.1251-5 du code du travail : « le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »
De ce fait, les recours autorisés aux salariés intérimaires sont précisés à l'article L.1251-6 du code du travail :
Remplacement d'un salarié en cas :
- d'absence (18 mois maximum ou réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu),
- de passage provisoire à temps partiel de ce salarié (18 mois maximum ou réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu),
- de suspension du contrat de travail de ce salarié (18 mois maximum réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu),
- de départ définitif de ce salarié précédant la suppression de son poste (24 mois maximum),
- d'attente de l'entrée en service effectif d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée (9 mois maximum),
- d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise (18 mois maximum)
- d'exercice d'un emploi à caractère saisonnier
- d'exercice d'un emploi où l'usage exclut le recours au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois (la liste de ces emplois est établie par décret ou par Convention Collective étendue) (18 mois maximum ou le temps de la réalisation de l'objet).

- de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une entreprise exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non-salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral (18 mois maximum ou réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu).

Les différentes interdictions à la conclusion d'un contrat de travail temporaire

Il est interdit, selon l'article L1251-9 du Code du travail, en cas de licenciement économique dans la société et pour les postes concernés par le licenciement : de faire appel à un intérimaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cependant, cette interdiction ne s'applique pas :

– si la durée du contrat de mission n'est pas susceptible d'être renouvelée et que la durée ne dépasse pas trois mois,

– si le contrat de mission est conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation importante, sachant que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent être informés et consultés.

Il est également interdit, selon l'article L 1251 – 10 du Code du travail, de :

– remplacer un salarié gréviste, un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail, cela porterait atteinte au droit de grève

– effectuer certains travaux particulièrement dangereux

– remplacer un médecin du travail

Conventions de travail temporaire : les sanctions pénales

Toute personne ne respectant pas le code du travail relatif aux conventions de travail temporaire, est sujette à une amende de 3750 € et une peine d'emprisonnement de six mois dans les cas suivants :

Pour les agences de travail temporaire :

– mettre un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir établi dans les délais un contrat de mise à disposition,

– ne pas avoir adressé dans les délais, le contrat de travail temporaire ou avoir conclu un contrat de travail ne comportant pas l'ensemble des mentions obligatoires,

– avoir conclu un contrat de mission comportant des mentions volontairement inexactes,
– méconnaître le principe d'égalité de rémunération entre un intérimaire et un salarié sous contrat à durée indéterminé,
– méconnaître le dispositif protecteur des salariés exposés à des rayonnements ionisants,
– exercer leur activité sans avoir fait les déclarations nécessaires à l'autorité administrative,
– exercer leur activité sans avoir obtenu de garantie financière.

Pour les entreprises utilisatrices :
- ne pas avoir conclu de contrat de mise à disposition dans le délai légal
-avoir conclu un contrat de mise à disposition ne comportant pas l'ensemble des éléments de la rémunération du travailleur temporaire
- avoir recruté un salarié temporaire pour pourvoir un emploi permanent
- ne pas avoir respecté le cas de recours et d'interdiction de recours
- ne pas avoir respecté la durée légale des contrats
- ne pas avoir respecté l'obligation d'un délai de carence entre deux contrats de mission.

Il existe également des contraventions de deuxième, troisième, et cinquième classes dans d'autres cas, à savoir lorsque le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice constate un recours abusif :
- au contrat à durée déterminée,
- au contrat de travail temporaire,
- un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats.
Le comité peut saisir l'inspecteur du travail qui aura la possibilité de demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en place un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

d. La rémunération

Le salaire de l'intérimaire ne peut être inférieur à celui que percevrait un salarié permanent de l'entreprise, de qualification équivalente et occupant un poste similaire (hors ancienneté et après période d'essai).
C'est à l'entreprise de travail temporaire de veiller à ce que ce principe d'égalité soit respecté.

À la fin de son contrat, l'intérimaire perçoit également une indemnité de fin de mission égale à 10 % de la rémunération totale brute et une indemnité de congés payés, pour chaque

mission, quelle que soit sa durée. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale due aux salariés, y compris l'indemnité de fin de mission.
L'agence d'intérim applique par la suite un coefficient multiplicateur de 2 à 2,3 du salaire brut. Le coefficient est appliqué selon les compétences du profil recherché et de l'agence d'intérim.

Les salariés inscrits en agence d'intérim sont salariés de l'agence. Cette dernière discute les salaires, les conditions de travail, la facturation de la mission à l'entreprise et la prise en charge des transports et du logement pour les missions. Un confort pour les intérimaires qui préfèrent ne pas avoir à le faire.

e. Les responsabilités

Avant d'engager un intérimaire, une agence d'intérim demandera à ce que figurent sur le contrat de travail les motifs d'emploi : congé-maladie, congé maternité, vacances, surcroît temporaire d'activité, attente d'un CDI. Elle vérifie également que les obligations de présence d'un pharmacien sont bien respectées. C'est d'autant plus nécessaire que l'agence, en tant qu'employeur, porte en partie la responsabilité civile de la personne qu'elle envoie en mission.

III) LE STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR

1) Le concept

Le régime d'auto-entrepreneur a été instauré par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008. Ce régime est applicable depuis le 1er janvier 2009.
Il s'applique aux personnes physiques qui créent ou qui possèdent déjà une entreprise individuelle pour exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale à titre principal (étudiant, chômeur) ou complémentaire (fonctionnaire, retraité, salarié du privé).
Il offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifiés des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

L'auto-entrepreneur ne réalise qu'un seul versement proportionnel à son chiffre d'affaires mensuel ou trimestriel pour s'acquitter de ses cotisations et contributions sociales et de sa participation à la formation professionnelle.

L'auto-entrepreneur qui ne réalise pas de chiffre d'affaires ou décide de mettre un terme à son activité ne paie pas de charges.

2) Statistiques (17)

La création sous le régime auto-entrepreneur en 2016 est en hausse par rapport à 2015 d'après l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques).
L'année 2016 se clôture avec un total de 223 716 immatriculations de micro entrepreneurs. Soit une légère augmentation par rapport à l'année 2015 qui comptait 223 699 inscriptions.
Un sondage Opinion Way réalisé pour l'UAE et la fondation Le Roch Les Mousquetaires à l'occasion du Salon entrepreneurs Paris 2017 a été réalisé sur les jeunes de moins de 30 ans.
Cette enquête a révélé qu'ils recherchaient dans leur travail l'épanouissement et la liberté plus que la sécurité. 60% de jeunes de moins de 30 ans envisage de se mettre à leur compte (deux fois plus que la moyenne nationale) et un quart d'entre eux (26%) compte passer à l'acte d'ici deux ans, ce qui représente près d' 1,5 million d'entrepreneurs potentiel à court terme.
L'INSEE annonce un rebond des créations d'entreprises en janvier 2017 qui est en augmentation de 2% par rapport à décembre 2016 avec 19 012 nouvelles inscriptions auto entrepreneur.

3) Les formalités administratives de création

a. La création (17)

Il existe deux modes de déclaration du début d'activité :

La déclaration sur papier
L'auto-entrepreneur doit compléter un formulaire, appelé le formulaire PO (Cerfa 13821*01). Il peut retirer ce document au près du centre de formalité des entreprises (CFE).
Les CFE sont des guichets uniques destinés à centraliser les démarches et déclarations auxquelles sont tenues les entreprises lors de leur création, de la modification de leur situation sociale et de la cessation de leur activité.
L'objectif est de simplifier la gestion des documents légaux nécessaires à la constitution d'une entreprise.

Le CFE peut être la Chambre des Métiers et de l'artisanat dont il dépend, l'URSSAF concernant les membres de profession libérale, appartenant à un Ordre, réglementée ou assimilée, les greffes de tribunaux de commerce, une CCI (chambre de commerce et d'industrie).

Le retrait du formulaire peut se faire dans n'importe quel CFE, mais son dépôt se fera en fonction de l'activité exercée. Trois cas de figure se présentent :

- Pour une activité commerciale, il faut le déposer auprès du CCI.
- Pour une activité libérale, c'est l'URSSAF qui recevra la déclaration.
- Pour une activité artisanale, c'est la CMA (chambre des métiers et de l'artisanat) qui sera concerné.

La déclaration par internet

Un formulaire est accessible sur le site autoentrepreneur.fr

Ce formulaire présente plusieurs rubriques à servir :

- le type d'activité qu'il veut exercer (commerciale, artisanale ou libérale), si l'auto-entrepreneur exerce deux activités à la fois, il faudra déterminer l'activité principale,
- le cadre 1, concerne une activité non salarié en France,
- le cadre 2, renseigne sur l'identité du déclarant,
- le cadre 3, concerne les auto-entrepreneurs qui veulent travailler avec leur conjoint,
- le cadre 4, concerne la demande d'ACCRE (Aide aux chômeurs créateur ou repreneur d'entreprise),
- le cadre 5, permet de renseigner l'adresse de l'auto-entrepreneur,
- le cadre 6, concerne le régime social du futur auto-entrepreneur,
- le cadre 8, est le lieu du choix du versement libératoire de l'impôt sur le revenu,
- les cadres 8 et 9 permettent de signaler une éventuelle situation particulière et d'indiquer l'adresse de correspondance avec les organismes sociaux,
- le cadre 11, le déclarant valide et certifie l'exactitude des informations délivrées.

Il faudra également envoyer une copie numérique de la carte d'identité avec la mention « j'atteste sur l'honneur que la copie de cette pièce d'identité est conforme à l'original ».

Fait à (ville), la (date), puis de la signer. A défaut, le dossier ne sera pas accepté.

Le centre de formalité des entreprises se charge de communiquer tous les éléments à l'URSSAF, au RSI, ou à la CIPAV (Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance

Vieillesse) selon l'activité principale, aux services fiscaux et à l'INSEE pour l'attribution du numéro de SIRET.
Lorsque le CFE a validé la demande, l'INSEE envoi le numéro SIREN (Système National Informatique pour le répertoire des entreprises), le numéro SIRET (Système Informatique pour le répertoire des entreprises sur le territoire) et le code APE (activité principale exercée).

b. Les activités (18)

Il existe trois grandes catégories :

Activité commerciale

Selon le code de commerce sont commerçantes les personnes qui effectuent des actes de commerce et en font leur profession habituelle.
Relèvent notamment de cette activité :

– l'achat de biens meubles pour les revendre, soit en nature, soit après les avoir travaillés et mis en œuvre ;

– les opérations d'intermédiaire pour l'achat, la souscription ou la vente d'immeubles, de fonds de commerces, d'action ou part de sociétés immobilières.

Activité artisanale

Un artisan est une personne qui n'emploie pas plus de dix salariés, et qui exerce une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat, et ce, à titre principal ou secondaire.
On peut classer les métiers de l'artisanat en quatre catégories :

– les métiers de l'alimentation (boulangerie, pâtisserie boucherie, charcuterie...),

– les métiers du bâtiment (maçonnerie, plomberie, menuiserie, serrurerie....),

– les métiers de fabrication (vêtements en cuir et fourrure, instruments de musique, du verre et des céramiques...),

- les métiers de services (réparation automobile, coiffure, ambulance, soins de beauté...).

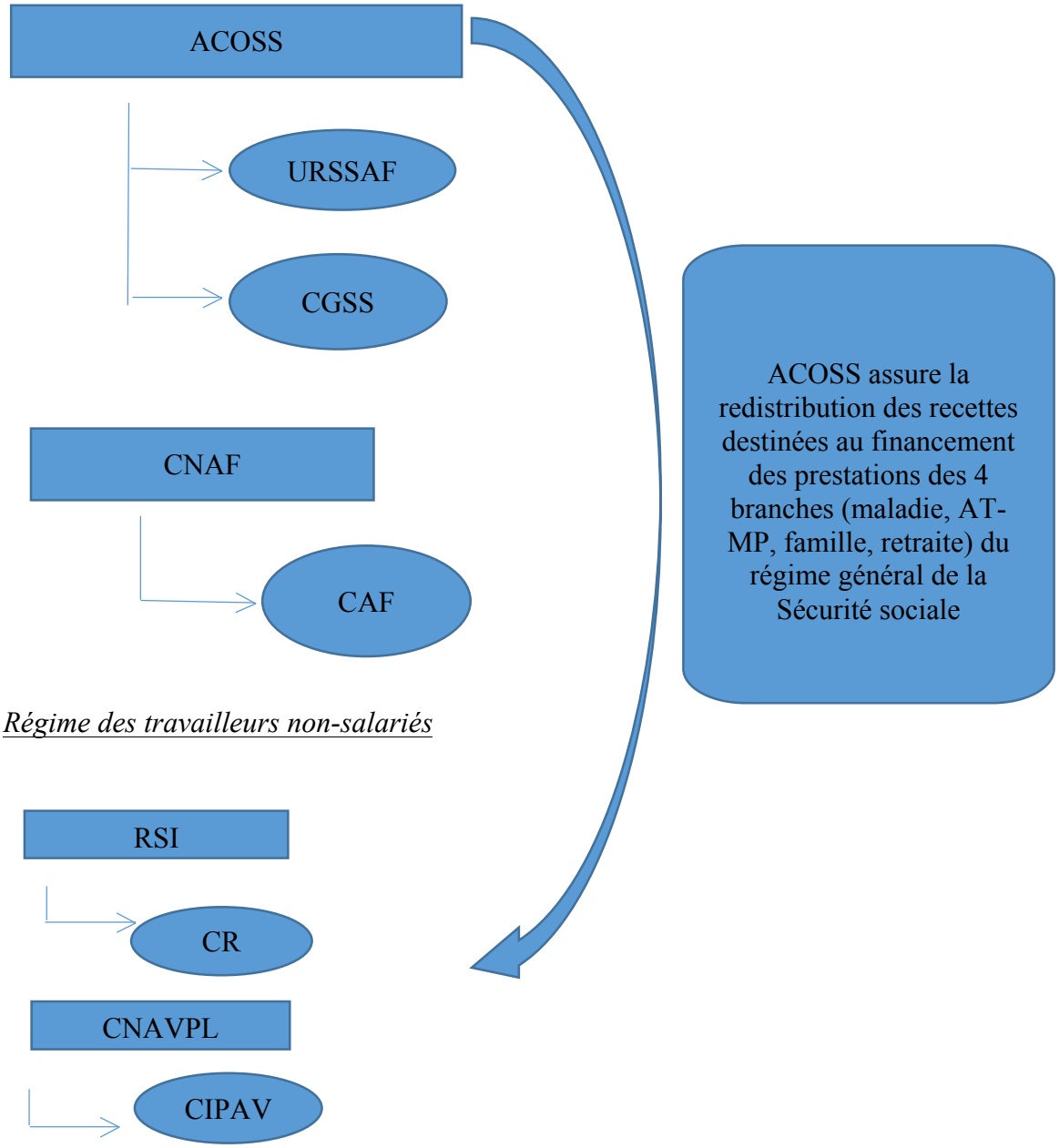
Activité libérale

Il exerce une activité indépendante qui ne relève pas des autres secteurs économiques (commerce, artisanat, industrie, agriculture). Certains professionnels libéraux sont totalement libres (diététicien, éducateur, psychologue). D'autres dépendent d'un Ordre, Conseil ou d'une Chambre (notaire, mandataire judiciaire) qui encadre leur activité par des règles déontologiques et une réglementation stricte. Leur titre est alors protégé par la loi. Depuis le 17 février 2009 (art 34, loi n° 2009 – 179), les professionnels libéraux affiliés à la CIPAV peuvent accéder au dispositif de l'auto-entrepreneur dès lors qu'ils ont créé leur activité après le 1er janvier 2009.

4) La protection sociale des auto-entrepreneurs (19)

Organigramme de la Sécurité sociale pour auto entrepreneur

Régime générale de la Sécurité Sociale



Régime des travailleurs non-salariés

ACOSS : Agence centrale des Organismes de Sécurité Sociale

URSSAF : Union de Recouvrement de la Sécurité Sociale et des Allocations familiales

CGSS : Caisse Générale de Sécurité sociale (DOM-TOM)

CNAF : Caisse Nationale d'Allocation familiale

CAF : Caisse d'Allocation familiale

RSI : Régime Social des indépendants

CR : Caisse Régionale

CNAVPL : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des professions libérales

Il faut distinguer deux catégories d'auto-entrepreneurs :

- ceux qui exercent par ailleurs une activité salariée ou qui sont étudiants ou retraités et pour lesquels l'auto-entreprise est une activité secondaire,
- ceux dont l'auto-entreprise est l'activité principale.

Pour leur assurance maladie-maternité, les premiers restent affiliés à leur régime salarié, étudiant ou retraité ; quant aux seconds, ils sont affiliés au régime des travailleurs non-salariés (TNS).

En fonction de leur activité et de la nature de leurs prestations, ils dépendent de deux organismes principaux : le RSI ou la CIPAV.

Le RSI (régime social des indépendants) : résulte de la fusion des caisses de protection sociale des chefs d'entreprises. Ce régime concerne les auto-entrepreneurs exerçant une activité artisanale, commerciale ou industrielle.

La CIPAV (caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse) est l'organisme de protection sociale des auto-entrepreneurs exerçant une activité libérale mais elle ne gère que la retraite et assurance invalidité-décès. Concernant leur assurance maladie-maternité ils sont affiliés au RSI.

Le RSI voté par l'Assemblée qui va bientôt disparaître à partir du 1er janvier 2018.

(19) D'après l'article pharmacien et auto-entrepreneur de l'Ordre national des pharmaciens « la loi a évolué en 2009 en ouvrant le dispositif aux professions libérales à condition de relever de la CIPAV, ce qui n'est pas le cas des pharmaciens.

La caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens (CAVP) s'est rapprochée de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) en vue d'une éventuelle signature de convention avec l'URSSAF et a diligenté une étude juridique ».

a. La couverture sociale (20)

L'auto-entrepreneur a comme le salarié ou le retraité, l'obligation de s'acquitter des cotisations sociales qui lui ouvrent des droits en matière de couverture sociale. La différence avec les salariés ne concerne que les cotisations pour le chômage, l'auto-entrepreneur devra souscrire une assurance privée dans ce domaine. Le forfait social des auto-entrepreneurs comprend donc :

– l'assurance maladie-maternité ou paternité ;
– l'assurance indemnités journalières ;
– des allocations familiales ;
– l'assurance vieillesse du régime de base ;
– le régime de retraite complémentaire obligatoire ;
– l'assurance invalidité et décès ;
– la formation professionnelle ;
– la contribution sociale généralisée (CSG) ;
– la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Toutes ces cotisations ouvrent aux auto-entrepreneurs le même niveau de prestations en matière de remboursement de soins, de médicaments, d'allocations, de droit à la retraite de base, etc., que celui offert aux salariés par exemple.

b. L'assurance maladie (21)

Les prestations en nature

Les prestations de protection sociale (frais pharmaceutiques, soins, hospitalisation, etc.) à destination des auto-entrepreneurs sont identiques à celles dont bénéficient les salariés.

Les indemnités journalières

Les auto-entrepreneurs dont les revenus annuels sont inférieurs à 3806,80€ pour 2017, n'ont droit à aucune indemnité journalière en cas de maladie. Au-delà de ce montant, ils ont droit aux indemnités journalières.

Compte tenu des abattements appliqués, un revenu annuel de 3806,80€ signifie qu'il faut réaliser au minimum :

- 13127 € de chiffre d'affaires pour les activités d'achat/revente et location de meublé,
- 7613 € de chiffre d'affaires pour les activités de prestations de services BIC et artisanales,
- 5768 € de chiffre d'affaires pour les activités de prestations de services BNC relevant du RSI.

C’est le revenu moyen des années précédentes (jusqu’ à 3 ans) qui est pris en compte pour vérifier cette condition

Les indemnités journalières s'élèvent à 1/730e des revenus moyens des trois dernières années civiles et sont obligatoirement comprises entre les montants minimum et maximum suivants : 5,21€ par jour à 53,74€ par jour.

c. Le congé maternité (22)

Les femmes auto entrepreneurs :

Deux prestations de protection sociale sont prévues pour les femmes auto-entrepreneurs qui attendent un enfant :

- Une indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité, si elles doivent arrêter leur activité professionnelle. Pour y avoir droit, elles doivent être arrêtées au moins 44 jours sans interruption, dont 14 précédant la date présumée d'accouchement ; cet arrêt de travail peut être prolongé de deux fois 15 jours. Pour 44 jours, ses indemnités s'élèvent à 2237,60 € ; pour 59 jours, à 3031,10 € ; pour 74 jours à 3824,60 € (chiffre valable en 2017).
- Une allocation forfaitaire de repos maternel de 3218 € destinée à compenser la diminution d'activité. Elle est versée en deux fois : une moitié à la fin du septième mois de grossesse et l'autre après l'accouchement.

d. Le congé paternité

Une période de 11 jours est prévue pour les pères, indemnisés à hauteur de 52,10 € par jour. Cette période est majorée en cas de naissance multiple : elle est alors de 18 jours. Le congé doit débuter dans les quatre mois suivant la naissance.

e. La retraite (23)

En droit commun, pour valider un trimestre, il faut avoir cotisé sur la base d'un salaire égal à 200 fois le SMIC horaire (et 400 fois pour deux trimestres, 600 fois pour trois et 800 fois pour quatre).

Le SMIC horaire est de 9,76€.

Autrement dit, il faut avoir travaillé au minimum de 200 heures payées au SMIC horaire dans un trimestre pour pouvoir le valider.
Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut valider un certain nombre de trimestres au cours de sa vie active à raison de quatre maximum par an.

Chiffre d'affaires minimal et validation des trimestres pour une année civile (35)

Activité	Un trimestre	Deux trimestres	Trois trimestres	Quatre trimestres
Vente de marchandises (BIC)	3510 €	6305€	9120 €	20195 €
Prestation de services (BIC)	2020€	3635€	5245€	11715€
Prestations de services (BNC)	2320€	4190 €	6090 €	8875€
Professions libérales	2218 €	4436 €	6655€	8873 €

5) Limites

a. Chiffre d'affaires

L'auto-entrepreneur est soumis au régime micro social simplifié donc à une déclaration et un paiement simplifiés des cotisations et des contributions sociales en fonction du chiffre d'affaires réalisé.
Le calcul des cotisations s'effectue mensuellement ou trimestriellement.
En revanche pour ce qui est de la fiscalité de l'auto-entrepreneur l'option « régime micro fiscal simplifié » se choisit librement, elle n'est pas obligatoire.
Il a le choix entre le régime de droit commun (régime de la micro entreprise) et le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu (régime optionnel).

b. Les plafonds de revenus à respecter (24) ; (34)

Pour bénéficier du régime fiscal de la micro entreprise, l'entrepreneur devra réaliser un chiffre d'affaires annuel ne dépassant pas un certain plafond qui s'élève à :

- 33200 € pour activité de prestation de services, avec un seuil de tolérance de 35200€
- 82800 € pour les activités de vente de marchandises, objets, fournitures et denrées (à emporter ou à consommer sur place) ou fourniture de logement, avec un seuil de tolérance de 91 000€.

Prévu pour 2018, le doublement du plafond du chiffre d'affaires des auto-entrepreneurs ainsi qu'un passage à la TVA une fois le seuil initial franchi.

c. Le montant des charges fiscales (25)

L'auto-entrepreneur applique un pourcentage à son chiffre d'affaires qui varie en fonction de la nature de l'activité qu'il exerce. L'avantage de ce calcul assis sur le chiffre d'affaires est de permettre à l'auto-entrepreneur de connaître le montant de l'impôt qu'il doit pour le payer quasiment au fur et à mesure (s'il choisit le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu).

Trois pourcentages différents sont appliqués selon la nature de l'activité :

- Pour les activités d'achat et de revente de marchandises, d'objets, de fournitures, de denrées alimentaires à emporter ou à consommer sur place, et pour les prestations d'hébergement, le taux est de 1 %.
- Pour les prestations de services relevant des BIC (bénéfices industriels et commerciaux), il est de 1,7 %.
- Pour les prestations de services et activités libérales relevant des BNC (bénéfice non commerciaux), le taux s'élève à 2,2 %.

Le prélèvement libératoire constitue un avantage majeur du régime de l'auto-entrepreneur d'un point de vue fiscal :

- les démarches déclaratives et les paiements sont simplifiés ;
- l'auto-entrepreneur sait facilement ce qu'il doit payer et son disponible après impôt ;
- dans cette option, l'auto-entrepreneur est exonéré du CET (Contribution Economique Territoriale) et du CFE (Cotisation Foncière Economique) l'année de la création et les deux années suivantes.

– Les taux d'imposition sont réduits

Toutefois, deux restrictions sont à signaler :

– Tous les auto-entrepreneurs ne peuvent pas choisir cette option du prélèvement libératoire, cela dépend du revenu fiscal de référence.

– Dans certains cas le prélèvement libératoire peut desservir l'intérêt de l'auto-entrepreneur car il empêche l'application d'un barème progressif : son montant est calculé d'après un taux forfaitaire appliqué au chiffre d'affaires sans prise en compte des autres revenus de l'auto entrepreneur. Donc un auto-entrepreneur non imposable paierait un impôt qu'il ne doit pas. Dans ce cas, le régime classique de la micro-entreprise serait plus adéquat.

Pourcentage des cotisations sociales augmentées du prélèvement libératoire en 2017

Activités concernées	Cotisations sociales	Impôts	Prélèvement social et fiscal
Vente de marchandises	13,10%	1%	14,10%
Prestation de services	22,70%	1,7%	22,40%
Professions libérales relevant du RSI	22,70%	2,2%	24,90%
Professions libérales relevant de la CIPAV	22,50%	2,2%	24,70%

On ajoute un pourcentage de prélèvement fiscal sur les charges sociales déclarées et payées mensuellement ou trimestriellement.

IV) PHARMACIEN ET AUTO-ENTREPRENEURIAT

Il s'agit dans cette quatrième partie, après avoir succinctement présenté quelques aspects de la gestion en auto entrepreneuriat (facturation, comptabilité, obligations fiscales et sociales), d'aborder la rémunération du pharmacien salarié (salaire et fiche de paye) pour conclure sur la pertinence ou non de permettre à un pharmacien salarié d'accéder à un statut d'auto-entrepreneur.

1) L'exploitation en auto-entrepreneuriat (26)

a. La facturation

L'auto-entreprise doit émettre des factures et ainsi tenir une comptabilité.
La facture est un document à valeur comptable et juridique qui constitue une preuve d'exécution de la prestation.
Quelques mentions obligatoires à indiquer sur la facture:
- l'identité du vendeur : nom et adresse ;
- le numéro de SIREN ;
- le numéro de facture ;
- la date d'émission ;
- l'identité du client: son nom et coordonnées ;
- l'identification des produits ou du service vendus ;
- le montant facturé HT ;
- la mention de la franchise de TVA : l'auto-entrepreneur qui ne facture pas de TVA, doit reprendre la mention: « TVA non applicable ; art293B du Code général des impôts »
- les pénalités de retard ;
- les conditions d'escompte : si l'auto-entrepreneur choisit de ne pas proposer d'escompte, il utilise la mention « pas d'escompte pour règlement anticipé ».

Chaque facture doit être établie en double exemplaire, l'une pour le client et l'autre pour l'auto-entrepreneur (à conserver toute sa vie sous ce statut).

Nom Prénom
Adresse
☎
✉
N° SIREN : 123 456 789
Dispense d'immatriculation au Registre du Commerce et des sociétés (RCS) et au Répertoire des métiers (RM)

A l'attention de *Nom du titulaire*a

Pharmacie
N° rue
Code postal Ville

Facture n° xxxx du xx xxxxxx

Lieu et date

Objet : Facturation pour un pharmacien d'officine remplaçant

Prestation
Pharmacien d'officine remplaçant

Prix unitaire HT / heure x Nombre d'heures = Prix Total HT

Modèle de facturation

* La facturation entre professionnels (27)
Un auto-entrepreneur établira obligatoirement une facture en double exemplaire, remise au moment de la livraison de la marchandise ou à la fin de l'exécution de la prestation.

La mention « TVA non applicable, article 293 B du code général des impôts » devra être porté sur les factures, y compris lorsque le client professionnel est assujetti de son côté à cette taxe. Lorsqu'il achète un produit ou une prestation de services professionnels dans le cadre de son activité, il devra obligatoirement obtenir une facture. Le non-respect de cette réglementation constitue un délit puni d'une amende de 75 000 euros.

* La facturation à un particulier (28)

Dans le cadre d'une vente de marchandises ou de produits à un particulier, la facturation n'est pas obligatoire, mais vivement recommandé pour désamorcer tout litige ultérieur.

Lorsqu'un auto-entrepreneur vend une prestation de service dont le montant atteint ou dépasse 25 €, la fourniture d'une facture s'impose (arrêté 83-50/A du 3 octobre 1983). Elle sera établie en double exemplaire. L'original est remis au client et le double conservé par l'auto-entrepreneur.

Pour les prestations dont le prix est inférieur à 25 €, la facture n'est pas obligatoire, sauf si le consommateur la demande expressément.

Ce cas à très peu de chance de concerner le pharmacien auto-entrepreneur. Toute infraction sur l'existence ou le contenu d'une facture est sanctionnée d'une contravention de 1500 à 3000 € en cas de récidive.

b. La comptabilité (31)

Le régime de l'auto-entrepreneur est peu contraignant en matière de comptabilité. L'activité est affranchie de TVA sur les ventes, il n'y a pas d'immobilisation ni d'amortissement à constater et il est soumis au régime fiscal simplifié de la micro entreprise.

Autant de facilités qui n'imposent pas de dresser un compte de résultat, ni de bilan de fin d'année et encore moins de déposer les comptes annuels au greffe du tribunal de commerce.

Les obligations se limitent à établir des factures en bonne et due forme et à conserver tous les documents justificatifs liés à l'activité.

** Le livre des recettes*

C'est le document comptable sur lequel sont consignées dans l'ordre chronologique toutes les recettes encaissés, c'est à dire le chiffre d'affaires réel.

Les mentions indispensables sont :

-la date ;

-la référence de la pièce (numéro de facture) ;

-le nom du client (la pharmacie) ;

-la prestation de service ;

-le montant encaissé ;

-le mode de règlement (chèque, espèce, virement bancaire...).

c. Les obligations fiscales et sociales

* L'auto-entrepreneur doit verser la CET (contribution économique territoriale, anciennement taxe professionnelle).
C'est une taxe dont doivent s'acquitter toutes les personnes physiques ou morales exerçant une activité commerciale, libérale ou artisanale, au profit des collectivités territoriales.

Les auto-entrepreneurs sont exonérés temporairement de cette contribution au titre de l'année de création de l'auto entreprise et des deux années suivantes.
L'exonération porte sur la totalité de la taxe normalement due.

* Au niveau de l'impôt sur le revenu, deux situations :

- L'auto-entrepreneur choisit le prélèvement libératoire de son impôt sur le revenu :
En plus de sa déclaration mensuelle ou trimestrielle, l'auto-entrepreneur est obligé de faire une déclaration annuelle, en indiquant le montant de chiffre d'affaires réalisé dans l'année sur sa déclaration annuelle des revenus. Puisqu'il s'est déjà acquitté des montants dus, il ne sera pas imposé une deuxième fois.

- L'auto-entrepreneur est sous le régime de la micro entreprise :
Il déclare alors son chiffre d'affaires en même temps que les revenus du foyer, sur un formulaire complémentaire, le formulaire 20 42C.
Pour le calcul des impôts, l'administration fiscale applique un abattement forfaitaire qui varie suivant la nature de l'activité qui est de :

- 50% pour les prestations de service relevant des BIC ainsi que pour les professionnels libéraux relevant du RSI,
- 34% pour les prestations de services des professionnels libéraux qui relèvent de la CIPAV.

C'est le chiffre d'affaires après abattement qui est soumis à l'impôt sur le revenu.

2) La rémunération du pharmacien salarié

a. La grille de salaire (29)

Les cadres munis du diplôme de pharmacien ou du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie et exerçant leurs fonctions en application des dispositions des articles R5125- 34, R5125-35, R.5125-36 et R.5125-37 du code de la santé publique sont classés dans les positions types qui figurent ci-après avec les coefficients correspondants.

Position I

Définition :

Sont classés dans cette position les cadres munis du diplôme de pharmacien généralement placés sous les ordres d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur.

Échelons :

La position I est composée de plusieurs échelons. Le passage d'un échelon à l'autre s'opère, en fonction de la pratique professionnelle :

- échelon 1 : moins de 1 an de pratique professionnelle
- échelon 2 : après 1 an de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
- échelon 3 : après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
- échelon 4 : après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.

Pour l'application de ces dispositions, il faut entendre par durée de pratique professionnelle le temps passé par les intéressés dans une ou plusieurs officines depuis l'obtention du diplôme de pharmacien même pour effectuer des remplacements.

Coefficient/ :

A chaque échelon correspond un coefficient minimum dont la valeur est fixée comme suit :

- échelon 1 : coefficient 400
- échelon 2 : coefficient 430
- échelon 3 : coefficient 470
- échelon 4 : coefficient 500

Position II

Définition

Sont classés dans cette position les cadres munis du diplôme de pharmacien et qui assument des fonctions complémentaires ou des responsabilités supérieures à celles des cadres relevant de la position I

Les classes types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans les positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressées.

*Classe A : cadres munis du diplôme de pharmacien assumant la fonction de pharmacien adjoint habituel dans l'officine et dont les titres ou la compétence permettent, en outre, l'exercice effectif d'une activité complémentaire spécialisée dans ladite officine

*Classe B : cadres munis du diplôme de pharmacien dont les fonctions entraînent le commandement sur les cadres de position I et de position II classe A, ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

Coefficients

- classe A : 500
- classe B : 600

Position III

Définition :

Elle comprend des cadres occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres des positions I et II ci-dessus définies, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou se justifie par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficient

- position III : 800.

Remplacement du titulaire

Les pharmaciens assurant le remplacement du titulaire d'une officine, conformément aux dispositions des articles R. 5125-39 à R. 5125-42 du code de la santé publique percevront, au minimum, une bonification de rémunération égale à 5 points conventionnels de salaire. Cette bonification est versée par jour calendaire, à compter de la prise de l'exercice effectif du remplacement et pendant la durée de celui-ci.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, il est convenu que les cadres pharmaciens, remplaçant le titulaire de l'officine dans laquelle ils exercent habituellement leurs fonctions, percevront la bonification mentionnée à l'alinéa précédent dès lors que l'absence du titulaire est supérieure à 14 jours calendaires et uniquement à compter du 15e jour d'absence.

b. La fiche de paye (30)

* *Les mentions obligatoires :*

L'employeur : dénomination sociale, adresse, Siret, code NAF (4773Z pour une pharmacie) et numéro d'adhésion à l'URSSAF.

Le salarié : Nom et adresse, numéro de Sécurité sociale, intitulé de l'emploi occupé, numéro de matricule dans l'entreprise et le coefficient.

La date d'entrée dans la société permet de calculer la prime d'ancienneté du salarié. Si celle-ci n'est pas prévue dans le Code du travail, elle est rendue obligatoire par la convention collective de la pharmacie d'officine. Cette date permettra également, lors de la rupture du contrat de travail, de calculer les éventuelles indemnités dues à l'employé.

La convention collective applicable : les salariés d'une pharmacie sont soumis aux dispositions de la convention collective de la pharmacie d'officine répertoriée sous le numéro 3052.

La période : du bulletin de salaire, la date et le mode de paiement (virement, chèque).

Le salaire mensuel : C'est le produit du nombre d'heures prévues dans le contrat de travail par la rémunération horaire. Cette rémunération horaire est au minimum égale à celle prévue par la convention collective en fonction du coefficient du salarié.

Les heures complémentaires : les heures supplémentaires, les heures de nuit, leur majoration éventuelle est également définie dans la convention collective.

Les prélèvements sociaux et fiscaux

Aucun texte ne fixe une forme obligatoire de bulletin de salaire.

Il est possible de les regrouper en six catégories :

** Les cotisations de la Sécurité sociale :*

- Cotisation maladie : assurance maladie, maternité, invalidité, décès, accident de travail.
- Contribution sociale de solidarité et d'autonomie.
- Cotisations d'allocations familiales.
-Cotisations vieillesse pour financer la retraite de base des salariés (CNAVTS)
-Cotisation du Fond national d'aide au logement (FNAL)

** Les cotisations d'assurance chômage et AGS*

-Versées au Pôle emploi, elles permettent aux salariés de toucher des indemnités en cas de rupture de leur contrat (assurance chômage), sous certaines conditions d'éligibilité. La contribution AGS (Association pour la garantie des salaires) est une assurance que l'employeur souscrit pour garantir le paiement des salaires en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Cette cotisation, uniquement patronale, est obligatoire.

** Les cotisations de retraite complémentaires obligatoires*

-La cotisation AGFF, qui est un dispositif « temporaire » reconduit d'année en année, est versée à l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO ;

-Pour les non cadres, les cotisations de retraite Arrco (Association des régimes de retraite complémentaire). Il s'agit du régime de retraite complémentaire obligatoire. L'Arrco perçoit également les cotisations des cadres pour la part de la rémunération n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale ;

-Pour les cadres, les cotisations retraites Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres). Il s'agit du régime obligatoire des cadres portant sur la retraite et l'assurance décès complémentaire.

** Les cotisations de prévoyance* :

Elles couvrent les garanties complémentaires de prévoyance : maladie, incapacité, invalidité et décès. Elles peuvent également couvrir un régime de retraite supplémentaire facultatif.

Il s'agit aussi des cotisations de complémentaire santé (mutuelle).

**La CSG et la CRDS :*

- la CSG (contribution sociale généralisée) est un impôt créé en 1990 qui participe au financement de la Sécurité sociale. Il est prélevé à la source, sur le bulletin de paie ;
- la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) a été instituée en 1996, sur le même modèle que la CSG, afin de financer la caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades).

** Les autres charges patronales*

-L'employeur peut se dispenser de faire figurer les lignes relatives aux cotisations patronales de Sécurité sociale. Cependant, il doit remettre tous les ans aux salariés un document qui les récapitule. Dans les faits, il est plus simple d'en porter mention chaque mois sur les paies.

- Parmi, les autres charges, on peut citer la taxe d'apprentissage, la participation à la formation professionnelle continue ou le financement du paritarisme destiné à équilibrer les comptes des différentes caisses de retraite.

** Les informations complémentaires*

Elles ne sont pas toutes obligatoires, mais fournissent des renseignements importants au salarié :

-Les sommes non soumises à cotisation comme le remboursement des frais professionnels ou le montant de la prise en charge des frais de transport public, obligatoire en région parisienne.

- Les cumuls par mois et par année civile du salaire brut, du nombre d'heures, de la rémunération imposable…
- Le net imposable : il correspond au montant déclaré à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Sont déduites du salaire brut les cotisations sociales salariales, à l'exception de la CSG et de la CRDS, non déductibles.
- Le montant de la somme effectivement perçue par le salarié.

Concernant l'auto-entrepreneur, il établit une facture à son employeur.

L'employeur a juste à payer la prestation du pharmacien auto-entrepreneur qui sera déductible des frais généraux.

BULLETIN DE PAIE EURO Original

PAIE DU 01/04/2017 AU 30/04/2017

Matricule : 0000000009 Entrée : 01/04/2017
N° s.s. : Sortie :
Emploi : Pharmacien
Qualif. :
Niveau :
Coeff. : 500
Indice :
Date début d'ancienneté : 01/04/2017
Heures payées : 151,67

EURL PHARMACIE

86000 POITIERS
SIRET : 52023462600015 APE : 4773Z
ORG. S.S. : 5471321248547 URSSAF DE POITOU CHARENTES

MME PHARMACIE CADRE
25 RUE DE SLOVENIE

86000 POITIERS

RUBRIQUES	QUANTITE OU BASE	TAUX	A DEDUIRE	A PAYER	CHARGES PATRONALES TAUX	CHARGES PATRONALES MONTANT
0112 Salaire	151,67	21,7750		3 302,61		
TOTAL BRUT				**3 302,61**		
2000 Maladie	3 302,61	0,7500	24,77		12,8900	425,71
2030 Ass. Vieillesse TA	3 269,00	6,9000	225,56		8,5500	279,50
2060 Vieillesse dépl.	3 302,61	0,4000	13,21		1,9000	62,75
2090 Allocations familiales	3 302,61				3,4500	113,94
2120 Accident du travail	3 302,61				1,3000	42,93
2150 FNAL TA	3 269,00				0,1000	3,27
5700 Contribution solidarité d'autonomie	3 302,61				0,3000	9,91
7020 Assurance Chômage	3 302,61	2,4000	79,26		4,0000	132,10
7036 AGFF Tranche A cadre KLESIA	3 269,00	0,8000	26,15		1,2000	39,23
7156 AGFF Tranche B cadre KLESIA	33,61	0,9000	0,30		1,3000	0,44
7180 AGS (FNGS)	3 302,61				0,2000	6,61
8074 Retraite ARRCO TA Cadre KLESIA	3 269,00	4,5000	147,11		6,7500	220,66
8150 Retraite AGIRC TB KLESIA	33,61	7,8000	2,62		12,7500	4,29
8180 Retraite TB GMP KLESIA	308,87	7,8000	24,09		12,7500	39,38
8230 CET Tranche A KLESIA	3 269,00	0,1300	4,25		0,2200	7,19
8232 CET Tranche B KLESIA	33,61	0,1300	0,04		0,2200	0,07
8320 APEC KLESIA	3 302,61	0,0240	0,79		0,0360	1,19
83S2 Prévoyance convention KLESIA	3 269,00				0,1000	3,27
8576 Prév. RPO Cadre TA Déc.,Mal.,Incap. KLESIA	3 269,00	0,1400	4,58		1,6200	52,96
8578 Prév. RPO Cadre TB Déc.,Mal.,Incap. KLESIA	33,61	0,1400	0,05		1,6200	0,54
8588 Mut. forfait RPO Cadre Pharmacie KLESIA	3 269,00	0,5000	16,35		0,5000	16,35
8594 Mens.RPO Cadre Pharmacie TA KLESIA	3 269,00				0,1000	3,27
8596 Mens.RPO Cadre Pharmacie TB KLESIA	33,61				0,1000	0,03
85Y8 Prév. RPO Cadre TA Frais de Santé KLESIA	3 269,00	0,1500	4,90		0,6300	20,59
85Z4 Prév. RPO Cadre TB Frais de Santé KLESIA	33,61	0,1500	0,05		0,6300	0,21
9000 CSG déductible	3 338,73	5,1000	170,28			
9208 Taxe d'apprentissage	3 302,61				0,6800	22,46
9226 Formation continue -11 salariés	3 302,61				0,5500	18,16
9256 Contribution au dialogue social	3 302,61				0,0160	0,53
9266 Contrib. Suppl. dvlpt FPC -11	3 302,61				0,2500	8,26
9290 Compte pénibilité de base	3 302,61				0,0100	0,33
92A0 Contribution Paritarisme KLESIA	3 302,61				0,0300	0,99
TOTAL CHARGES SALARIALES			**744,36**			
9002 CSG non déductible	3 338,73	2,4000	80,13			
9004 CRDS	3 338,73	0,5000	16,69			
TOTAL RETENUES			**841,18**			1 537,12
NET IMPOSABLE				**2 595,40**		

Mode de Règlement : Virement
Payé Le : 30/04/2017
Conv. Coll. : 3052 PHARMACIE D'OFFICINE

	NET A PAYER	CUMUL CHARGES PATRONALES
EURO	2 461,43	1 537,12

CUMUL BRUT	CUMUL BASE S.S.	CUMUL IMPOSABLE	PLAFOND S.S.	CUMUL PLAFOND S.S.	CUMUL HEURES	COÛT GLOBAL SALARIE
3 302,61	3 302,61	2 595,40	3 269,00	3 269,00	151,67	4 839,73

Congés	15/16	16/17
acquis		2,50
pris		
restants		2,50

Base Congés Payés 3 302,61

Base Congés Payés 3 302,61

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROITS, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Modèle d'une fiche de paye d'un pharmacien au coefficient 500 pour un mois

Pour une durée de un mois :

Un pharmacien adjoint au coefficient 500 indique un salaire brut de 3302,61€ en déduisant les charges :

- 8% environs pour la retraite
- 7,6% pour la CSG
- 2,3% pour la mutuelle
- 2,4 % pour le chômage

Au final, les charges salariales seront de 25,4%.

Le pharmacien adjoint percevra un salaire net est de 2461,43€.

c. Exemples de différents types de salaire sur un mois

* Le salaire d'un pharmacien adjoint à 35h par semaine et son coût pour l'officine

Salaire brut de base avec un coefficient 500 : 3302,61 €

Nombre d'heures mensualisé = 151,67 soit 35 heures par semaine

Charges patronales : 1537,12€

Coût global pour l'officine : 4839,73€

Nous ajoutons, pour permettre la comparaison, le coût pour l'entreprise des congés payés

+10% du salaire en prime de congés payés : 483,97€

Soit un total : 5323,7 € /mois ou 35,10 € de l'heure

* Le salaire mensuel d'un pharmacien remplaçant à 35h par semaine et son coût pour l'officine:

Salaire de base avec un coefficient 500 : 3302,61 €

Nombre d'heure mensuel = 151,67 soit 35 heures par semaine

+10% du salaire en prime de congés payés: 330,26 €

+10% du salaire en prime de précarité : 363,28 €

Le salaire brut (primes comprises) pour un remplacement à 35h hebdomadaire au coefficient 500 est de 3996,15€

Le coût pour l'officine est : 4839,73€

+10% prime de précarité : 483,97€

+ 10% prime de congé payé : 532,37€

Soit un total : 5856,07€/mois ou 38,61€ de l'heure

* Le salaire mensuel d'un pharmacien intérimaire à 35H par semaine

Salaire de base avec un coefficient 500 : 3302,61€

Nombre d'heures mensuel = 151,67 soit 35 heures par semaine

Indemnité de fin de mission :(10%) : 330,26€

Congés payés (10%): 363,28€

Le salaire total est de 3996,15 €

Le coefficient multiplicateur appliqué sur le salaire brut est compris entre 1,8 et 2,4 .Ce multiplicateur varie en fonction du coefficient du pharmacien intérimaire et de la distance du lieu de travail.

Le coût global pour l'officine est de 3996,15 x 2,4 = 9590,76/ mois ou 52,69€ de l'heure

* Prestation mensuelle d'un pharmacien auto-entrepreneur à 35h par semaine (**pour mémoire / non applicable)**

Prestation de base avec un coefficient 500 : prix unitaire HT de l'heure est de 32€

Nombre d'heure mensuel = 151,67 soit 35 heures par semaine

Donc un total de **4853,44 €**

Le coût pour l'officine et la prestation de base pour le pharmacien auto-entrepreneur est : 4853,44 € ou 32 € de l'heure

* Salaire mensuel net et horaire net du pharmacien

Pour le pharmacien assistant :

Salaire mensuel net : 2461,43soit 16,23€/heure

+10% du salaire en prime de congés payés:1,623 soit un total de **17,85€/heure**

Pour le pharmacien remplaçant :

Salaire mensuel net : 2978,39 € soit 19,63€/heure

+10% du salaire en prime de précarité : 1,96 soit **21,59€/heure**

Pour le pharmacien intérimaire :

Salaire mensuel net : 2978,39 € soit 19, 63€/heure

IFM (10%) 1,96 soit **21,59€/heure**

Pour le pharmacien auto-entrepreneur :

Les prélèvements sociaux et fiscaux (32) sont de 24,7% donc **24,10€/heure**

*Les frais de comptabilités pour une officine s'élèvent à 284,50€

-le contrat de travail: 160 €

-le bulletin de salaire : 29,50 €

- le départ du salarié : 60 €

-la déclaration d'embauche : 17 €

-la création fiche salarié : 23 €

TABLEAU RECAPITULATIF POUR UN CONTRAT DE 35H PAR SEMAINE

	Coût mensuel pour l'officine	Coût horaire pour l'officine	Salaire horaire net pour le pharmacien	Salaire mensuel net
Pharmacien Assistant	5323,7€	35,10€	17,85€	2707,63€
Pharmacien Remplaçant	5856,07 €	38,61€	21,59€	2978,39€
Pharmacien Intérimaire	9590,76€	63,23€	21,59 €	2978,39€
Pharmacien auto-entrepreneur **	4853,44€	32€	24 ,10€	3654,65 €

**l'exemple du pharmacien auto-entrepreneur n'étant pas à l'ordre du jour, cette rubrique a été intégrée pour pouvoir comparer les différentes situations si ce statut était opérationnel

Il faudrait réduire l'horaire de référence du pharmacien remplaçant de 10 % de congés payés donc la ramener à 140h, le pharmacien adjoint ayant quant à lui le choix de prendre ou de ne pas prendre ces congés payés.

* Sur une période d'une année :

Pour que la comparaison soit réaliste, j'ai neutralisé la question sur les congés payés.

Si on annualise le salaire mensuel du pharmacien auto-entrepreneur qui serait de 43855,8€ par rapport au salaire mensuel du pharmacien remplaçant qui est de 35740,68€. On s'aperçoit que la comparaison en terme de revenu annuel n'est pas pertinente puisque l'auto-entrepreneur ne peut pas dépasser un chiffre d'affaires de 33200€.

L'auto-entrepreneur devra déclarer 28944,82€ aux impôts, ce qui lui reste 14910,98€.

TABLEAU DE LA REMUNERATION DU PHARMACIEN

	Pharmacien remplaçant	Pharmacien Intérimaire	Pharmacien Auto-entrepreneur
1 jour	151,13 €	151,13 €	168,70€
2 semaines	1511,13 €	1511,13 €	1687€
4 mois	13097,93€	13097,93€	14604,60€

Pour la clarté de l'exposé, j'ai choisi une durée moyenne d'activité mensuelle de 151,67 heures.

Il conviendrait de la faire chaque mois en fonction du nombre de jours travaillés

* Par exemple dans le cas d'un congé maternité qui dure 16 semaines soit 6 semaines pour le congé prénatal et 10 semaines pour le congé postnatal :

Cas du pharmacien remplaçant et intérimaire :

- 52 x 35 /3 = 606h
- 606 x 21,59= 13097,93€

Cas du pharmacien auto-entrepreneur :

606 x 24,10 = 14604,60€

C'est plus intéressant en terme de salaire, d'être auto-entrepreneur, mais ce cas n'est pas réalisable à ce jour.
Il peut seulement faire des remplacements de courte durée pour permettre au titulaire de trouver un pharmacien remplaçant moins onéreux qu'un pharmacien intérimaire.
Son chiffre d'affaires est supérieur à 8873€ pour valider ses 4 trimestres de retraite.

* Pour le remplacement d'un pharmacien titulaire d'une durée de 15 jours :

Cas du pharmacien remplaçant et intérimaire

70 x 21,59 = 1511,13€

Cas du pharmacien auto-entrepreneur

70 x 24,10 = 1687€

3) Comparaison

a. Les avantages

** pour l'auto-entrepreneur*

Les cotisations sont directement liées au chiffre d'affaires. Leur montant correspond à un chiffre d'affaires encaissé.

Lorsque le chiffre d'affaires est nul, l'auto-entrepreneur ne paie pas de cotisation.

L'auto-entrepreneur sait exactement ce qu'il va payer, à la seule connaissance de son chiffre d'affaires soit pour une prestation de service, le pourcentage est de 24,7%.

- Cela facilite son prix de revient et donc sa politique de prix
- La simplicité des démarches de déclaration et de paiement.

Pour un coût inférieur pour l'employeur, sa rémunération est supérieure de 30% à celle d'un adjoint aux mêmes conditions d'emploi.

** pour l'officine*

Le régime d'auto-entrepreneur facilite la comptabilité de son employeur :

- une seule facture de prestation sans taxe établie par le pharmacien auto-entrepreneur,
- aucune cotisation sociale à payer,
- pas de congés payés à régler, pas de préavis, pas de contrat à établir et disponibilité du pharmacien auto-entrepreneur immédiate,
- pas de frais de comptabilité.

b. Les inconvénients

** Pour l'auto-entrepreneur :*

-pas de cotisation déductible pour la mutuelle complémentaire,

- pas d'assurance chômage,
- pas de protection en cas de rupture des relations,
- il faut souscrire une assurance responsabilité professionnelle obligatoire,
- le chiffre d'affaires annuel des prestations à ne pas dépasser est de 33200 euros.

Pas de possibilité de déduire ses charges de fonctionnement telles que les frais de transport, d'équipement. Il est recommandé de les intégrer dans sa prestation ou sa facture.

Ils seront donc intégrés dans le chiffre d'affaires qui aura pour conséquence d'augmenter les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

* Pour l'employeur (33)

Le risque de requalification en salaire déguisé par l'URSSAF

Dans ce cas, c'est l'employeur malveillant qui sera réprimandé et devra alors verser un redressement de cotisations sociales à l'administration.

Le « travail dissimulé » constituant une infraction pénale. C'est une des infractions du code du travail les plus lourdement sanctionnée. Il risque 3 ans de prison et 45000€ d'amende.

Pour éviter le salariat déguisé, l'auto-entrepreneur doit garder son indépendance vis à vis de l'entreprise qui fait appel à ses prestations en l'occurrence il ne doit pas avoir d'horaires imposés, de tenue de travail exigée. Il est libre de ses horaires et doit travailler pour plusieurs clients.

c. La responsabilité

En auto entreprise le pharmacien doit rester responsable de ses actes comme tout salarié mais son statut l'oblige aussi en tant qu'entreprise de prestation à prévoir une assurance spécifique pour prévenir les risques.

D'après le site web pharmapreneur.fr, un pharmacien dont l'activité principale est soumise à la réglementation du code de la santé publique, ne peut bénéficier de ce système.

Un exemple, un pharmacien adjoint d'officine est obligatoirement salarié de la structure dans laquelle il exerce. Lorsque la responsabilité du professionnel est engagée, le pharmacien doit être obligatoirement rattaché à une structure.

Si le pharmacien n'effectue pas de missions encadrées par la réglementation pharmaceutique, il peut demander à être affilié à ce régime afin de pouvoir déclarer son activité.

Un pharmacien diplômé qui exerce de manière indépendante une activité de consultant ou de conseil peut être auto-entrepreneur. L'activité ne sera pas en rapport direct avec le monopole pharmaceutique mais le professionnel peut tout à fait valoriser son diplôme universitaire.

d. Inscription à l'Ordre des pharmaciens

Le pharmacien salarié est inscrit à la section D qu'il soit intérimaire auto entrepreneur, remplaçant ou assistant.

L'auto-entrepreneur ne peut pas être inscrit à l'Ordre de la section A car il est non propriétaire de son officine.

e. Conséquences sur les protections sociales

L'auto-entrepreneur perd en protection sociale que ce soit sur la prévoyance, pas de complémentaire maladie et un régime de retraite minimaliste.
Il devra contracter une complémentaire individuelle et construire sa retraite par des produits financiers individuels.
Tout ceci n'est pas pris en compte dans le prix de revient mais doit être intégré par l'auto-entrepreneur.
Prenons un exemple : la femme salariée lorsqu'elle dépend de la CPAM a droit à un congé de maternité plus long, qui varie selon les conditions de 16 semaines à 46 semaines et perçoit une bonne rémunération, alors que la femme auto-entrepreneur a un congé de maternité de 6 à 15 semaines, donc plus court (44 jours) et moins bien rémunéré.

f. Les missions possibles

- l'auto-entrepreneur peut effectuer les nouvelles missions du pharmacien d'office.
La pharmacie peut externaliser pour des raisons de coût, de moyens, manque de temps et de personnel et de savoir-faire.
- les entretiens pharmaceutiques peuvent être confiés à un pharmacien auto-entrepreneur même si le coût environ 40€ de l'heure paraît difficilement amortissable par le remboursement de l'assurance maladie
- l'auto-entrepreneur peut aussi apporter des services ne serait-ce que par son expérience en terme d'organisation, de management.
- le remplacement d'un titulaire ou d'un salarié reste sa mission première.

g. Intérêt et inconvénient pour le pharmacien titulaire des différents statuts

Pour le remplaçant salarié, il faut un contrat de travail avec le coût inhérent à sa rédaction (environ160€, ce qui varie selon les comptables), les différentes déclarations obligatoires, le bulletin de salaire, les cotisations sociales en fin de contrat.
Pour l'intérimaire comme pour l'auto-entrepreneur, une simple facture suffit.
Les contraintes pour le salarié et pour l'intérimaire sont celles du code du travail, les contraintes d'heures, de pause etc…
L'auto-entrepreneur est rémunéré à la mission sans les contraintes du code du travail, on voit que le coût horaire devient secondaire si le titulaire a besoin d'un pharmacien 12 heures dans la journée par exemple.

4) Les différentes prestations envisagées

a. La vaccination (36)

Le pharmacien auto-entrepreneur doit adresser sa demande au directeur général de l'agence régionale de santé (ARS), en mettant le Conseil régional de l'Ordre des pharmaciens en copie ainsi qu'une attestation de conformité au cahier des charges et d'une attestation de validation d'une formation. L'ARS notifiera sa décision dans un délai maximum de deux mois.
Sera obligatoire un consentement écrit du patient.
Une fois le vaccin administré par voie IM, le patient devra rester 15 minutes en observation à la pharmacie.
Puis le pharmacien remet « un certificat d'administration du vaccin »
L'officine en garde une copie.
Concernant la rémunération :
- 4€50 par personne vaccinée bénéficiant d'une prescription médicale
- 6€30 par personne vaccinée bénéficiant d'un bon de renouvellement de prise en charge émis par l'assurance maladie
- Pour chaque pharmacie : un forfait de 100€ pour chaque pharmacien participant à l'expérimentation ayant réalisé au moins cinq vaccinations au sein de cette officine.
Un auto-entrepreneur intervenant dans une officine devrait s'assurer un nombre de vaccinations suffisant pour percevoir le forfait de l'assurance maladie et sur une durée concentrée pour justifier un déplacement limité dans le temps.

b. Les entretiens pharmaceutiques

Le pharmacien peut accompagner les patients sous anticoagulants oraux et certains patients asthmatiques en leurs proposant des entretiens individuels visant à diminuer les accidents iatrogènes.
Par exemple un patient sous AVK :
- il faut réaliser au moins deux entretiens pharmaceutiques annuels la première année d'accompagnement, puis au moins un entretien pharmaceutique annuel les années suivantes complétées par au moins deux évaluations de l'observance.
La rémunération est un forfait de 40€ par an et par patient pour deux entretiens pharmaceutiques réalisés au cours de l'année civile de référence.
Chaque entretien dure 20 min environ.

Cette situation pourrait permettre à l'employeur de faire appel à un pharmacien auto-entrepreneur, en réalisant par exemple une journée dédiée.

c. L'orthopédie et la podologie sur mesure

Le pharmacien qui a obtenu son diplôme universitaire pourrait mettre en application ses connaissances dans un local approprié à l'officine pour permettre la prise sur mesure et ainsi mettre en application ses connaissances et apporter un conseil approfondi aux patients sur les différents produits orthopédiques (orthèse, ceinture lombaire, etc…).
Cette prestation apporterait une satisfaction au patient et permettrait d'alléger les tâches du pharmacien adjoint ainsi que de réaliser les orthèses dont la dispensation est restreinte au pharmacien orthésiste :
- des bas sur mesure ;
- corset ;
- bandage herniaire ;
- orthèses thermoformables.

d. PRAQ (Pharmacien Responsable Assurance Qualité) (37)

Le pharmacien doit mettre en œuvre une politique de qualité dans l'entreprise.
Il assure le respect des procédures au sein de l'équipe officinale :

- le respect de la chaîne du froid avec une traçabilité des températures
- la gestion des toxiques et sa réglementation
- les alertes de l'ANSM (Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé) pour le retrait de lots et de produits
- la gestion des commandes et des périmés
- l'établissement de procédures

Ce travail permet de sensibiliser l'équipe et de la faire appliquer ou participer.

* 2 sites mis en place par l'Ordre National des pharmaciens :

- le site ACQO (Accueil Qualité Officine) dédié à optimiser la qualité de l'accueil pharmaceutique des patients sans ordonnance.
- le site EQO (Evaluation de la Qualité à l'Officine) qui propose des questionnaires courts et ludiques afin de s'autoévaluer sur la gestion de l'officine et les ressources humaines, l'enregistrement et l'archivage des produits de santé et action de prévention et d'éducation pour la santé

Ce sont deux outils permettent d'accompagner les pharmaciens dans leur démarche qualité.

*Les bonnes pratiques officinales (BPO) constituent un élément de l'assurance qualité ; leur application garantit que les actes pharmaceutiques sont réalisés et contrôlés selon les principes de qualité requis dans l'intérêt de chaque patient.
L'exigence de base des BPO est d'assurer la sécurité de tout acte pharmaceutique (un personnel qualifié et formé en particulier à la mise en œuvre des procédures, des locaux conformes, un stockage approprié).

Un PRAQ auto-entrepreneur pourrait intervenir dans différentes officines auprès du pharmacien adjoint ou titulaire en que prestataire de service en leur apportant les outils nécessaires à la démarche qualité ou alors intervenir au sein de l'équipe officinale pour inculquer les bonnes pratiques.

Au final, la mise en œuvre de la qualité paraît parfois chronophage mais serait ainsi « sous-traitée » à un consultant externe.

Conclusion

L'ensemble de nos travaux nous a permis de dresser une comparaison entre les différents statuts de pharmacien d'officine, qu'il soit pharmacien adjoint, pharmacien remplaçant, pharmacien intérimaire ou pharmacien auto entrepreneur.

Il ne faut bien sûr pas s'attendre à voir l'auto-entrepreneuriat se substituer purement et simplement au salariat.

Cependant ce statut pourrait être opportun dans quelques situations bien définies : remplacement de courte durée, mission limitée dans le temps, compensation des absences diverses (formation, maladie...)

Il permettrait un allègement de la charge administrative pour le titulaire d'une officine (une seule facture à payer, des charges allégées …).

L'auto-entrepreneuriat peut permettre à un pharmacien salarié à temps partiel de compléter son salaire en facturant les prestations évoquées ci-dessus à d'autres officines pour compléter son revenu. Il ne serait probablement pas opportun qu'il les facture à son officine principale au risque d'éveiller un soupçon de travail partiellement dissimulé.

Ces situations paraissent les plus à même de bénéficier de ce régime, il n'est pas envisageable d'imaginer un temps complet facturé par ce système.

En ce qui concerne le statut de l'auto-entrepreneur, il s'apparente bien évidemment à celui du pharmacien en nom propre et induit les mêmes obligations en matière de responsabilités et de cotisations auprès de l'Ordre (comme les Société d'exercice libéral).

Si ce statut devrait être validé dans le secteur de la pharmacie, il conviendrait de déterminer si une personne désirant travailler exclusivement à temps partiel pourrait se limiter à ne facturer que des missions (remplacement, vaccination…) à plusieurs officines.

Bibliographie

Ouvrages :

• (2) ; (3) ; (9) ; (12) : DUNEAU (Michel), *Le droit du travail et l'officine pharmaceutique*, 1985 PP48 ; PP50 ; PP84 ; PP180

• (17) ; (18) ;(19) ; (21) ; (23) ; (25) ; (26)*Leclercq (Gregoire), Gouilly-Frossard(Marie), L'auto-entrepreneur pour les nuls, First edition , PP 86;PP 64 ; PP 116 ; PP118;PP121 ;PP133 ; PP97*

• (20) ; (27) ; (28) ; (31) DAID(Gilles), NGUYEN (Pascal), *Le guide pratique de l'autoentrepreneur, 4eme Edition, Eyrolles, PP124;PP165 ; PP149*

• (36) : Le quotidien du pharmacien n°3384 / lundi 30 octobre 2017

Sites Internet :

(1) : Le CDI
http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-a-duree,3932.html

(4) : La Convention collective nationale de la pharmacie officine http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do;jsessionid=CD9D72CA299DAD8861440BC8FFAD68AA.tpdjo04v_1?idArticle=KALIARTI000005829631&cidTexte=KALITEXT000005671182&dateTexte=20140924

(5) ; Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997. Étendue par arrêté du 13 août 1998 (JO du 8septembre 1998).
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/_0000_0029.pdf

(6) : Absence pour maladie ou accident

http://www.legifrance.gouv.fr

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3décembre 1997.Etendue par arrêté du 13aôut 1998 (JO du 8septembre 1998) Texte de base- Convention collective nationale du 3 décembre 1997- Article 16

(7) ; (35) : La retraite

http://www.retraite.net/retraite-pharmaciens,d112-22.html

www.agirc-arrco.fr

www.myae.fr

(9) : La rémunération

Pharm.emploi.com

(10) www. Legifrance.gouv.fr

(11) ; (13) : Le CDD législation

Pharm.emploi.com

(14) : Responsabilité

http://pharmacies.ma/pharmacie/index.php?file=ecrits&name=remplacement_et_responsabilite_du_pharmacien_

(15) ; (16) : Le contrat de travail temporaire

http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-temporaire,982.html#top

Les recours autorisés

http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F11214.xhtml

(17) www.myae.fr

(19) : Le journal de l'Ordre des pharmaciens PP 11

file:///C:/Users/flo/Downloads/Le-journal-ordre-des-pharmaciens-1%20(2).pdf

(21) : www.portaildesautoentrepreneurs.fr

(22) ; http://www.rsi.fr/sante/naissance-et-adoption/allocations-maternite/chefs - dentreprise.html

(24)http://www.apce.com/pid10550/les-seuils-precisions.html?espace=1

(29) : la rémunération

http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635528&cidTexte=KALITEXT000019209248

(30) :La fiche de paie

https://www.kpmg.com/FR/fr/IssuesAndInsights/NosExperts/Documents/ELeroy-bien-comprende-son-bulletin-de-paie-112010.pdf

(32)Les cotisations sociales pour un auto-entrepreneur

http://www.soregor.fr/nos-offres/creer-reprendre/actualites/auto-entrepreneurs-prelevements-sociaux-et-fiscaux

(33) Le salarial déguisé

http://www.auto-entrepreneur.fr/actualite/auto-entrepreneur-salariat-deguise-que-risque-lauto-entrepreneur/
(34) Les annonces du gouvernement pour 2018
https://www.evoportail.fr
(35) PRAQ
www.cqapo/gestion qualité
www.ordre.pharmacien.fr/le métier du pharmacien

Résumé

Cette thèse souhaite ouvrir une piste de réflexion sur la possibilité voire l'opportunité d'introduire l'auto-entrepreneuriat dans l'activité pharmaceutique.

Actuellement le pharmacien titulaire peut employer un pharmacien adjoint pour le remplacer en cas d'absence ou le seconder quand le niveau de chiffre d'affaires l'exige, mais quid de l'intervention d'un pharmacien qui souhaiterait exercer comme un pharmacien adjoint remplaçant mais en ayant opté pour un statut d'auto-entrepreneur ?

Il facturerait donc ses prestations au lieu de percevoir un salaire.

Cette possibilité n'est pas ouverte aujourd'hui mais elle mérite probablement d'être étudiée pour des situations précises.

Cette option pourrait par exemple permettre à un pharmacien adjoint à temps partiel de compléter son salaire en facturant ses prestations ; il s'agirait de pallier de courtes absences (maladie, congés…), d'effectuer des actes particuliers (vaccinations, entretiens...).

Cette ouverture à l'auto-entrepreneuriat nécessiterait bien sûr de définir parfaitement les activités éligibles, les responsabilités inhérentes au métier de pharmacien. Ce statut pourrait aussi intéresser une personne désirant travailler à temps partiel.

Il permettrait au pharmacien d'officine de pallier des absences ou de trouver une assistance ponctuelle avec un formalisme administratif allégé.

Mots clés : pharmacien adjoint, micro-entreprise, pharmacien remplaçant.