

THESE
POUR LE DIPLOME D'ETAT
DE DOCTEUR EN PHARMACIE

Soutenue publiquement le 20 Octobre 2017

Par Mlle Emilie DELEDEUILLE

L'étudiant en pharmacie salarié à l'officine : guide de bonnes pratiques

Membres du jury :

Président : Gervois Philippe, Maître de Conférences, HDR, Faculté de Pharmacie de Lille

Directeur, conseiller de thèse : Morgenroth Thomas, Maître de Conférences, Faculté de Pharmacie de Lille

Assesseur(s) : Bertoux Elisabeth, Pharmacien titulaire, Wasquehal



**Faculté des Sciences Pharmaceutiques
et Biologiques de Lille**



3, rue du Professeur Laguesse - B.P. 83 - 59006 LILLE CEDEX

☎ 03.20.96.40.40 - 📠 : 03.20.96.43.64

Université Lille 2 – Droit et Santé

Président :	Professeur Xavier VANDENDRIESSCHE
Vice-présidents :	Professeur Alain DUROCHER Professeur Régis BORDET Professeur Eric BOULANGER Professeur Frédéric LOBEZ Professeur Murielle GARCIN Professeur Annabelle DERAM Professeur Muriel UBEDA SAILLARD Monsieur Ghislain CORNILLON Monsieur Pierre RAVAUX Monsieur Larbi AIT-HENNANI Madame Nathalie ETHUIN Madame Ilona LEMAITRE
Directeur Général des Services :	Monsieur Pierre-Marie ROBERT

Faculté des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques

Doyen :	Professeur Damien CUNY
Vice-Doyen, 1 ^{er} assesseur :	Professeur Bertrand DECAUDIN
Assesseur en charge de la pédagogie	Dr. Annie STANDAERT
Assesseur en charge de la recherche	Pr. Patricia MELNYK
Assesseur délégué à la scolarité	Dr. Christophe BOCHU
Assesseur délégué en charge des relations internationales	Pr. Philippe CHAVATTE
Assesseur délégué en charge de la vie étudiante	M. Thomas MORGENROTH
Chef des services administratifs :	Monsieur Cyrille PORTA

Liste des Professeurs des Universités - Praticiens Hospitaliers

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
Mme	ALLORGE	Delphine	Toxicologie
M.	BROUSSEAU	Thierry	Biochimie
M.	DECAUDIN	Bertrand	Pharmacie Galénique
M.	DEPREUX	Patrick	ICPAL
M.	DINE	Thierry	Pharmacie clinique
Mme	DUPONT-PRADO	Annabelle	Hématologie
M.	GRESSIER	Bernard	Pharmacologie
M.	LUYCKX	Michel	Pharmacie clinique
M.	ODOU	Pascal	Pharmacie Galénique
Mme	RENNEVILLE	Aline	Hématologie
M.	STAELS	Bart	Biologie Cellulaire

Liste des Professeurs des Universités

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
M.	ALIOUAT	El Moukhtar	Parasitologie
Mme	AZAROUAL	Nathalie	Physique
M.	BERTHELOT	Pascal	Onco et Neurochimie
M.	CAZIN	Jean-Louis	Pharmacologie – Pharmacie clinique
M.	CHAVATTE	Philippe	ICPAL
M.	COURTECUISSÉ	Régis	Sciences végétales et fongiques
M.	CUNY	Damien	Sciences végétales et fongiques
Mme	DELBAERE	Stéphanie	Physique
M.	DEPREZ	Benoît	Laboratoire de Médicaments et Molécules
Mme	DEPREZ	Rebecca	Laboratoire de Médicaments et Molécules
M.	DUPONT	Frédéric	Sciences végétales et fongiques
M.	DURIEZ	Patrick	Physiologie
M.	FOLIGNE	Benoît	Bactériologie
M.	GARÇON	Guillaume	Toxicologie
Mme	GAYOT	Anne	Pharmacotechnie Industrielle
M.	GOOSSENS	Jean François	Chimie Analytique
M.	HENNEBELLE	Thierry	Pharmacognosie
M.	LEMDANI	Mohamed	Biomathématiques
Mme	LESTAVEL	Sophie	Biologie Cellulaire

M.	LUC	Gerald	Physiologie
Mme	MELNYK	Patricia	Onco et Neurochimie
M.	MILLET	Régis	ICPAL
Mme	MUHR – TAILLEUX	Anne	Biochimie
Mme	PAUMELLE-LESTRELIN	Réjane	Biologie Cellulaire
Mme	PERROY	Anne Catherine	Législation
Mme	ROMOND	Marie Bénédicte	Bactériologie
Mme	SAHPAZ	Sevser	Pharmacognosie
M.	SERGHERAERT	Eric	Législation
Mme	SIEPMANN	Florence	Pharmacotechnie Industrielle
M.	SIEPMANN	Juergen	Pharmacotechnie Industrielle
M	TARTAR	André	Laboratoire de Médicaments et Molécules
M.	WILLAND	Nicolas	Laboratoire de Médicaments et Molécules

Liste des Maîtres de Conférences - Praticiens Hospitaliers

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
Mme	BALDUYCK	Malika	Biochimie
Mme	GARAT	Anne	Toxicologie
Mme	GOFFARD	Anne	Bactériologie
M.	LANNOY	Damien	Pharmacie Galénique
Mme	ODOU	Marie Françoise	Bactériologie
M.	SIMON	Nicolas	Pharmacie Galénique

Liste des Maîtres de Conférences

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
Mme	ALIOUAT	Cécile Marie	Parasitologie
M.	ANTHERIEU	Sébastien	Toxicologie
Mme	AUMERCIER	Pierrette	Biochimie
Mme	BANTUBUNGI	Kadiombo	Biologie cellulaire
Mme	BARTHELEMY	Christine	Pharmacie Galénique
Mme	BEHRA	Josette	Bactériologie
M	BELARBI	Karim	Pharmacologie
M.	BERTHET	Jérôme	Physique
M.	BERTIN	Benjamin	Immunologie
M.	BLANCHEMAIN	Nicolas	Pharmacotechnie industrielle

M.	BOCHU	Christophe	Physique
M.	BORDAGE	Simon	Pharmacognosie
M.	BOSC	Damien	Laboratoire de Médicaments et Molécules
M.	BRIAND	Olivier	Biochimie
Mme	CACHERA	Claude	Biochimie
M.	CARNOY	Christophe	Immunologie
Mme	CARON	Sandrine	Biologie cellulaire
Mme	CHABÉ	Magali	Parasitologie
Mme	CHARTON	Julie	Laboratoire de Médicaments et Molécules
M	CHEVALIER	Dany	Toxicologie
M.	COCHELARD	Dominique	Biomathématiques
Mme	DANEL	Cécile	Chimie Analytique
Mme	DEMANCHE	Christine	Parasitologie
Mme	DEMARQUILLY	Catherine	Biomathématiques
Mme	DUMONT	Julie	Biologie cellulaire
Mme	DUTOUT-AGOURIDAS	Laurence	Onco et Neurochimie
M.	EL BAKALI	Jamal	Onco et Neurochimie
M.	FARCE	Amaury	ICPAL
Mme	FLIPO	Marion	Laboratoire de Médicaments et Molécules
Mme	FOULON	Catherine	Chimie Analytique
M.	FURMAN	Christophe	ICPAL
M.	GELEZ	Philippe	Biomathématiques
Mme	GENAY	Stéphanie	Pharmacie Galénique
M.	GERVOIS	Philippe	Biochimie
Mme	GOOSSENS	Laurence	ICPAL
Mme	GRAVE	Béatrice	Toxicologie
Mme	GROSS	Barbara	Biochimie
M.	HAMONIER	Julien	Biomathématiques
Mme	HAMOUDI	Chérifa Mounira	Pharmacotechnie industrielle
Mme	HANNOTHIAUX	Marie-Hélène	Toxicologie
Mme	HELLEBOID	Audrey	Physiologie
M.	HERMANN	Emmanuel	Immunologie
M.	KAMBIA	Kpakpaga Nicolas	Pharmacologie
M.	KARROUT	Youness	Pharmacotechnie Industrielle

Mme	LALLOYER	Fanny	Biochimie
M.	LEBEGUE	Nicolas	Onco et Neurochimie
Mme	LECOEUR	Marie	Chimie Analytique
Mme	LEHMANN	Hélène	Législation
Mme	LELEU-CHAVAIN	Natascha	ICPAL
Mme	LIPKA	Emmanuelle	Chimie Analytique
Mme	MARTIN	Françoise	Physiologie
M.	MOREAU	Pierre Arthur	Sciences végétales et fongiques
Mme	MUSCHERT	Susanne	Pharmacotechnie industrielle
Mme	NIKASINOVIC	Lydia	Toxicologie
Mme	PINÇON	Claire	Biomathématiques
M.	PIVA	Frank	Biochimie
Mme	PLATEL	Anne	Toxicologie
M.	POURCET	Benoît	Biochimie
M.	RAVAUX	Pierre	Biomathématiques
Mme	RAVEZ	Séverine	Onco et Neurochimie
Mme	RIVIERE	Céline	Pharmacognosie
Mme	ROGER	Nadine	Immunologie
M.	ROUMY	Vincent	Pharmacognosie
Mme	SEBTI	Yasmine	Biochimie
Mme	SINGER	Elisabeth	Bactériologie
Mme	STANDAERT	Annie	Parasitologie
M.	TAGZIRT	Madjid	Hématologie
M.	VILLEMAGNE	Baptiste	Laboratoire de Médicaments et Molécules
M.	WELTI	Stéphane	Sciences végétales et fongiques
M.	YOUS	Saïd	Onco et Neurochimie
M.	ZITOUNI	Djamel	Biomathématiques

Professeurs Agrégés

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
Mme	MAYES	Martine	Anglais
M.	MORGENROTH	Thomas	Législation

Professeurs Certifiés

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
M.	HUGES	Dominique	Anglais
Mlle	FAUQUANT	Soline	Anglais
M.	OSTYN	Gaël	Anglais

Professeur Associé - mi-temps

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
M.	DHANANI	Alban	Droit et Economie Pharmaceutique

Maîtres de Conférences ASSOCIES - mi-temps

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
M.	BRICOTEAU	Didier	Biomathématiques
Mme	CUCCHI	Malgorzata	Biomathématiques
M.	FRIMAT	Bruno	Pharmacie Clinique
M.	GILLOT	François	Droit et Economie pharmaceutique
M.	MASCAUT	Daniel	Pharmacie Clinique
M.	ZANETTI	Sébastien	Biomathématiques
M.	BRICOTEAU	Didier	Biomathématiques

AHU

Civ.	NOM	Prénom	Laboratoire
Mme	DEKYNDT	Bérengère	Pharmacie Galénique
M.	PEREZ	Maxime	Pharmacie Galénique

***Faculté des Sciences Pharmaceutiques
et Biologiques de Lille***

3, rue du Professeur Laguesse - B.P. 83 - 59006 LILLE CEDEX

Tel. : 03.20.96.40.40 - Télécopie : 03.20.96.43.64

<http://pharmacie.univ-lille2.fr>

L'Université n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans les thèses ; celles-ci sont propres à leurs auteurs.

Remerciements

A Monsieur Gervois Philippe,

Maître de Conférences, faculté de Pharmacie de Lille

Je vous remercie d'avoir accepté d'être le président de cette thèse. Veuillez trouver ici le témoignage de mon plus profond respect et de ma plus vive reconnaissance.

A Monsieur Morgenroth Thomas,

Maître de Conférences à la faculté de Pharmacie de Lille

Je vous remercie pour vos conseils, vos encouragements et le temps que vous m'avez accordé pour la réalisation de mon travail. Je suis très honorée de votre présence dans ce jury.

A Madame Bertoux, pharmacien titulaire à Wasquehal,

En tant que présidente de l'association régionale Nord-Pas-de-Calais pour le Collège Français des Pharmaciens Conseillers et Maître de Stage, je vous remercie pour votre présence dans ce jury.

A toute l'équipe de la Pharmacie Delobelle à Orchies, qui m'a donné le goût de ce métier, tout au long de mon parcours.

Merci à tous pour votre apprentissage.

A mes parents,

C'est à vous que je dois ce que je suis aujourd'hui. Merci de m'avoir soutenue au cours de ces longues études. Merci de m'avoir permis de réaliser mon rêve de petite fille. Cette thèse est le point final de mes études mais elle est également l'aboutissement de vos sacrifices et de votre soutien. Merci de votre éducation et de votre amour. Vous êtes des parents formidables.

A mes grands-parents,

Merci d'être toujours présents, merci de votre soutien, de votre amour et merci de ne jamais avoir douté de moi. Merci d'être ce que vous êtes.

A Pierre-François, mon amour,

Merci de ton soutien pendant ces longues années, en particulier au moment des examens. Merci d'avoir toujours cru en moi. Merci de ta présence et de tout ce que tu m'apportes au quotidien. Cette thèse marque la fin de mes études, mais le début de notre nouvelle vie. Qu'elle soit la plus longue et la plus belle possible. Je t'aime.

TABLE DES MATIERES

Introduction	11
Première partie : Fondements – Etat des lieux de la coexistence d’un double statut.....	12
I. L’étudiant en pharmacie : quelle professionnalisation ?	13
A. Stages : une solution traditionnelle apportée à cet objectif.....	13
1. Les études de pharmacie.....	13
2. Les stages.....	17
B. Le salariat : une solution de compensation ?.....	20
1. Constitution d’une employabilité	21
2. L’aspect financier (2)(3)	23
II. Le rapport entre le professionnel installé et l’étudiant en pharmacie.....	24
A. L’étudiant stagiaire	24
B. Main d’œuvre économique et flexible.....	28
Deuxième partie : Difficultés liées à la coexistence de 2 statuts.....	31
I. Difficultés juridiques.....	32
A. Droits et devoirs.....	32
1. Formalités.....	32
2. Statut et obligations de l’étudiant	33
3. Obligations du tuteur.....	34
B. Relation entre les 2 statuts	35
C. Les contrats de travail	37
1. Les clauses à négocier	40
2. Types de contrats.....	44
a. CDI : contrat à durée indéterminée	44
b. Contrat à durée déterminée (CDD)	52
c. Contrat à temps partiel (13-14).....	62
3. Conditions générales de travail.....	65
II. Position de l’étudiant au sein de l’équipe officinale	70
A. Différences entre étudiant salarié et stagiaire	70
B. Place de l’étudiant à l’officine	73
Conclusion	75
Bibliographie	76
Annexes	77

INTRODUCTION

Les études de pharmacie sont composées de plusieurs stages en officine.

Néanmoins, beaucoup d'étudiants occupent un emploi salarié au sein de pharmacies et ce, tout au long de leur cursus universitaire.

Ce sujet pose de nombreuses questions d'un point de vue légal, administratif, organisationnel...

C'est pourquoi j'ai réalisé 2 questionnaires destinés à 2 populations distinctes, qui sont d'une part les étudiants en pharmacie et d'autre part les titulaires d'officine.

Afin de faciliter le recueil et la diffusion, j'ai choisi de créer chaque questionnaire à l'aide de Google Forms.

Globalement, il s'agit des mêmes questions.

Ces questionnaires ont été diffusés, en accord avec Monsieur Morgenroth et Monsieur Cuny, Doyen de la faculté via plusieurs canaux :

- Par mail par l'intermédiaire de l'université à l'attention des Maîtres de Stage pour l'un et des étudiants, toute année confondue, pour l'autre.
- Le réseau social « Facebook » avec plusieurs groupes :
 - o « Forum Pharma Lille » pour toucher principalement les étudiants de notre faculté
 - o Mais aussi « Pharma Cool » pour toucher étudiants et titulaires au niveau national.

Ils sont restés ouverts pendant deux mois (Mars et Avril 2017) et sont visibles, ainsi que leurs réponses en *annexe 7 et 8*. Les données ont été ensuite recueillies et analysées.

A la clôture des questionnaires, 86 titulaires et 224 étudiants avaient répondu.

Ce sondage me paraissait important pour baser ma réflexion sur le sujet, en ayant de ce fait, le ressenti de chaque population.

Nous verrons donc dans une première partie l'état des lieux de la coexistence du double statut (étudiant-salarié) avec notamment les solutions quant à la professionnalisation au cours des études et le rapport entre le professionnel installé et l'étudiant en pharmacie.

Puis, dans une deuxième partie, nous aborderons les difficultés liées à la coexistence des 2 statuts : les difficultés juridiques et la position de l'étudiant au sein de l'équipe officinale.

PREMIERE PARTIE : FONDEMENTS – ÉTAT DES
LIEUX DE LA COEXISTENCE D'UN DOUBLE STATUT

I. L'ÉTUDIANT EN PHARMACIE : QUELLE PROFESSIONNALISATION ?

Nous allons décliner cette question en 2 axes : premièrement les stages au cours des études et deuxièmement le salariat comme une solution de compensation.

A. STAGES : UNE SOLUTION TRADITIONNELLE APPOURTEE A CET OBJECTIF

Pour aborder la notion de stage, il paraît important de faire un bref rappel sur les études de pharmacie ainsi que de leur contenu.

1. LES ETUDES DE PHARMACIE

Au cours des 30 dernières années, les études de pharmacie ont subi plusieurs réformes successives afin d'arriver à la situation actuelle.

Néanmoins, en février 2016, une question a été posée par la FSPF (Fédération des Syndicats Pharmaceutiques de France) : où doit se situer le diplôme de pharmacien d'officine ? Niveau master (5 ans) ou doctorat (8 ans) ?

Il s'agirait ainsi d'accroître les compétences du pharmacien et d'accompagner les grands changements de la profession :

- développement de suivis personnalisés
- l'amélioration de l'observance
- favoriser le bon usage et lutter contre la iatrogénie
- mise en place de la conciliation médicamenteuse entre la ville et l'hôpital

Et d'harmoniser les cursus d'enseignements au niveau européen.

Mais cette question ouvre le débat.

Certains pensent qu'il serait bon d'allonger les études à 8 ans mais revoir l'organisation : mettre plus de stages de professionnalisation voire porter le stage de 6 mois à 1 an, accroître la durée des stages de 3 et 4^{ème} année...

En tout cas, un mot revient au galop : STAGES. (En effet, il ne faudrait pas en profiter pour y rajouter de la théorie ...)

D'autres pensent au contraire qu'il faudrait maintenir la durée des études à 6 ans, voire même diminuer. Les stages sont trop peu nombreux. Le stage de 6 semaines en fin de 2^{ème} année est un peu trop long car pas d'exercice au comptoir et manque de compétences. En 3 et 4^{ème} année :

trop court. Pourquoi ne pas garder les 6 années d'études, faire pas mal de théorie au début et augmenter le temps de stage sur la fin afin d'acquérir de solides expériences ?

Isabelle Adenot, présidente de l'Ordre national des pharmaciens, est défavorable à ce sujet et pense qu'il y a d'autres urgences à régler...

De ce fait, aucun changement n'a eu lieu pour l'instant.

Les études de pharmacie s'étendent au minimum 6 ans et jusqu'à 9 ans si l'étudiant fait le choix de l'internat.

Ici, dans le cadre de la thèse, nous allons se fixer sur la filière officine, soit 6 ans d'études.

Elles sont composées tout d'abord de la Première Année Commune aux Etudes de Santé (PACES). Cette année regroupe plusieurs branches des études de santé : médecine, dentaire, maïeutique et pharmacie.

Pour s'inscrire en PACES, le BAC S est recommandé (même si le niveau BAC suffit). A la fin de chaque semestre, l'étudiant devra passer un concours. Le résultat est donné sous forme d'un classement et l'attribution des places se fait selon un *numerus clausus*.

L'étudiant qui espère obtenir son année doit être le meilleur. Le taux de réussite varie entre les facultés de 8% à 15%.

Ce *numerus* pour 2017 est de 13 742 places au niveau national dont 3 104 places en pharmacie. Il est ensuite divisé par faculté (205 pour la faculté de Lille 2 par exemple).

Il faut donc être classé dans ce numérus pour poursuivre les études. Ce numérus est fixé par le gouvernement en fonction des régions.

Durant la première année, l'étudiant doit faire des choix de filières, c'est à dire qu'il choisira 1 à 4 spécialités parmi dentaire, pharmacie, médecine et maïeutique. Il devra suivre les cours de chaque spécialité choisie et participera à chaque concours distinct.

L'étudiant qui échoue a la possibilité de redoubler selon 2 conditions :

- être primant
- avoir un classement inférieur à 2,5 fois le *numerus clausus*.

Attention, il existe des règles de réorientation obligatoires :

- à la fin du premier semestre pour les derniers 15%
- à la fin de l'année pour les primants classés au-delà de 2,5 fois le numérus clausus et pour les doublant non reçus en choix utile.

Après réussite à ce concours, l'étudiant arrive donc en 2^{ème} année de pharmacie mais avant cela, il a la possibilité de faire un stage facultatif d'une durée d'un mois. Il s'agit d'un stage de découverte du monde du travail dans le domaine de la santé.

La deuxième année est constituée de cours magistraux obligatoires avec des travaux pratiques (TP) et des enseignements dirigés.

Les examens sont divisés en 2 parties (l'une en décembre et l'autre en juin). Il s'agit d'écrits regroupés par unités d'enseignements (UE).

Pour passer à l'année supérieure, et ce, quelque soit l'année, il est nécessaire d'avoir au minimum 10 de moyenne, pas d'UE inférieure à 9 et pas d'épreuves < à 5.

A la fin de la deuxième année, il est nécessaire de valider le stage de 6 semaines d'initiation à la pratique officinale.

Il s'agit d'un stage non rémunéré où le stagiaire doit découvrir le fonctionnement de l'officine : livraisons, commandes, rangement, fonctionnement logiciel, gestion du stock, préparation d'ordonnance mais pas de comptoir ! La délivrance de médicament n'est pas au programme.

La troisième année est constituée, tout comme la 4^{ème} année, de cours magistraux au premier semestre et d'enseignements coordonnés au second.

C'est à dire qu'il y aura un thème et tous les cours seront sur ce même sujet. Cela diffère des cours classiques par matière (botanique, biologie animale, chimie...)

En décembre a lieu les épreuves écrites et en juin les oraux concernant les EC.

Pendant le second semestre, 4 enseignements coordonnés obligatoires et 2 stages d'une semaine pour les appliquer.

Il s'agit de 2 semaines à temps plein, non rémunérées. C'est un stage d'application des EC, il a donc pour objectif de permettre d'appliquer en situation réelle les connaissances acquises au cours des EC sur les pathologies les plus importantes et les principales classes thérapeutiques.

L'étudiant doit s'intéresser aux dossiers des patients concernés par la pathologie retenue, participer à la prise en charge de ces patients à l'officine, rédiger des notes concernant la prise en charge de la pathologie et tenir un carnet de bord dans lequel il consigne toutes les activités en relation avec le thème retenu.

Il doit fournir également un compte rendu sur le déroulement de la semaine.

La validation du stage est nécessaire pour passer à l'année supérieure.

C'est en quatrième année où les choix de filière ont lieu. Les étudiants ont 3 possibilités :

- filière officine
- filière industrie
- filière internat (concours en 5^{ème} année)

Les cours se différencient selon chaque filière dès le début de la cinquième année.

Cette année est jalonnée de stages hospitaliers.

Pour la filière officine, il s'agit d'un an (4 stages de 3 mois) de stage hospitalier à mi-temps, le reste de la semaine étant occupé par les cours magistraux.

Pour ces stages rémunérés, les étudiants choisissent les lieux et services en fonction de leur classement des troisième et quatrième années réunies.

Un stage clinique est obligatoire parmi les 4.

L'objectif de ces stages est de :

- mettre en application des connaissances pharmaceutiques acquises (analyse de la thérapeutique médicamenteuse et des examens biologiques, pharmacocinétique clinique et adaptation de posologie, préparation pharmaceutiques et contrôle, hygiène hospitalière)
- perfectionnement des capacités de communication avec les équipes médicales et soignantes, les professionnels de santé et le patient ; apprentissage de communication verbale et écrite de données scientifiques (opinion ou intervention pharmaceutique)
- acquisition de nouvelles compétences : outils de pharmacovigilance, initiation aux dispositifs médicaux et matériovigilance, au circuit du médicament à l'hôpital, concepts d'assurance qualité, analyse critiques des données cliniques et scientifiques.

Ces stages sont très intéressants sur le plan pratique, néanmoins, beaucoup d'étudiants se posent la question de leur pertinence.

En effet les choix de filières ont été réalisés alors qu'il n'y a eu aucun stage hospitalier jusqu'à présent.

Certains seront peut être attirés par cette filière, or le choix est déjà fait donc impossible de revenir en arrière sans perdre une année.

A contrario, pour d'autres, le choix se porte sur l'officine de ville en tant que tel, et ce parfois depuis quelques années... donc pourquoi faire 1 an de stages hospitaliers sachant que la plupart préfèrent acquérir de l'expérience en officine ?

Pour le passage en 6^{ème} année, il est nécessaire de valider les écrits des 2 semestres et les 4 stages !

La dernière année pour les officinaux comprend un premier semestre avec des cours magistraux puis 6 mois de stage rémunérés à temps plein en officine : quoi de meilleur pour pratiquer et acquérir de l'expérience professionnelle ?

Il s'agit d'un stage indispensable avant de devenir pharmacien !

C'est un stage de pratique professionnelle allant de début janvier à fin juin.

Il est recommandé au stagiaire de participer à toutes les activités de l'officine : commandes, exécution d'ordonnances et de préparation, gestion et formalités administratives, activités annexes ...

A l'issu de ce stage, l'étudiant devra :

- maîtriser les posologies,
- savoir effectuer les préparations magistrales selon les bonnes pratiques de fabrication
- connaître les symptômes des pathologies courantes et être capable de donner un conseil thérapeutique et de prévention les concernant
- savoir analyser et commenter les ordonnances
- être capable d'assurer le suivi thérapeutique à partir du dossier patient,
- savoir élaborer et rédiger une opinion pharmaceutique,
- avoir appris à connaître l'essentiel du travail quotidien d'une officine, y compris la gestion et le travail administratif

Question examen, il s'agit d'écrits en décembre et d'un commentaire d'ordonnance oral en juin. La validation du stage est obligatoire.

Une fois la dernière année validée, l'étudiant pourra demander son « certificat de remplacement » (*Annexe 1*) auprès de l'Ordre des pharmaciens de la région dont il dépend en envoyant son attestation de validation des enseignements théoriques, pratiques et dirigés dans le cadre du Diplôme de Docteur en Pharmacie, ainsi que les stages obligatoires.

La thèse conférant le diplôme étant obligatoire, elle doit être réalisée dans les 2 ans à partir de la fin de la sixième année.

Le rappel des études étant fait, voyons donc plus précisément les stages qui composent les études.

2. LES STAGES

Le régime des études pharmaceutiques intègre plusieurs stages, comme vu précédemment, qui font le trait d'union entre les enseignements dispensés à la faculté et la pratique professionnelle.

Quatre stages obligatoires jalonnent leur parcours universitaire :

- Le premier est le stage d'initiation officinale de six semaines. Il doit obligatoirement être accompli dans la même officine, avant l'entrée en 3^{ème} année.
- Puis vient le stage d'application des enseignements coordonnés de quatre semaines, réparties en deux périodes : deux semaines en 3^{ème} année et deux en 4^{ème} année, de préférence dans la même officine.

- Ensuite, 4 stages hospitaliers de 3 mois durant la 5^{ème} année
- Enfin, le stage de pratique professionnelle de 6^{ème} année dure six mois à temps plein et peut être éventuellement accompli dans deux officines distinctes.

Les activités du stagiaire ne sont pas les mêmes suivant le stage.

Durant le stage d'initiation, le stagiaire appréhende les différentes activités de l'officine (la dispensation des médicaments, le rangement des commandes, la gestion des stocks, les formalités administratives, la législation pharmaceutique, etc.). Il reçoit également une formation pratique dans les domaines de la posologie, de la reconnaissance des produits et des préparations.

Les stages d'application (3^{ème} et 4^{ème} année), dont le programme est étroitement coordonné avec les enseignements dispensés à la faculté, sont ensuite considérés comme des travaux dirigés effectués dans le cadre de l'officine.

Le contenu des stages hospitaliers de 5^{ème} année diffère selon les services. Ici, nous nous sommes consacrés aux 3 services principaux :

Stages réalisés dans les pharmacies à usage intérieur (PUI)

L'étudiant participera à différentes activités :

- pharmacie clinique (bilan médicamenteux des patients, analyse d'ordonnances, étude sur les stratégies thérapeutiques médicamenteuses en fonction de leurs rapports coût/efficacité, risques/bénéfices) ;
- pharmacotechnie et contrôles analytiques : médicaments (préparations stériles et non stériles), dispositifs médicaux (stérilisation) ;
- achat, approvisionnement et délivrance des médicaments et dispositifs médicaux stériles ;
- vigilances : matériovigilance, pharmacovigilance, erreurs médicamenteuses ;
- assurance qualité des activités pharmaceutiques ;
- produits de santé en expérimentation clinique ;
- travaux particuliers selon le stage.

Stages réalisés dans les laboratoires de biologie médicale

Des stages peuvent être réalisés dans les laboratoires de bactériologie, d'hématologie biologique et de biochimie et biologie moléculaire.

Ils visent en particulier à appréhender la place de l'examen de biologie médicale dans :

- la prévention,
- le dépistage,

- le diagnostic,
- l'évaluation du risque de survenue d'états pathologiques,
- la décision de prise en charge thérapeutique,
- le suivi d'états physiopathologies,
- le suivi thérapeutique.

Les objectifs généraux sont les suivants :

- démarches de prescription, de réalisation et d'interprétation des examens de laboratoire,
- organisation des phases pré-analytique, analytique, post-analytique,
- participation aux activités de différents secteurs d'activités,
- sensibilisation à l'accréditation des laboratoires (ISO 15189),
- réalisation de travaux personnels.

Stages réalisés dans les services cliniques

L'étudiant participera à diverses activités en accord avec le responsable de service :

- suivi des visites,
- connaissance de soins ou techniques de soins en lien avec les produits pharmaceutiques,
- connaissance de l'organisation de préparation et d'administration des médicaments,
- informations relatives aux produits pharmaceutiques : référencement (livret thérapeutique), bon usage des médicaments (opinion pharmaceutique, recherche bibliographique, conseil au patient sortant...), statut administratif,
- bilan médicamenteux des patients (BMO, historiques médicamenteux, projets particuliers,...) et analyse des thérapeutiques médicamenteuses (interactions, redondances pharmacologiques, ...),
- analyse d'ordonnances et suivi thérapeutique et biologique de quelques patients,
- notification de pharmacovigilance,
- communication avec les équipes médicales, les équipes soignantes, le patient,
- travaux personnels selon le stage.

Au cours des stages, l'étudiant en pharmacie n'effectue pas les tâches du personnel non médical (secrétariat, coursier, rangement des armoires à pharmacie, ...).

Enfin, pendant le stage de 6e année le stagiaire met en pratique les acquis de ses cinq années d'études, lesquels doivent lui permettre de participer à l'ensemble des activités de l'officine.

Seuls les stages hospitaliers et le stage de pratique professionnelle donne obligatoirement lieu à une gratification. Son montant est égal à 55 fois le taux horaire du SMIC par mois de stage à temps plein (151,67 heures), soit 536,80 euros en 2017. Une fraction de cette gratification - fixée à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 455,01 euros en 2017 - n'est pas considérée comme une rémunération et bénéficie d'une franchise de cotisations. La part de la gratification supérieure à ce plafond (536,80 – 455,01 = 81,79 euros) est soumise à cotisations. Pour les stages d'une durée inférieure à trois mois consécutifs, le versement d'une gratification n'est pas obligatoire, mais il n'est évidemment pas interdit !

Pendant chaque stage, l'étudiant a des devoirs. Il est tenu de respecter les règles de déontologie, notamment le respect du secret professionnel. Il est également soumis à l'obligation de non-concurrence prévue à l'article R. 4235-37 du Code de la santé publique. Ainsi, après le stage de six mois consécutifs de pratique professionnelle, il ne peut à l'issue de cette période et pendant deux ans entreprendre l'exploitation d'une officine qui concurrencerait directement son ex-maître de stage, sauf accord exprès de ce dernier.

Les stages étant une solution traditionnelle quant à la professionnalisation, il est important d'aborder maintenant le salariat au cours des études.

B. LE SALARIAT : UNE SOLUTION DE COMPENSATION ?

De plus en plus d'étudiants occupent un « job » en parallèle de leurs études, notamment dans le cadre des études de pharmacie. Un peu plus de 76% des étudiants travaillent au sein d'une voire plusieurs officines au cours de leurs études (cf questionnaire).

On peut donc se demander quelles sont les raisons de leur travail en officine. Deux motifs reviennent le plus souvent : l'expérience supplémentaire et l'aspect financier.

D'ailleurs, il paraît nécessaire de reprendre l'article L. 4241-10 du Code de Santé Publique (1) : « Par dérogation à l'article L. 4241-1, les étudiants en pharmacie régulièrement inscrits en troisième année d'études dans une unité de formation et de recherche de sciences pharmaceutiques sont autorisés, dans un but de perfectionnement, à exécuter, en dehors des heures de travaux universitaires, les opérations mentionnées audit article sous réserve qu'ils aient effectué préalablement le stage officinal prévu par les dispositions en vigueur. »

En effet 2 choses importantes y ressortent :

- « dans un but de perfectionnement »
- « en dehors des travaux universitaires »

En analysant le questionnaire, 2 aspects ont été soulevés quant à la notion de salariat : dans un premier temps, l'aspect de l'expérience professionnelle et dans un deuxième temps l'aspect financier.

1. CONSTITUTION D'UNE EMPLOYABILITE

Pour la majorité des étudiants salariés, c'est « l'expérience » qui est recherchée lors de ces emplois.

Il faudrait parler plutôt ici de la constitution d'une employabilité.

Il serait donc intéressant de réfléchir à des hypothèses sur la raison de la recherche d'une employabilité.

S'il y a recherche d'expérience, c'est qu'elle n'est pas acquise ou en tout cas pas suffisamment acquise au cours des études et donc au travers des différents stages.

1^{ère} hypothèse : Les stages ne seraient-ils pas assez nombreux au cours des études ? Il est vrai que quand on regarde de près, il y a peu de stages :

- 6 semaines en fin de 2^{ème} année
- 2 semaines en 3^{ème} et en 4^{ème} année (1 semaine à 2 reprises)
- 1 an de stage hospitalier à mi-temps en 5^{ème} année
- 6 mois de stage en officine en 6^{ème} année

Soit un total de 34 semaines de stage en officine (sans compter l'année de stage hospitalier qui n'apporte peu de chose dans le cadre du travail en officine).

Si on compare avec les études de préparateur en pharmacie pour rester dans le même domaine : 2 ans de mi-temps (CFA en alternance), soit un peu moins de 52 semaines de pratique officinale sur la durée totale des études.

Le temps de présence sur le terrain est nettement supérieur (quasiment doublé) pour les préparateurs par rapport à celui des pharmaciens.

Certes les études sont différentes et plus longues pour les pharmaciens mais en pratique, un étudiant en pharmacie qui se contente uniquement des stages sera nettement moins au point qu'un élève préparateur à la fin de ses 2 années d'alternance.

La 2^{ème} hypothèse peut être celle d'un excès de théorie dans les études qui est souvent peu mis en pratique.

Il est vrai qu'avant d'exercer, il y a beaucoup de choses à connaître. Néanmoins, une grosse majorité des cours magistraux sont trop théoriques et inapplicables « derrière le comptoir ».

Le pharmacien ne va pas expliquer au patient sur quoi la statine va venir jouer un rôle dans le cycle de synthèse du cholestérol. C'est trop complexe pour lui. Toutes ces choses apprises par

cœur dans le cadre des cours magistraux ne sont plus sollicitées lors de l'activité professionnelle et tendent vers des flous pour le pharmacien par manque de sollicitation.

Pour commencer à pallier à cela, au fil du temps, de nouvelles activités voient le jour en faculté, comme des heures de travaux pratiques à l'officine virtuelle : les étudiants sont vraiment derrière des comptoirs, répondent aux questions des « faux patients » ... et finalement, c'est dans ce type de « jeux de rôles » que l'étudiant retient le maximum d'informations.

L'étudiant est face au patient, il doit fournir une réponse. S'il dit une bêtise, cela va se ressentir au niveau du patient. Dans ces cas là, l'étudiant comprend ses erreurs et cela lui permet un apprentissage optimal.

Dans la vie professionnelle, si l'étudiant est confronté au type de problème qu'il a pu voir pendant ces TP, il saura rebondir facilement (*en se disant tiens, c'est ce que j'ai vu en TP ...*)

Il serait donc bon d'augmenter ces heures de TP et de ne pourquoi pas faire passer certaines heures de cours magistraux en cours de travaux pratiques à l'officine virtuelle afin qu'ils soient les plus conviviaux et plus pratiques possibles ?

3^{ème} hypothèse : « la ronéo » !

De plus, les professeurs constatent un taux d'absentéisme, de plus en plus grandissant chaque année, aux cours magistraux.

Par ailleurs, plus de 60% des étudiants interrogés déclarent ne pas aller en cours pour aller travailler.

Le constat est à lier à l'hypothèse précédente. Les études de pharmacie sont relativement longues, avec une majorité de cours magistraux en amphithéâtre. Certains ne voient pas l'intérêt d'y assister, bien que ces cours soient intéressants. De ce fait, une ronéo s'est mise en place par groupes d'étudiants. Le groupe est constitué de plusieurs binômes et chaque binôme prend une, voire deux heures de cours à tour de rôle. Le travail de chaque binôme est ensuite remis aux autres binômes du groupe, le but étant de se déplacer en amphi le moins de fois possible.

Les cours magistraux sont obligatoires, néanmoins il n'y a que très peu de contrôle de présence et peu de répercussion donc l'étudiant préfère travailler ses cours chez lui et apprendre un maximum de pratique en officine pendant les heures de cours magistraux.

A contrario les heures de travaux pratiques sont obligatoires au niveau présentiel avec signature de présence plus une note en fin de TP et comme leur nom l'indique, ajoute le côté « pratique » à la formation : les étudiants seraient dans l'obligation d'assister aux cours, donc d'acquérir de la pratique et éviterait le besoin d'être salarié en parallèle.

Néanmoins, le volume horaire qui représente ce type d'apprentissage reste faible par rapport aux cours magistraux.

La quatrième et dernière hypothèse concernerait les exigences des titulaires lors du recrutement de pharmaciens diplômés.

En effet, les titulaires préfèrent prendre un jeune pharmacien diplômé qui a travaillé au cours de ses études plutôt qu'un jeune pharmacien qui n'a fait « que » les stages.

En regardant les petites annonces OCP par exemple, on peut lire « jeune diplômé accepté avec expérience » ou « recherche étudiant > 350h »

Il est vrai qu'un étudiant qui a travaillé tout au long de ses études sera opérationnel beaucoup plus rapidement qu'un autre.

Le côté professionnalisation étant vu, voyons l'aspect financier.

2. L'ASPECT FINANCIER (2)(3)

Parmi les étudiants, il y a en a qui viennent de plus ou moins loin, avec un logement et une scolarité à payer, auxquels s'ajoutent les frais de transports ...

Les parents ne peuvent pas toujours subvenir aux besoins de leurs enfants donc ces derniers essaient de travailler afin de « mieux vivre » ou tout simplement pour avoir un peu d'argent.

Selon une étude de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE), publiée en décembre 2013, plus de la moitié des étudiants affirme rencontrer des difficultés financières.

De plus, par la même occasion, ils acquièrent une expérience donc c'est bénéfique.

A contrario, une minorité d'étudiants (un peu moins de 25%) ne travaillent pas pendant leurs études et quand on les interroge, ils déclarent ne pas avoir assez de temps entre les cours, travaux pratiques, enseignements dirigés en présentiel et les révisions.

Pour cette partie d'étudiants, les cours en amphithéâtre sont indispensables pour pouvoir apprendre.

D'autres n'ont pas trouvé d'officine pour y travailler.

Pour clore cette partie, nous voyons qu'il paraît important, de manière générale, pour les étudiants, d'avoir une activité salariée en officine au cours de leurs études afin de pallier au manque de stages. Il existe donc une relation entre l'étudiant et le titulaire d'officine et c'est ce que nous allons voir maintenant.

II. LE RAPPORT ENTRE LE PROFESSIONNEL INSTALLE ET L'ETUDIANT EN PHARMACIE

Dans une première sous-partie, nous allons voir le rapport avec l'étudiant-stagiaire et dans une deuxième, celui de l'étudiant-salarié, avec le titulaire.

A. L'ETUDIANT STAGIAIRE

Plus de 90% des titulaires d'officine agréées « maître de stage » répondent positivement aux demandes d'accueil de stagiaire.

Néanmoins, certains restent sans demande depuis plusieurs années (souvent trop éloignés de la faculté).

Nous allons ici essayer de voir comment les stagiaires sont perçus vis-à-vis des titulaires en déclinant différents points.

Dans un premier temps, au niveau des compétences des stagiaires, il existe une variation en fonction de leur année d'étude.

Un stagiaire de fin de deuxième année n'a forcément pas le même niveau de compétences qu'un stagiaire de sixième année. Ceci va de paire avec la notion de connaissances.

Les études de pharmacie s'étendant sur 6 ans, l'apprentissage des notions est progressif sur ces années. Le stagiaire de deuxième année est là pour découvrir le métier. Celui de sixième année est là pour apprendre le métier. Il doit gagner en autonomie afin de pouvoir remplacer un titulaire une fois diplômé.

Dans un deuxième temps, les tâches confiées découlant du niveau de compétences, il est évident qu'elles seront différentes selon l'année dans laquelle le stagiaire se trouve.

Un étudiant de fin de 2^{ème} année ne sera bien évidemment pas au comptoir.

En général, pendant le stage de 2^{ème} année, le stagiaire commence à découvrir le fonctionnement d'une officine et pour cela, le rangement est une étape incontournable.

Il va donc réceptionner et ranger les commandes dans un premier temps.

Ensuite, il pourra préparer les ordonnances laissées par les patients pour prendre en main le logiciel.

Pour les stages de 3 et 4^{ème} année, le stagiaire doit travailler des ordonnances en lien avec les enseignements coordonnés reçus au cours de l'année. Il peut être amené à faire du comptoir mais la durée de stage étant relativement courte, cette étape ne sera que très succincte.

En 6^{ème} année, l'étudiant doit passer par tous les postes afin d'être autonome dès la fin du stage. Pourtant, un questionnaire a été réalisé en 2010 au niveau national par des étudiants à l'aide de l'ANEPF (Association nationale des étudiants en pharmacie de France) et montre qu'un étudiant sur 3 ne se considère pas apte à remplacer un titulaire (4).

Faut-il en attribuer l'origine à un enseignement académique trop déconnecté des réalités et des préoccupations des patients et qui prépare de manière insatisfaisante les professionnels de santé en devenir ? Faut-il en chercher la cause dans des programmes de stages pas suffisamment professionnalisants ? Ou bien encore à une combinaison des 2.

Il est difficile de répondre à ces questions. D'autres travaux sont nécessaires pour déterminer de quelles manières enseignements et stages devraient évoluer pour répondre aux besoins des patients et aux attentes de la société.

Dans un troisième temps, le titulaire qui fait la demande pour être maître de stage accepte de satisfaire à plusieurs obligations.

Accueillir un stagiaire constitue un véritable engagement.

Au-delà des formalités à accomplir pour obtenir l'agrément, être maître de stage exige d'avoir mis en œuvre toute une démarche qui va de la préparation préalable de l'équipe à la venue de l'étudiant, puis à l'organisation proprement dite du stage et à son bon déroulement.

Pour devenir maître de stage, la première étape consiste à faire une demande d'agrément.

Conditions : justifier de cinq années d'exercice officinal, dont deux au moins en tant que titulaire ou pharmacien gérant de pharmacie mutualiste ou société de secours minière.

La demande d'agrément se fait auprès du conseil régional de l'Ordre des pharmaciens, qui transmettra un dossier de demande d'agrément (sous forme de questionnaire de quatre pages) au titulaire. Celui-ci comprend des renseignements précis, tels que références et identification de la pharmacie, composition de l'équipe officinale, description des activités. D'autres informations sont demandées, sur la formation continue suivie au cours des cinq dernières années (par toute l'équipe), sur la mise en place d'une procédure qualité et du dossier patient à l'officine, non obligatoire mais hautement préconisée pour accueillir un stagiaire. Le titulaire doit en outre fournir des précisions sur l'équipement de l'officine : documentation disponible, capacité de recours à l'informatique (par exemple accessibilité aux banques de données thérapeutiques), matériel et activité concernant le préparatoire, capacités matérielles d'accueil du stagiaire (l'espace officinal doit être suffisamment grand pour permettre à l'étudiant de travailler correctement et d'avoir un endroit pour écrire, lire)...

De plus, le titulaire doit montrer sa motivation à l'accueil d'un stagiaire.

Lors de la première demande d'agrément, le titulaire reçoit la visite (dans la mesure du possible) d'un conseiller de stage. Sa mission : vérifier, entre autres, la bonne tenue de l'officine, sa disponibilité, ses motivations. A l'issue de la visite, le conseiller émet un avis qui sera étudié lors d'une commission de stage, laquelle réunit les conseillers ordinaires du conseil régional et des membres de l'association régionale des pharmaciens conseillers et maîtres de stage.

L'agrément de maître de stage est accordé par décision du président d'université, sur proposition du directeur de l'UFR, après avis du conseil régional de l'Ordre.

L'agrément est renouvelé tous les cinq ans. Il permet de recevoir un étudiant pour les stages d'initiation, de pratique professionnelle de 6^{ème} année, d'application au cours des 3^e et 4^{ème} années (un seul stagiaire à la fois est autorisé pour le même stage).

Dernière étape : signer un contrat pédagogique avec le directeur de l'UFR, et une charte d'engagement. En signant la charte, le titulaire s'engage notamment à être suffisamment disponible, inspirer au stagiaire le respect de la profession de pharmacien d'officine et lui donner l'exemple des qualités professionnelles requises, suivre l'évolution du métier et participer aux formations, faire participer l'équipe à la formation du stagiaire, lui communiquer son expérience professionnelle. Il doit en outre accepter l'évaluation du déroulement du stage et participer aux jurys de validation de stage.

Attention, chacun doit respecter le barème d'indemnisation des étudiants en pharmacie : un stage n'est pas un emploi, le stagiaire n'est pas un salarié !

Concernant le choix de l'étudiant, il n'y a pas de règle, et les procédures sont variables, selon les témoignages de pharmaciens devenus maîtres de stage. Certains prennent le premier étudiant qui se présente à l'officine, sans sélection, l'intérêt étant de faire progresser un jeune dans son futur métier. A l'inverse, d'autres portent leur choix sur l'étudiant qui a fait une véritable démarche avant de venir les solliciter (attentes, choix de filière...) .

Un stage est avant tout une rencontre entre un étudiant et un maître de stage, et cette rencontre se prépare, avec un entretien, afin de se mettre d'accord sur les objectifs du stage. Le stage ne s'improvise pas mais il exige de bien définir les buts à atteindre.

Une fois l'étudiant choisi, le titulaire doit veiller à ce qu'il soit bien accepté par l'équipe et intégré à celle-ci. Car si la formation du stagiaire est sous sa responsabilité, elle implique également toute l'équipe, adjoint(s), préparateur(s), chacun dans son domaine de compétences.

Que doit attendre le titulaire de l'étudiant ? Que l'étudiant doit-il attendre du titulaire? Des guides de stage – initiation et pratique professionnelle – existent (*téléchargeables sur le site du collège des pharmaciens conseillers et maîtres de stage <http://cpcms.fr/documentation/>*) (5), qui permettent un véritable encadrement du travail réalisé par les étudiants. Par ailleurs, des réunions de maîtres de stage sont organisées par la faculté et l'Association des pharmaciens conseillers et maîtres de stage. Elles ne sont pas obligatoires mais sont recommandées, leur fréquence restant à l'appréciation des organisateurs.

Par ailleurs, pas de stage sans suivi ni évaluation du stagiaire !

Il faut faire le point avec le stagiaire de manière régulière, sous la forme d'entretiens, c'est indispensable. C'est un moment d'échange personnel au cours duquel le titulaire peut déterminer, aidé du guide de stage, ce qui a été vu, ce qui est acquis, ou ce qui ne l'est pas encore .

De manière générale, être maître de stage demande du temps, de la disponibilité, de l'implication.

D'autant plus qu'à l'officine, tous les jours sont différents, et c'est là toute la difficulté d'accompagner et suivre un stagiaire. Le stage de 6^{ème} année est celui qui demande le plus de travail et d'implication de chacun, car l'étudiant doit passer par tous les postes, en faisant un maximum de comptoir pour être opérationnel à la fin de son stage.

Le secret d'un stage réussi ? Arriver à faire se rejoindre l'envie de transmettre le métier, la pratique, le terrain, et l'envie d'apprendre de l'étudiant !

Attention, un pharmacien adjoint ne peut pas avoir l'agrément de maître de stage. Cependant la circulaire d'application de l'arrêté du 14 août 2003, portant sur la réforme des études en vue du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie, a introduit la possibilité pour le titulaire maître de stage agréé de déléguer au pharmacien adjoint la formation et l'encadrement de l'étudiant stagiaire accueilli dans son officine.

Le document (*Annexe 2*) adopté officialise donc le statut du « pharmacien adjoint maître de stage délégué ». Résumé dans une charte de délégation cosignée par le maître de stage agréé et le délégué pour chaque stage, il précise les responsabilités. La délégation doit être personnelle et ponctuelle pour une période et un objectif donnés, sans pour autant être totale. Elle « ne peut remettre en cause, ni l'autorité, ni les responsabilités légales du pharmacien titulaire vis-à-vis de son stagiaire » et « concerne uniquement le champ des compétences pharmaceutiques », ce qui peut d'ailleurs engager la responsabilité pénale de l'adjoint en cas d'erreur, de négligence ou de faute dans le cadre de la formation apportée. Concrètement, le pharmacien adjoint délégué peut

entre autre encadrer le travail du stagiaire, signer le rapport de stage, donner son avis sur le stage de l'étudiant et participer à un jury d'évaluation de stage.

Plusieurs prérequis sont exigés : trois années d'exercice officinal justifiées par l'inscription au tableau de l'Ordre section D, le suivi des formations de maître de stage et le respect de la charte d'engagement. Le maître de stage agréé doit aviser de toute délégation la faculté et son conseil régional de l'ordre.

Après cette étape de demande d'agrément, pour accueillir un stagiaire, il est nécessaire de signer une convention de stage entre l'étudiant et le maître de stage.

Tout d'abord, il faut une pré-convention signée des 2 parties (*Annexe 3*). Celle-ci est ensuite renvoyée à la scolarité de la faculté pour visa du Doyen et, par retour, cette dernière envoie la convention (*Annexe 4*) qui est à signer des 2 parties en 4 exemplaires (Un pour le maître de stage, un pour l'étudiant, un pour la faculté, un pour l'ordre des pharmaciens).

Après avoir vu le rapport du professionnel installé avec l'étudiant stagiaire, nous allons voir le point de vue des titulaires quant aux étudiants-salariés.

B. MAIN D'ŒUVRE ECONOMIQUE ET FLEXIBLE

Il est important de constater qu'il y a de plus en plus d'étudiants en pharmacie au sein des équipes officinales et quand on interroge les titulaires, près de 90% d'entre eux déclarent prendre des étudiants pour travailler dans leurs officines (*Question 1 – Annexe 8*).

En général, ils ne prennent qu'un seul étudiant à la fois, sauf dans les grandes structures où l'on retrouve parfois 2 à 3 étudiants (*Question 4 – Annexe 8*).

Des étudiants, oui, mais à partir de quand ?

Les titulaires sont intéressés, pour la majeure partie (54%), par des étudiants à partir de la troisième année (*Question 5 – Annexe 8*).

A l'instar des titulaires, les étudiants commencent en général à travailler à partir de la 3^{ème} année. En effet, c'est à partir de cette année là que le titulaire peut laisser l'étudiant au comptoir mais toujours sous le contrôle effectif d'un pharmacien.

L'étudiant quant à lui, commence à posséder de plus en plus de connaissances. De plus cette troisième année s'en suit du stage obligatoire d'initiation donc il s'agit peut être d'une envie, d'une volonté de l'étudiant de passer derrière le comptoir afin d'accroître ses connaissances en pratique.

De plus, les études s'étendant sur 6 ans, il a de grandes chances à ce que l'étudiant continue dans la même officine pour le reste de ces études : cela montre moins de changement de personnel vis-à-vis de la clientèle.

Concernant les intérêts des titulaires quant à l'embauche des étudiants, il en existe 3 principaux : dans l'ordre, le coût arrive comme intérêt principal, puis viennent ensuite les compétences et pour finir la disponibilité (*Question 10- Annexe 8*).

Tout d'abord, commençons par le coût.

L'étudiant est rémunéré en fonction de ses heures d'expériences en pharmacie et ceci sans compter les heures effectuées dans le cadre des stages. Pour cela, il existe une grille des salaires (*Annexe 5*).

Dans le cadre d'un étudiant, deux cas de figures se présentent, suivant le nombre d'heures pratique effectuées en pharmacie :

- étudiants ayant moins de 350h de pratique
- étudiants ayant plus de 350h de pratique

Le taux horaire sera différent suivant ces deux critères. La rémunération sera détaillée dans la deuxième partie.

Ensuite, comme nous l'avons vu précédemment, les étudiants en pharmacie sont doués de connaissances croissantes en fonction des années. Suivant l'année, elles peuvent être supérieures à celles des préparateurs donc il s'agit d'un juste milieu entre les deux postes, préparateur et pharmacien.

Enfin, la disponibilité. En général, les étudiants n'ont pas ou peu d'impératifs quant aux horaires (soirs, weekends, vacances...) hormis la présence aux heures de cours.

Les étudiants sont plus souvent recrutés pendant les périodes estivales, néanmoins, 40% des titulaires ont besoin d'un étudiant toute l'année.

Comme nous avons pu l'évoquer avant, il existe une ronéo qui capte un peu plus de la majorité des étudiants. De ce fait, ils possèdent une plage horaire plus qu'élargie à proposer à leur employeur.

Mais attention, nous verrons plus loin qu'il existe des règles juridiques à ce propos.

Comme nous avons pu le voir, l'étudiant-salarié nécessite moins d'engagement, moins d'investissement de la part du titulaire et de l'équipe que le stagiaire. Néanmoins, le niveau de connaissances reste identique entre stagiaire ou étudiant de la même année.

Ce double statut n'est pas sans poser un certain nombre de difficultés et c'est ce que nous allons voir dans la deuxième partie.

DEUXIEME PARTIE : DIFFICULTES LIEES A LA
COEXISTENCE DE 2 STATUTS

La coexistence de ces deux statuts, d'étudiant et de salarié pose un certain nombre de difficultés, point de vue juridique, c'est ce que nous verrons dans la première partie mais aussi d'un point de vue hiérarchique au sein de l'équipe officinale, c'est ce que nous aborderons dans une seconde partie.

I. DIFFICULTES JURIDIQUES

Dans un premier temps, nous allons voir les droits et devoirs de chaque partie.

A. DROITS ET DEVOIRS

Nous allons voir que le simple fait d'accueillir un stagiaire nécessite plusieurs formalités.

1. FORMALITES

Pour effectuer un stage dans une officine, il est nécessaire de remplir 5 formalités.

Au début du stage, il faut formaliser une convention de stage. Tout stage en entreprise qui ne relève ni de la formation des jeunes de moins de 16 ans, ni de la formation professionnelle continue, doit obligatoirement faire l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. En pratique, c'est à l'étudiant de réclamer la convention à son université.

Elle doit être signée par l'entreprise d'accueil, le tuteur, l'enseignant référent, l'établissement d'enseignement (école ou université) et le stagiaire.

Au niveau de l'officine, il faut remplir le registre unique du personnel dans une partie spécifique en inscrivant : les noms, prénoms du stagiaire et du tuteur, les dates de début et de fin de stage.

Pour le titulaire, aucune déclaration unique d'embauche (DUE) n'est à effectuer auprès de l'URSSAF.

A la fin du stage, le titulaire devra signer le rapport de stage et remplir le formulaire d'évaluation fourni par l'établissement d'enseignement. Il doit également remettre au stagiaire une attestation mentionnant la durée du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée.

De part le statut d'étudiant, il existe un certain nombre d'obligation pour le stagiaire.

2. STATUT ET OBLIGATIONS DE L'ÉTUDIANT

Au cours des stages, l'étudiant possède un statut particulier.

Ses missions doivent être conformes au projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement et validé par l'entreprise.

L'étudiant est soumis aux mêmes règles que les autres salariés en termes de durées maximales du travail, temps de pause, repos quotidien et hebdomadaire, jours fériés mais il n'acquiert aucun jour de congés payés.

Il bénéficie du remboursement des frais de transport en commun pour les trajets domicile-entreprise, à hauteur de 50 % du coût de l'abonnement, pour tout stage supérieur ou égal à un mi-temps.

Il a accès au restaurant d'entreprise ou aux tickets restaurant si de tels dispositifs existent dans l'entreprise.

En cas de grossesse ou de paternité, il bénéficie des congés et autorisations d'absence prévus pour les salariés.

L'étudiant bénéficie d'une franchise de cotisations et de contributions sociales (6) .

De plus, en cas d'embauche à la sortie du stage de 6^{ème} année, la durée de son stage est alors déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Donc en pratique, l'étudiant qui a validé son stage de 6^e année et soutenu sa thèse d'exercice verra sa période d'essai réduite à 2 mois maximum (au lieu de 4 mois).

Les étudiants doivent également respecter la législation pharmaceutique.

Seuls les stagiaires inscrits au minimum en 3^e année de pharmacie peuvent délivrer des médicaments, mais sous le contrôle effectif d'un pharmacien. Cette surveillance doit être systématiquement appliquée, même pour les médicaments non soumis à prescription médicale obligatoire.

Pour les stagiaires de 2^{ème} année, comme nous l'avons évoqué, ils peuvent être affectés à différentes activités comme le déballage et le rangement des commandes, la mise en rayon, l'étiquetage, la vente de la parapharmacie, la gestion des stocks, le développement du site Internet de la pharmacie, etc.

Non seulement des obligations de la part de l'étudiant, il en existe également du côté du pharmacien titulaire.

3. OBLIGATIONS DU TUTEUR

Du côté du tuteur, il possède des devoirs.

Dans le cadre des stages officinaux, le pharmacien titulaire doit être agréé « maître de stage ». Il a la possibilité de déléguer à un adjoint l'encadrement pour la seule durée d'un stage et pour un étudiant donné.

Le maître de stage doit informer le stagiaire de l'ensemble des règles de fonctionnement de l'entreprise. Celles-ci peuvent être consignées dans un « carnet d'accueil ».

Il doit s'assurer du bon déroulement pédagogique du stage et doit superviser le stagiaire dans l'exécution des missions qui lui sont confiées.

Il doit également transmettre au stagiaire étudiant en pharmacie les fondements de l'art pharmaceutique et de l'éthique de la profession.

Le recours à un stagiaire est interdit :

- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour occuper un emploi saisonnier ;
- pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Afin d'allier stagiaire et salariat, certains étudiants souhaitent travailler au sein de l'officine dans laquelle ils réalisent leurs stages.

Néanmoins, dans le guide de stage fourni aux étudiants, il est mentionné que le stagiaire ne peut faire son stage dans une officine où il possède un contrat de travail à moins que ce contrat soit rompu au minimum un mois avant le stage.

« Quelle que soit la nature du stage et pendant son Stage, l'Etudiant-Stagiaire ne doit pas faire partie du personnel de la pharmacie, dans laquelle il accomplit l'un de ses stages en officine.

En conséquence, s'il existe antérieurement à la période de stage, un Contrat de Travail liant l'étudiant à cette officine, le Contrat doit être rompu au moins 1 mois avant le début du stage. S'il s'avérait qu'on soit passé outre, le Stage ne sera pas validé pour cause d'Emploi « déguisé » et des sanctions seront prises. »

Dans un deuxième temps, nous allons voir la relation entre les deux statuts point de vue organisationnel.

B. RELATION ENTRE LES 2 STATUTS

Question organisation sur la relation entre les études et le travail, 50% des étudiants estiment que cette relation est complémentaire. Pour 25%, elle est gérable et pour le quart restant, ils l'a qualifient de compliquée (*Question 8 – Annexe 7*).

Cette évaluation reste étudiant-dépendant. Certains ont besoin de beaucoup de temps pour assimiler les cours donc pas forcément le temps d'avoir une activité salariée tandis que pour d'autres c'est le contraire. De plus, avec le système de ronéo, certains n'assistent pas au cours et donc possèdent plus de temps soit pour apprendre ou réviser les cours, soit pour avoir une activité salariée.

Pour ceux qui travaillent, la majorité effectue entre 5 et 15h hebdomadaires (*Question 5 – Annexe 7*).

Il est intéressant d'analyser si ce quota d'heures pourrait s'additionner au quota d'heures de cours de la faculté.

Quand on regarde le présentiel pendant les années de faculté, on estime en moyenne à 600h par an (variable selon l'année).

En général, les cours commencent en septembre et ce jusque début juin en moyenne avec environ quatre semaines de vacances universitaires. Il reste donc 35 semaines par an.

$600h/35 \text{ semaines} = \text{environ } 20h \text{ par semaine}$ sachant qu'il y a des semaines plus remplies que d'autres.

Donc la durée moyenne du travail pour la majorité colle approximativement avec les cours (20h de cours + 5 à 15h d'heures de travail = 25 à 35 heures hebdomadaires).

Néanmoins, un nombre non négligeable (une dizaine) travaille à 35h/semaine.

Se pose alors la question de la présence aux cours à la faculté.

Comment ces étudiants s'organisent-ils ? Comment gèrent-ils leurs absences à la faculté ?

L'hypothèse principale serait la participation à la Ronéo mais pour le reste, aucun étudiant ne s'est expliqué sur le sujet.

De plus, dans l'article L. 4241-10 du CSP (1), il est précisé que l'activité salariée des étudiants doit se faire « en dehors des travaux universitaires ».

Le titulaire ne doit donc pas demander à l'étudiant de venir pendant ses heures de cours.

2 choses importantes peuvent être soulevées à travers ceci :

- il existe une inscription à un diplôme donc il doit y avoir un suivi effectif des cours (même si tous ne sont pas suivis, une part reste non discutable).

- le problème des assurances en cas d'accident sur le lieu de travail sachant que l'étudiant devrait se trouver à la faculté.

Favorablement, parmi les étudiants qui travaillent, les deux tiers travaillent le weekend et pendant les vacances scolaires (*Question 6 – Annexe 7*), ce qui laisse libre la semaine afin de pouvoir assister aux cours. Pour ces étudiants, il s'agit d'une réelle volonté de concilier les cours et l'activité salariée.

Concernant le droit du travail, plusieurs constats ont été faits.

Aux dires des étudiants, seulement 80% d'entre eux déclarent posséder un contrat de travail écrit entre eux et l'employeur (*Question 10 – Annexe 7*). Se pose alors la question des assurances et du travail non déclaré.

A contrario, 92% des titulaires interrogés disent avoir un contrat de travail écrit entre l'étudiant et eux-mêmes (*Question 6 – Annexe 8*).

Il existe donc une nette différence entre les réponses des étudiants et des titulaires. Deux hypothèses peuvent être présentées :

- le taux de réponse est plus faible pour les titulaires par rapport aux étudiants
- la véracité des réponses

Ces contrats sont principalement de 2 types : CDD temps plein ou CDI temps partiel. Il existe quand même des CDI temps plein et CDD temps partiel mais dans des cas plus rares (*Question 11 – Annexe 7 et Question 7 – Annexe 8*).

Pour ces rares cas, il serait judicieux de poser des règles. Un étudiant ne devrait pas pouvoir contracter un CDI à temps plein dans le cadre de ses études. Il ne pourrait assister à aucun cours. De plus, les stages étant obligatoires, l'étudiant devrait donc les réaliser dans une autre officine que dans celle où il travaille.

Comme nous avons vu dans le point concernant la main d'œuvre économique et flexible, les étudiants travaillent à faible coût par rapport à un pharmacien et de ce fait, on retrouve de plus en plus de pharmaciens diplômés à la recherche d'un emploi.

En dehors de ces contrats à durée indéterminée à temps plein, s'agissant d'étudiants, le temps de travail est amené à varier assez souvent (*Question 8 – Annexe 8*).

Parmi les titulaires interrogés, un peu moins de la moitié recoure à des avenants au contrat donc la majeure partie des titulaires est dans l'illégalité à ce niveau (*Question 9 – Annexe 8*).

En effet, toute modification des horaires ou du temps de travail, de la rémunération, ... doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

Il apparaît donc intéressant de rappeler les règles concernant les différents types de contrats.

C. LES CONTRATS DE TRAVAIL

L'étudiant qui travaille en officine est un salarié non cadre de la pharmacie.

Seules les dispositions générales de la convention collective vont s'appliquer à notre cas.

Le cadre aura des avantages que le non cadre n'a pas : indemnités de licenciement, congés payés... La période d'essai n'est pas automatique et sa durée ne peut pas dépasser 2 mois : c'est la durée applicable aux salariés non cadres.

Faut-il signer un contrat ?

Toute embauche en pharmacie est obligatoirement assortie de la conclusion d'un contrat de travail.

Le salariat est la relation particulière entre donneur d'ordre (l'employeur) qui donne des ordres à un citoyen libre qui accepte de se plier aux directives de son donneur d'ordre et qui réduit donc sa liberté dans le but d'obtenir un salaire.

Il y a donc création d'une relation de subordination : ce qui traduit un déséquilibre.

Le droit du travail vise à réguler ces deux partis et à contrebalancer parfois le pouvoir entre la partie forte et la partie faible.

Il existe 3 critères majeurs pour caractériser la relation travail-salarié :

- il faut une prestation de travail
- il faut un lien de subordination
- et une rémunération (financière, pécuniaire ou en nature)

Le contrat de travail désigne une convention par laquelle le salarié s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre, l'employeur, contre rémunération.

Il s'agit d'un contrat synallagmatique, c'est-à-dire que l'engagement est ici réciproque : le travailleur est tenu de fournir son service sous la direction et le contrôle de l'employeur et ce dernier doit garantir le salaire et le travail convenu.

Ce qui implique :

- une protection contre le licenciement : l'employeur ne peut pas licencier n'importe comment un employé. Il faut suivre une procédure. L'ex-employé reçoit entre autre une indemnité de licenciement correspondant à 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté.
- Si le salarié tombe malade ou congé maternité : il existe une protection payée par l'employeur, par la sécurité sociale
- Les litiges salarié-salarié ou salarié-employeur sont réglés devant des tribunaux spécialisés : prud'hommes. Ce sont des tribunaux paritaires comportant des magistrats professionnels et non professionnels, c'est-à-dire des représentants des salariés et des représentants des employeurs.

Le contenu du contrat de travail est soumis au respect des règles du droit du travail (prévues par la loi, une convention collective, ...), notamment en ce qui concerne le salaire minimal et la durée de la période d'essai.

Le droit du travail constitue un ensemble de règles de droits qui visent à régir les relations de travail-salarié.

Il existe trois grandes sources de droit du travail :

- code du travail, puis
- convention collective, puis
- contrat individuel

S'il y a une contradiction entre 2 sources, c'est celle du haut qui va l'emporter.

Dans toute relation travail-salarié, il existe une convention collective et ce quelque soit le type d'activité.

Il s'agit de différentes règles et thématiques qui viennent apporter une spécificité au secteur.

Dans la convention collective des pharmaciens d'officine, elle impose un contrat écrit et impose de l'envoyer une des 2 copies à l'ordre des pharmaciens afin de surveiller des clauses abusives que pourraient rédiger certains pharmaciens titulaires.

Les conventions collectives sont négociées par les syndicats et c'est fait pour tous les salariés (ex : CGT officine = confédération générale du travail en officine pour tous les salariés de l'officine).

Par contre, pour l'employeur c'est différent. Il faut être affilié à un syndicat patronal (ex : USPO = union des syndicats des pharmaciens d'officine) et les négociations s'appliquent à ceux qui y sont affiliés et y adhèrent.

La négociation se fait entre employeurs et un représentant des salariés (pas tous les salariés) et donne lieu à un accord d'entreprise.

Exemple : le point officinal est revalorisé tous les ans. Il s'agit du seuil minimal, le coefficient qui va servir à calculer la rémunération des salariés. S'il est décidé de l'augmenter, les syndicats employés et patronaux signent un nouveau seuil qui est publié.

Si le patron adhère à un syndicat signataire, il doit l'appliquer. Si son syndicat est contre il ne doit pas l'appliquer. Il y a eu donc distorsion entre les salaires pour un métier identique.

De ce fait, les ministres émettent dans les 3 à 6 mois un arrêté d'extension à l'ensemble des salariés et patrons.

Donc il y a d'abord négociation puis elle s'étend en mettant à jour la convention collective.

Dans un premier temps, quand on intègre le corps des salariés, il faut négocier son contrat de travail, le salaire puis la durée (CDI, CDD ?), la durée hebdomadaire, les horaires...

Pour un étudiant, il s'agit plutôt ici de signer un contrat d'adhésion car il a peu de poids et d'expérience.

Pour les négociations, deux autres sources de droits existent :

- Règlement intérieur : il s'agit des règles qui s'appliquent à l'intérieur de l'officine et qui sont obligatoires pour les entreprises de plus de 20 salariés. C'est écrit. On parle ici des règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements attendus, les sanctions... ce règlement émane de l'employeur, c'est le pouvoir règlementaire et il est contrôlé par un inspecteur du travail.
- Usages d'entreprise : ce n'est pas écrit. Il y a usage quand il y a :
 - o La répétition (au moins 2 fois)
 - o Que ce n'est pas individualisé (pour une catégorie ou un ensemble de salariés)
 - o Et que la méthode, l'attribution et les critères d'attribution sont constants

Dans ce cas, l'employeur doit se conformer. Donc attention si l'employeur veut motiver son équipe avec une prime et qu'il fait 2 fois la même chose : c'est un usage ! Il faut toujours changer quelque chose comme la période, le mode de calcul de la rémunération ...

En cas de changement de titulaire, tous les contrats subsistent.

Concernant les contrats de travail, plusieurs points peuvent apparaître. Certains doivent faire l'objet d'une négociation avec le futur employeur.

1. LES CLAUSES A NEGOCIER

🚦 Période d'essai

Le contrat de travail peut éventuellement commencer par une période d'essai.

L'employeur peut ainsi tester et vérifier les aptitudes du salarié pour le poste considéré. En parallèle, pour le salarié, il a les mêmes droits que l'employeur. Il peut voir l'ambiance de l'officine, si la clientèle lui plaît ...

Elle doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail (malgré qu'elle est mentionnée dans la convention collective). Si elle n'est pas dans le contrat individuel, ça n'a aucune valeur.

La durée maximale est de 4 mois pour les cadres (pharmaciens). Ici, l'étudiant n'ayant pas ce statut, la période d'essai sera réduite à 2 mois.

Concernant les CDD, la durée de la période d'essai, lorsqu'elle est stipulée dans le contrat de travail, est fixée à 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et à 1 mois dans les autres cas.

La période d'essai peut être prolongée mais il faut répondre à 3 critères :

- il faut qu'elle soit justifiée : l'employeur doit prouver qu'il n'a pas eu le temps de vérifier les aptitudes du salarié en 4 mois
- ça ne doit pas dépasser la durée maximum possible pour la période d'essai
- il faut qu'elle ait été prévue dans le contrat et ce, avant le terme de la première période d'essai

Si un CDI est proposé après un CDD, il peut encore y avoir une période d'essai, mais la période d'essai effectuée pour le CDD est déduite.

Si la période d'essai d'un salarié a lieu pendant la fermeture annuelle de l'officine ou que l'employé tombe malade, elle sera suspendue pendant cette durée et étendue d'autant.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut juste respecter ce qu'on appelle le délai de prévenance (différent du délai de préavis). Ce délai est indiqué dans le tableau ci-dessous en fonction du temps de présence de l'entreprise et en fonction de la partie qui souhaite rompre le contrat.

Temps de présence dans l'entreprise	Salarié	Employeur
Entre 1 jour et 1 semaine	24h	24h
Entre 1 semaine et 2 semaine	48h	48h
Entre 2 semaines et 1 mois	48h	2 semaines
Supérieure à 1 mois	48h	1 mois

🚦 Temps de travail

Il s'agit du temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

La durée légale du travail est de 35h par semaine civile. Le salarié est censé travailler 6 jours par semaine maximum donc il a droit à un jour de repos par semaine (24h consécutives). En officine, c'est 1,5 jours de repos et par défaut c'est le dimanche et la demi-journée en plus doit être accolée au dimanche donc soit le lundi matin, soit le samedi après midi.

En cas de travail de plus de 6h consécutives, le salarié a le droit à 20 min de pause.

La durée maximale du travail est fixée de différente manière :

- hebdomadaire : 48h max ou 46h pour la convention collective en officine sinon l'employeur est en infraction. En moyenne, il ne faut pas dépasser 44h sur 12 semaines consécutives.
- journalière : pas plus de 10h par jour et avec une amplitude horaire maximum de 12h
- exception en cas de surcroit temporaire d'activité avec une dérogation mais c'est rarement accordé.

Le temps de garde constitue les gardes de jours fériés, le dimanche et les urgences la nuit.

La garde signifie être présent comme à l'habitué mais à volets fermés.

Si le salarié effectue une garde chez lui par exemple avec un logement de fonction, c'est une astreinte donc un temps de repos et il sera payé uniquement s'il intervient.

La garde, c'est en réalité un temps de travail mais moins intense.

🚦 Rémunération (7)

Le point officinal a été revalorisé à 4,335 pour la nouvelle grille de Mars 2016.

$$\text{Taux horaire brut} = \frac{\text{Point officinal} \times \text{Coefficient}}{100}$$

Etudiants en Pharmacie	Salaire horaire	Brut 35h/semaine	Net approximatif	Coefficient
< 350 H	10,02 €	1 519,20 €	1 170 €	230
> 350 H	13,07 €	1 981,57 €	1 526 €	300
Rpt.Tit. 6°an.Val	14,37 €	2 179,73 €	1 678 €	330

Le premier stage de 2 mois de 2° année ne compte pas dans le nombre d'heures de pratique officinale

Si l'étudiant été reçu aux examens de 2° année en Juin, mais pour une raison personnelle il ne s'inscrit pas de suite (fin juin ou début-juillet) en 3° année, et qu'il préfère attendre Septembre pour s'inscrire, durant l'été il ne pourra donc pas demander le coefficient 230, car en Juillet et Août il n'est pas encore régulièrement inscrit en 3° année. Il pourra avoir le SMIC (ou un peu plus).

Pour les "6° année validée" qui veulent remplacer un titulaire : il faut retirer d'abord le certificat de réussite à la scolarité de la fac, puis aller à l'Ordre régional pour retirer le "Certificat de remplacement".

🚩 Clauses

➤ Clause de mobilité

C'est la clause par laquelle le salarié s'engage à accepter toute mutation éventuelle. Le salarié doit accepter la clause en toute connaissance de cause. Si la nouvelle affectation oblige par exemple d'habiter à moins de 30 km du lieu de travail, la clause ne peut pas être respectée sauf s'il est actuellement à plus de 30 km du lieu d'affectation. Il ne faut pas que ce soit abusif ni discriminatoire.

➤ Clause de non concurrence

Sans mention dans le contrat de travail, à l'officine, c'est l'article R. 4235-37 du CSP (8) qui s'applique : « *Un pharmacien qui, soit pendant, soit après ses études, a remplacé, assisté ou secondé un de ses confrères durant une période d'au moins six mois consécutifs ne peut, à l'issue de cette période et pendant deux ans, entreprendre l'exploitation d'une officine ou d'un laboratoire d'analyses de biologie médicale où sa présence permette de concurrencer directement le confrère remplacé, assisté ou secondé, sauf accord exprès de ce dernier.* »

Néanmoins, le Code de la Santé Publique reste vague :

- pas de limitation géographique

- limitation dans l'activité visée (exploitation uniquement)
- limitation dans le temps fixée à 2 ans
- valable si l'employé a été salarié pendant au minimum 6 mois

Dans le cas où l'employeur voudrait préciser un ou plusieurs de ces points, la clause doit être notifiée dans le contrat de travail mais le salarié doit avoir une contrepartie pécuniaire obligatoire à la sortie de l'entreprise et une somme mensuelle pendant la limitation de la durée.

Si le salarié viole cette cause, il devra effectuer le remboursement de la contrepartie financière induite et potentiellement des dommages et intérêts.

➤ Clause d'exclusivité

C'est une clause par laquelle le salarié s'engage durant son contrat à ne pas travailler pour un autre employeur. Il n'y a que dans le contrat à temps partiel où elle n'est pas possible car tout salarié a le droit de travailler 35h/semaine pour subvenir à ses besoins. Mais elle peut exister pour un contrat à 35h/semaine étant donné que le nombre d'heures travaillées par semaine a été fixée à 46h par la directive européenne.

➤ Clause d'objectif(s)

- Fixé(s) contractuellement ou unilatéralement par l'employeur
- Si fixée(s) contractuellement et que les objectifs ne sont pas réalisés, cela peut faire l'objet d'un licenciement pour faute

Grève

C'est un droit constitutionnel mais il est encadré.

La grève signifie un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Il faut que les 3 conditions soient réunies :

- un arrêt de travail franc d'une certaine durée
- un arrêt collectif mais il y a des exceptions, si le salarié est seul dans l'entreprise ou peu nombreux ou s'il répond à un mot d'ordre de grève nationale
- les revendications doivent être professionnelles

Si les conditions ne sont pas respectées, il s'agit d'un mouvement illicite.

Le salarié risque le licenciement pour faute lourde et n'a le droit à aucune indemnité.

Parfois, il peut s'agir d'un mouvement licite mais la grève peut être considérée d'abusive. C'est la théorie de l'abus de droit. Le droit de grève est un droit qui va nuire à l'employeur donc cette nuisance ne doit pas être abusive, il faut qu'elle soit justifiée, proportionnée.

Il n'est pas possible de porter de jugement de valeur sur ce qui est demandé (par exemple un doublement de salaire), par contre la notion de désorganisation de l'entreprise est interdite et c'est l'abus de droit de grève (exemple : bloquer l'accès aux fournisseurs).

Cela arrive rarement car il faut suffisamment de preuves et en général, lors de gros mouvements, c'est déjà la fin de l'entreprise.

Le salarié lui-même peut être livré à des infractions pénales en cas d'abus.

La grève entraîne une suspension du contrat de travail donc le salarié n'est pas payé mais il récupère son emploi quand celle-ci prendra fin.

Il est totalement interdit de licencier quelqu'un parce qu'il a fait grève.

Les salariés non grévistes ont le droit de venir travailler et l'employeur est tenu de leur fournir du travail.

Si l'entreprise n'est plus en mesure de donner du travail, elle devra saisir le TGI pour que le juge prononce une ordonnance de fermeture si cette dernière a fourni le niveau de preuve nécessaire.

La différence essentielle entre CDI et CDD tient aux conditions de rupture.

2. TYPES DE CONTRATS

a. CDI : contrat à durée indéterminée

i. Caractéristiques du CDI

Le CDI est un contrat sans limitation de durée. Il peut s'agir d'un temps plein ou d'un temps partiel. Il est conclu entre 2 personnes physiques : l'employeur et le salarié. La majorité de la forme de la relation de travail se traduit par ce type de contrat.

Recrutement

La manière dont se fait le recrutement doit être notifiée, en général, dans l'annonce de l'offre d'emploi afin que le candidat soit préalablement au courant (exemple : cabinet de recrutement).

Le processus de recrutement ne doit pas être discriminatoire.

Le candidat pourra être amené à parler de ses compétences face à l'employeur, de ses qualifications et aptitudes professionnelles.

Avant la signature d'un contrat, l'employeur doit connaître toutes ces informations.

Il faut bien évidemment présenter des informations en lien direct avec l'emploi et le poste à pourvoir. De plus, ces informations ne doivent présenter aucune discrimination.

L'employeur n'a pas le droit de demander des informations sur la vie privée.

S'il s'agit de tests de recrutement ou de cabinet de recrutement, les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

Conclusion du contrat (9)

En officine, le CDI doit faire l'objet d'un contrat écrit.

➤ Formalisme

Le CDI doit être établi en français mais une traduction doit être rédigée dans la langue du salarié à sa demande si celui-ci est étranger.

Dans le cas d'un individu mineur, la signature du contrat a lieu uniquement après autorisation de son représentant légal, sauf s'il est émancipé.

➤ Contenu

Le contenu d'un CDI est libre (sauf mentions conventionnelles obligatoires).

De manière générale, en pratique, on y met un certain nombre d'éléments, notamment :

- l'identité et l'adresse des parties,
- la fonction et la qualification professionnelle,
- le lieu de travail,
- la durée du travail ainsi que les conditions pour effectuer des heures supplémentaires,
- la rémunération (salaire, primes et autres avantages),
- affiliation pour la retraite complémentaire et pour la caisse de prévoyance
- les congés payés,
- secret professionnel
- la durée de la période d'essai,
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat,
- la clause de non-concurrence, éventuellement.

Durée

Le CDI est conclu sans limitation de durée.

Sa rupture est possible dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Néanmoins, on peut mettre un terme au CDI sans justification particulière et sans indemnité pendant la période d'essai.

En cas de maladie, congé maternité ou autres, le contrat peut faire l'objet d'une suspension mais ne peut être rompu.

ii. *Modification du CDI (10)*

Durant la relation de travail, les conditions d'emploi du salarié peuvent être modifiées.

La procédure de modification du CDI varie selon la modification à effectuer (simple changement des conditions de travail, modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif personnel ou économique).

Changement des conditions de travail

Qu'est ce qu'un salarié protégé ? (11)

Il s'agit de la plupart des représentants du personnel, notamment :

- les délégués syndicaux : ils représentent les syndicats et doivent y être obligatoirement affiliés et mandatés. Ils ont plus de pouvoir que les délégués du personnel. Ces délégués ainsi que les délégués du personnel doivent être présents dans les entreprises de plus de 50 salariés. Dans les officines, le délégué syndical est le délégué du personnel car il y a beaucoup moins de personnel.
- les délégués du personnel pour les officines de plus de 11 salariés. Ce n'est pas obligatoire mais la mise en place des élections l'est. Si personne ne se présente, un procès verbal de carence est dressé afin d'être dans la légalité (sinon délit d'entrave et 1500 euros d'amende).

Etre délégué du personnel c'est être un salarié protégé. Il défend les salariés et il est en général en désaccord avec l'employeur. Si ce dernier veut le licencier, il doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail qui peut refuser. Donc si un employeur vire un salarié protégé sans respecter la procédure et qu'à l'issue du procès, 1 an plus tard, il y a annulation du licenciement : il doit payer tous les mois de salaires pendant la période du licenciement et s'il refuse la réintégration : il doit payer les mois de salaire d'un mandat (4 ans).

Le délégué du personnel dispose d'heure de délégation (20h/mois). L'employeur ne peut pas savoir ce qu'il fera pendant ces heures mais il faut prévenir avant de les faire.

- les membres du Comité d'entreprise (CE) ; il est mis en place lorsque l'effectif est supérieur à 50 salariés.

- les représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; on ne les verra pas en officine.
- les conseillers prud'homaux.

➤ Salarié non protégé

Pour un simple changement des conditions de travail, il faut que ce changement ne remette pas en cause une clause prévue dans le contrat de travail.

Il peut s'agir par exemple :

- d'une nouvelle répartition des heures de travail d'un salarié à temps plein (sans modifier la durée du travail, ni bouleverser les horaires de travail),
- d'une nouvelle tâche confiée au salarié qui correspond à sa qualification,
- d'un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique (ou d'un changement de lieu dans un autre secteur géographique, si une clause de mobilité le précise dans le contrat de travail).

Dans ce cas, le salarié non protégé ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire. Tout refus injustifié du salarié peut entraîner son licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).

➤ Salarié protégé

Lorsque le salarié est protégé, le changement de ses conditions de travail intervient uniquement avec son accord. Si le salarié protégé refuse la proposition, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- le maintien du salarié dans les conditions de travail actuelles,
- la mise en place de la procédure de licenciement prévue pour les salariés protégés.

🚦 Modification du contrat pour motif personnel

➤ Type de modification

L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément de son contrat (lieu, horaire ou durée de travail, rémunération, changement de fonction entraînant une nouvelle qualification). La modification peut également être proposée pour des raisons disciplinaires.

➤ Accord obligatoire du salarié

L'accord exprès du salarié est obligatoire pour la modification du contrat, que le salarié soit protégé ou non.

Cet accord devra faire l'objet d'une réponse écrite.

Elle doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse (nouvelles attributions suite à la réorganisation de l'officine, problèmes disciplinaires...).

➤ Conséquences en cas de refus du salarié

En cas de refus de la modification proposée au salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- soit renoncer à modifier le contrat
- soit engager une procédure de licenciement, dans les conditions prévues selon que le salarié est protégé ou non protégé.

✚ Modification du contrat pour motif économique

➤ Type de modification

L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat, notamment en raison de difficultés économiques ou de mutations technologiques.

Dans ce cas, il doit en informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

➤ Accord obligatoire du salarié

La lettre stipule que le salarié dispose d'un délai d'1 mois à compter de la réception pour faire connaître son refus. À défaut, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

➤ Conséquences en cas de refus du salarié

En cas de refus de la modification proposée par le salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- soit renoncer à modifier le contrat,
- soit engager une procédure de licenciement pour motif économique (dont la procédure varie en fonction du nombre de salariés concernés).

iii. Rupture du CDI (12)

Le CDI peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord. Dans tous les cas, certains documents doivent être remis au salarié à l'échéance du contrat.

✚ Rupture à l'initiative de l'employeur

➤ Les différents cas de rupture

L'employeur peut rompre le contrat de travail qui le lie à un salarié dans les cas suivants :

- pendant la période d'essai sans motif particulier,
- dans le cadre d'une mise à la retraite : à 67 ans avec un taux plein mais il faut anticiper 3 mois avant le 67^{ème} anniversaire du salarié. Si le salarié refuse ou si oubli d'anticipation, c'est reporté à 69 ans.
- en cas de force majeure : il faut 3 caractéristiques : insurmontable, imprévisible, irrésistible. L'employeur n'a pas d'indemnité de licenciement à payer.
- dans le cadre d'un licenciement (économique ou pour motif personnel),

Ce type de licenciement résulte d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou alors d'une modification (refusée par le salarié), d'un élément essentiel du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et consécutive à des difficultés économiques ou des mutations technologiques.

Il faut donc une cause justificative, en l'occurrence une difficulté économique, une mutation technologique ou une réorganisation de l'entreprise et cessation de l'activité.

Les difficultés économiques doivent être réelles et sérieuses et s'appréciées à la date du licenciement.

Il existe des critères concernant l'ordre des licenciements :

- la charge de famille et notamment celle de parent isolé
- l'ancienneté de service dans l'entreprise
- la situation des salariés par leurs caractéristiques sociales qui rendent leur réinsertion professionnelle difficile
- la qualité professionnelle du salarié

➤ Préavis de licenciement

Dans le cadre d'un licenciement, le préavis de licenciement est obligatoire. Il varie selon l'ancienneté :

- ancienneté < 6 mois : rien de fixé mais dans la convention collective : 1 mois de préavis
- entre 6 et 12 mois : 1 mois
- plus de 2 ans : 2 mois

Il s'agit d'un délai préfixé, il ne peut pas être suspendu. Pendant ce temps, le contrat ne change pas avec des obligations réciproques.

L'employeur peut dispenser le salarié du préavis mais cela reste une décision unilatérale de l'employeur. Il devra payer le salarié pendant ce temps. Si c'est un accord des 2 parties, le salarié n'a pas le droit d'être payé.

Si le salarié refuse de faire le préavis, l'employeur n'a pas le droit d'appliquer lui même la compensation. Il doit demander aux prud'hommes la possibilité de lui retirer son mois de préavis.

Quand il y a faute grave ou lourde, l'employeur n'a pas à payer l'indemnité de préavis.

➤ Le licenciement (13)

Ensuite, le licenciement en tant que tel s'organise en 3 étapes :

- la convocation,
- l'entretien préalable
- la notification du licenciement.

Il peut être économique. Dans ce cas, la procédure sera globalement identique mais le délai entre les deux dernières étapes sera modifié.

➤ Indemnité légale de licenciement

Suivant la cause du licenciement, le salarié a le droit ou non à une indemnité légale de licenciement. Elle n'a pas lieu s'il y a faute grave ou lourde.

L'ancienneté s'apprécie au moment de la notification du licenciement c'est à dire à la date d'envoi de la lettre de notification. En revanche, pour le calcul du montant de l'indemnité, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du préavis.

Il faut avoir une ancienneté ininterrompue au service de l'employeur pour bénéficier de cette indemnité légale de licenciement.

Elle est fixée et c'est un calcul proportionnel si le salarié a été pendant un moment à temps plein et à temps partiel.

➤ Le licenciement personnel

Le licenciement personnel ou non disciplinaire s'applique lorsque le salarié est défaillant dans l'accomplissement de son travail, sans pour autant avoir commis une faute, l'employeur agira sur le terrain du licenciement personnel.

C'est une rupture du contrat de travail inhérente au salarié ou à la façon dont il exécute son contrat de travail, voire à son comportement. Mais l'employeur ne peut pas s'emparer de n'importe quel prétexte. Le licenciement doit ainsi s'appuyer sur une cause réelle et sérieuse :

- la cause est réelle lorsqu'elle repose sur des faits objectifs, vérifiables, et lorsque le motif invoqué correspond à la véritable cause du licenciement.
- La cause est sérieuse lorsque les faits reprochés sont de nature à empêcher la poursuite de la relation de travail
- Les causes du licenciement personnel peuvent être l'insubordination, la mésentente, l'incompatibilité d'humeur et l'insuffisance professionnelle.

➤ Les différents types de fautes (13)

Comme vu précédemment, le licenciement peut faire l'objet de différents types de fautes.

Il en existe 4 types :

- faute légère (ex : retards occasionnels sans conséquences)
- faute sérieuse (ex : absences injustifiées)
- faute grave (ex : propos injurieux vers un autre salarié, violation du secret professionnel)
- faute lourde (ex : dénigrement de l'entreprise, falsification de documents)

Suite à cela, il y a 3 types de sanctions disciplinaires (13) :

- L'avertissement : sanction mineure en cas de faute légère.
- Mise à pied disciplinaire : c'est une sanction lourde en cas de faute sérieuse.
- Le licenciement : c'est également une sanction lourde en cas de faute sérieuse, grave ou lourde.

✚ Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail dans les cas suivants :

- pendant la période d'essai sans motif particulier,
- en remettant sa démission mais le salarié doit donner un préavis. Il n'y a pas forcément besoin d'écrit ni d'expliquer les motifs lors d'une démission

- en cas de départ volontaire à la retraite,
- dans le cadre d'une prise d'acte.
- dans le cadre d'une résiliation judiciaire.

✚ Rupture d'un commun accord

Salarié et employeur peuvent convenir ensemble de mettre un terme à leur relation contractuelle en signant soit une rupture conventionnelle, soit un accord transactionnel.

✚ Documents de fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié :

- un certificat de travail,
- une attestation destinée à Pôle emploi pour faire valoir ses droits éventuels aux allocations de chômage,
- un solde de tout compte.

Le CDI est largement utilisé en officine, notamment pour les étudiants, mais le CDD reste encore très utilisé.

b. Contrat à durée déterminée (CDD)

i. Cas de recours au CDD (15)

Un contrat à durée déterminée (CDD) ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

✚ Cas de recours autorisés

➤ Remplacement d'un salarié

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié qui se trouve dans un des cas suivants :

- salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.),
- salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.),

- salarié ayant quitté définitivement l'entreprise et dans l'attente de la suppression du poste.

Le CDD peut aussi être signé dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI.

➤ Remplacement du titulaire (16)

La durée d'un remplacement de titulaire d'officine ne peut excéder un an (sauf cas particuliers : gérance après décès limitée à deux ans et appel sous les drapeaux).

La qualité des personnes autorisées à assurer le remplacement dépend de la durée et de la nature du remplacement.

	Pharmacien co-titulaire	Pharmacien section D sans autre activité	Pharmacien ayant sollicité son inscription en section D et sans autre activité	Pharmacien adjoint	Etudiant ayant validé sa 6^{ème} année et son stage de 6 mois + détenteur du certificat de remplacement
< 1 mois	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
De 1 à 4 mois	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
De 4 mois à 1 an	Non	Oui	Non	Oui	Non
Gérance après décès	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Interdiction d'exercer	Non	Oui	Non	Non	Non

Le conjoint absent peut également être remplacé lorsqu'il participe activement à l'activité de l'entreprise.

➤ Accroissement temporaire de l'activité

Le recours au CDD est possible en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, qu'il soit ponctuel ou récurrent.

En cas de licenciement économique, il est en principe interdit de conclure un CDD dans les 6 mois suivants le licenciement économique sauf si le CDD n'excède pas 3 mois et ne peut pas être renouvelé.

En cas de contestation, l'employeur doit prouver la réalité de l'accroissement temporaire d'activité. Le juge apprécie au cas par cas le bien-fondé de l'embauche et peut considérer qu'il s'agit d'une activité normale et permanente de l'entreprise.

➤ CDD d'usage

Le recours au CDD est possible pour des emplois où l'usage exclut le recours au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

✚ Cas d'interdiction du CDD

Il est interdit de conclure un CDD dans les cas suivants :

- pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI),
- pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève,

✚ Sanction en cas de recours illégal

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié par un juge en tant que CDI.

ii. Conclusion du CDD (17)

L'embauche en CDD suppose la signature d'un contrat qui doit respecter un certain nombre de conditions en termes de forme et de contenu.

✚ Conditions de forme

Le CDD doit obligatoirement être :

- écrit,
- rédigé en français,
- signé par le salarié.

L'absence d'une ou plusieurs de ces conditions entraîne la requalification par un juge du CDD en CDI.

🚦 Conditions de contenu

Le contrat signé doit mentionner un certain nombre d'informations relatives à son motif, sa durée, au poste et à la rémunération du salarié, ainsi qu'aux droits collectifs qui lui sont applicables.

➤ Motif

Le CDD doit comporter l'indication précise de son motif, par exemple :

- remplacement,
- accroissement d'activité,
- ou emploi à caractère saisonnier.

Les cas de recours au CDD sont limités.

➤ Durée

Certaines mentions relatives à la durée du contrat doivent y être précisées, notamment :

- dates de début et de fin du contrat,
- clause de renouvellement si le CDD est amené à être prolongé,
- durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis (exemple : « jusqu'au retour du salarié absent »),
- durée de la période d'essai.

La mention de la durée hebdomadaire du travail est obligatoire si le salarié travaille à temps partiel.

➤ Poste occupé

Le contrat doit apporter certaines précisions quant au poste occupé par le salarié :

- désignation du poste de travail,
- nom et qualification du salarié remplacé s'il s'agit d'un remplacement.

➤ Rémunération

Le détail de la rémunération doit figurer au sein du CDD, à savoir :

- son montant (qui ne peut pas être inférieur à celui que percevrait un autre salarié de l'entreprise en CDI, à qualification et poste équivalents),
- et sa composition (primes, majorations, indemnités, avantages en nature...).

➤ Droits collectifs

Certains droits collectifs applicables au salarié doivent être précisés au sein du CDD :

- l'intitulé de la convention collective applicable,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire,
- le nom et l'adresse de l'organisme de prévoyance si l'entreprise est affiliée.

✚ Remise au salarié

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Une transmission tardive peut entraîner la requalification du contrat en CDI.

iii. Situation du salarié en CDD (18)

En cours de contrat, la plupart des dispositions applicables aux salariés en CDI concernent également les salariés en CDD. Des dispositions spécifiques peuvent toutefois être prévues dans certains cas.

✚ Place dans l'entreprise

Le salarié en CDD est intégré au sein de l'entreprise au même titre que les autres pendant toute la durée de son contrat.

Dans ce cadre, il doit être obligatoirement :

- informé des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise, sous réserve qu'un tel dispositif d'information existe pour les autres salariés,
- pris en compte dans les effectifs de l'entreprise, proportionnellement à son temps de présence au cours des 12 mois précédents (sauf remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu).

✚ Temps de travail

Les dispositions relatives au temps de travail sont les mêmes pour une personne en CDD que pour les autres salariés de l'entreprise, notamment :

- durée du travail,
- travail de nuit,
- repos hebdomadaire,
- jours fériés,
- congés (certains droits spécifiques, s'appliquent lorsque les jours de congés acquis ne peuvent être pris).

Avantages salariaux

Les personnes en CDD bénéficient des mêmes avantages salariaux et des mêmes équipements collectifs que les autres :

- Primes exceptionnelles annuelles au prorata de la durée de leur contrat si, dans l'officine, leur paiement est prévu pour les salariés la quittant avant la date normale de paiement.
- La prime de blouse s'ils justifient de 12 mois de présence à l'officine
- Les augmentations collectives
- Les congés payés
- Les tickets repas si l'employeur a mis en place ce système

Droits collectifs

Le salarié en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise.

Dans ce cadre, il peut par exemple :

- voter ou se présenter aux élections des représentants du personnel,
- exercer son droit syndical.

Formation

Le salarié en CDD bénéficie d'un droit à la formation sous certaines conditions.

➤ Congé individuel de formation (Cif) et bilan de compétences

Le salarié en CDD peut bénéficier d'un congé individuel de formation (Cif) ou d'un congé de bilan de compétences, s'il respecte certaines conditions d'ancienneté, à savoir :

- 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années (quelque soit la nature des contrats et sans qu'ils soient obligatoirement consécutifs),
- dont 4 mois sous CDD (sans qu'ils soient obligatoirement consécutifs), au cours des 12 derniers mois.

Pour le calcul des 4 mois, l'ancienneté acquise n'est pas prise en compte dans les cas suivants :

- pendant un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation,
- pendant un contrat d'avenir ou un contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- durant un CDD transformé en CDI,
- lors d'un contrat conclu au cours de la scolarité ou des études supérieures.

➤ Compte personnel de formation (CPF)

Le salarié en CDD alimente son compte personnel de formation (CPF) proportionnellement au temps de travail effectué sur l'année.

iv. Renouvellement d'un CDD (19)

Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé par avenant sous certaines conditions.

Un CDD n'est renouvelable que 2 fois et dans la limite d'une durée maximale.

Il est interdit de conclure des CDD successifs avec plusieurs salariés pour pourvoir le même poste.

CDD à terme précis

Si le CDD prévoit un terme (date d'échéance précise), il ne peut être renouvelé que 2 fois.

Dans ce cas, le renouvellement est possible soit :

- parce qu'une clause du contrat le prévoit,
- parce qu'un avenant est proposé au salarié avant l'échéance de son contrat.

L'avenant doit être proposé avant l'échéance du contrat, mais la loi ne prévoit pas de délai pour prévenir le salarié des suites éventuelles réservées à son CDD.

Le renouvellement du CDD est possible sous réserve que la durée totale du CDD (y compris son renouvellement) ne dépasse pas la durée maximale autorisée de 18 mois sachant que le 2^{ème} segment ne peut pas être plus long que le premier (exemple autorisé : 9 mois + 9 mois ou 12 mois + 6 mois).

De plus, il y a une règle dite du « tiers-temps », c'est à dire que pour reprendre un 2^{ème} CDD sur le même poste, il faut attendre le tiers temps du premier CDD. (Exemple : 1^{er} CDD de 6 mois, il faut attendre 2 mois pour reprendre un CDD pour le même poste).

Lorsque le contrat se poursuit après l'échéance du terme du CDD, il se transforme automatiquement en CDI et le salarié conserve l'ancienneté acquise pendant son CDD.

Le non-respect des conditions de renouvellement entraîne la requalification du CDD en CDI.

🚦 CDD sans terme précis

Il est possible de signer un CDD sans terme précis dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent,
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu,
- attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI

Dans ces cas, le CDD est conclu pour une période minimale (qui doit être précisée au sein du contrat).

Il peut durer :

- jusqu'au retour du salarié remplacé,
- ou jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Un CDD sans terme précis ne peut être renouvelé.

Le non-respect des conditions de renouvellement entraîne la requalification du CDD en CDI.

v. *Fin du CDD (20)*

Le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée, soit parce qu'il arrive à son terme. La fin du CDD peut entraîner le versement d'indemnités.

🚦 Rupture anticipée du CDD

➤ Cas autorisés

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu uniquement dans les cas suivants :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI,
- faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail.

Le salarié justifiant d'une embauche en CDI peut, afin d'éviter toute difficulté, notifier par écrit la rupture du contrat. Il fournira à son employeur tout justificatif de la réalité de l'embauche prévue (promesse d'embauche ou contrat de travail, par exemple).

➤ Préavis

S'il rompt le CDD en raison d'une embauche en CDI, le salarié doit respecter un préavis, sauf dispense de l'employeur. La durée du préavis est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

- soit de la durée totale du CDD, renouvellement inclus, lorsqu'il comporte une date de fin précise,
- soit de la durée effectuée, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

Le décompte est effectué en jours ouvrés.

Dans les 2 cas, le préavis ne peut pas dépasser 2 semaines.

La loi ne prévoit pas de préavis dans les autres cas de rupture anticipée du CDD.

➤ Indemnités versées en cas de rupture anticipée

Dans certains cas de rupture anticipée du CDD, des indemnités sont versées au salarié ou des dommages et intérêts sont dus à l'employeur.

- Rupture anticipée suite à un sinistre relevant d'un cas de force majeure ➔ Le salarié a droit à une indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
- Rupture anticipée par l'employeur en dehors des cas autorisés ➔ Le salarié a droit à des dommages et intérêts. Le montant est au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
- Rupture anticipée par le salarié en dehors des cas autorisés ➔ Le salarié doit verser des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

🚦 Echéance du terme du CDD

➤ Fin du CDD

Le salarié doit verser des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Le CDD s'achève automatiquement à l'échéance du terme prévu au contrat.

Toutefois, s'il s'agit d'un salarié protégé, la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Si le contrat est suspendu (congé maladie, maternité, ...), la date du terme du CDD n'est pas repoussée, sauf exception.

➤ Report du terme du contrat

Le terme du CDD initialement fixé peut être reporté lorsque le CDD a été conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu.

Le report est possible jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend ses fonctions.

➤ Transformation du CDD en CDI

Lorsque le salarié conserve son emploi après l'échéance du CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat devient un CDI. Le salarié conserve l'ancienneté acquise au cours du CDD. La durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

🚦 Indemnité de fin de contrat

➤ Principe

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (dite "prime de précarité") lorsque le CDD arrive à son terme. Toutefois, dans certains cas, l'indemnité n'est pas versée.

Attention : si le CDD est requalifié en CDI (c'est-à-dire transformé en CDI par le juge), l'indemnité de fin de contrat reste due.

➤ Cas où le salarié ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- embauche en CDI à l'issue du CDD (y compris lorsque le CDD a été renouvelé),
- refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente,
- rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- rupture anticipée du contrat due à la faute grave (ou faute lourde) du salarié ou à un cas de force majeure,
- rupture du CDD au cours de la période d'essai,
- CDD période estivale pour un étudiant

➤ Montant

L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Toutefois, ce pourcentage peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement). Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (action de formation, bilan de compétences).

Si le salarié n'a pas pu solder ses congés acquis, il percevra une indemnité compensatrice égale au 10^{ème} de la rémunération totale brute. Elle sera versée à la fin du CDD quelque soit sa durée, même inférieure à un mois.

➤ Versement

L'indemnité est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paie correspondant.

En cas de renouvellement du CDD, l'indemnité est versée à l'issue du second contrat.

📁 Documents remis au salarié

Quelle que soit la cause de cessation du contrat, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat de travail,
- une attestation destinée à Pôle emploi pour faire valoir ses droits éventuels aux allocations de chômage,
- un solde de tout compte,
- le bordereau individuel d'accès à la formation (Biaf), sauf lorsqu'il est remis lors de l'embauche ou que le contrat n'est pas pris en compte pour les droits au Cif.

Qu'il s'agisse de CDD ou CDI, beaucoup d'étudiants possèdent un contrat de travail à temps partiel.

c. Contrat à temps partiel (13-14)

i. Définition

C'est un contrat dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (35h/semaine)
- la durée mensuelle ou annuelle, résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail.

Ce contrat peut être soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

ii. Comment appliquer un temps partiel ?

3 voies possibles :

- par accord d'entreprise ou accord de branche
- par l'employeur s'il décide d'appliquer un temps partiel
- le salarié qui fait lui-même la demande :
 - o il doit faire une lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 6 mois avant le changement effectif d'horaire s'il est accepté
 - o réponse de l'employeur sous 3 mois en lettre recommandée avec AR
 - o un salarié peut demander un temps partiel pendant certaines périodes uniquement, par exemple les vacances.

iii. Contenu du contrat

5 mentions obligatoires :

- qualification du salarié
- éléments de rémunération
- durée hebdomadaire et mensuelle du travail
- répartition de la durée de travail pour laquelle l'employeur a toute liberté
- la façon dont va se régir les heures complémentaires

S'il manque une des 5 mentions : le salarié passe en CDI.

iv. Modification des horaires

En cas de modification des horaires par l'employeur, il doit obligatoirement faire un avenant au contrat et ce 7 jours au moins avant la modification des horaires.

3 hypothèses :

- l'employeur oublie l'une des 2 ou les 2 obligations : le salarié peut refuser, ce sera ni une faute ni un motif de licenciement
- si les 2 obligations sont remplies, 3 excuses à proposer :
 - o autre contrat temps partiel ailleurs donc impossible
 - o suivi d'enseignement supérieur
 - o organisation des charges de famille
- si 2 obligations remplies et pas d'excuse légitime : le salarié ne peut pas refuser et c'est un possible motif de licenciement.

v. Heures complémentaires

Ce sont les heures effectuées au-delà du temps de travail régulier prévu par le contrat.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par semaine ne peut dépasser 10 % du temps de travail contractuel. De plus, la durée totale de travail doit rester strictement inférieure à 35h.

L'employeur doit respecter le délai de prévenance de 3 jours minimum.

- majoration de 10% du salaire
- ne se refuse pas car c'est une faute et potentiellement un motif de licenciement

Si l'employé fait plus de 2h pendant 12 semaines sur 15 :

- l'employeur doit signer de nouveau un contrat avec les nouvelles heures ET
- si baisse de l'activité (travail sur 20h au lieu de 24h par exemple), il est obligé de payer les heures du nouveau contrat, même s'il n'y a pas assez de travail pour les heures en plus.

Aujourd'hui, l'employeur ne peut plus faire des temps partiels de moins de 24h/semaine, sinon, il faut faire un écrit au salarié « je décide de bien vouloir travailler moins de 24h/semaine » pour être en règle.

vi. Droits des salariés

Ce sont les mêmes droits que pour les salariés à temps complet :

- identiques :
 - o période d'essai
 - o durée des congés annuels payés
 - o calcul des droits liés à l'ancienneté
 - o prime de blouse
 - o tickets repas
- proportionnels :
 - o rémunération
 - o primes exceptionnelles
 - o intéressement
 - o les frais de transport
 - o indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite (données en contrepartie de l'effort réalisé)

3. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Heures supplémentaires

Ce sont les heures effectuées au delà de la durée légale du travail, au delà de 35h.

Si le salarié travaille moins de 35h, ce sera des heures complémentaires.

Le calcul d'heure supplémentaire se fait du lundi au dimanche.

Le salarié a le droit à une majoration, l'heure effectuée en plus sera augmentée d'un pourcentage.

Ce pourcentage varie en fonction du nombre d'heures supplémentaires que l'on a fait dans la semaine civile.

Dans une semaine, c'est maximum 46h soit 11h d'heures supplémentaires :

- les 8 premières heures sont majorées à 25%
- les suivantes à 50%

Le salarié peut également récupérer les heures supplémentaires sous forme de temps de repos au choix et c'est l'employeur qui choisit.

Le temps de travail peut être modulé, par exemple, pour une officine avec une activité saisonnière.

2 types de modulation :

Modulation bilatérale : l'employeur fait travailler plus certaines semaines et moins pour d'autres, le but étant que la moyenne fasse 35h. Pour cela il faut un accord de modulation, qui est un accord d'entreprise.

C'est un accord conclu entre un employeur et les représentants du personnel s'il y en a et s'il n'y en a pas, on doit faire appel à un syndicat pour conclure un accord, puis on transmet à la direction.

Cet accord s'applique sur une période de temps continu de date à date qui peut être soit de 13 semaines consécutives soit 26 semaines. Les semaines « creuses » ne peuvent pas être inférieures à 26h et les semaines « pleines » ne peuvent pas être supérieures à 44h. Si à la fin, le salarié a fait plus de 35h en moyenne, l'employeur doit payer en heures supplémentaires

Cette modulation ne peut se faire qu'une fois par an et il n'est pas possible de cumuler deux fois 13 semaines c'est une fois 13 ou une fois 26.

Il existe également une modulation unilatérale sur 4 semaines consécutives qui peut être mise en place par l'employeur en officine sans passer par un accord et c'est une fois par an.

Par exemple si quelqu'un part en formation une semaine ou quelques jours et que l'employeur a anticipé plutôt que de recourir à un remplacement ou à des heures supplémentaires, les 2 parties

peuvent s'organiser sur 4 semaines pour répartir le temps de travail. C'est la même chose, pas de semaines inférieures à 26h et pas de semaines supérieures à 44h avec une moyenne de 35h et si ça dépasse, heures supplémentaires. Il faut prévenir le salarié au moins une semaine avant le début de la modulation.

L'annualisation du temps de travail : peu pratiqué en officine.

Au lieu de compter 35h/semaine, il s'agit de compter 1589h/an et la comptabilité est faite à la fin de l'année.

C'est autorisé que si l'on passe un accord dérogatoire qui doit être signé entre l'employeur et les représentants du personnel ou du syndicat.

Congés

Le temps de travail implique un temps de repos.

➤ Congés payés

Congés payés = temps durant lequel le salarié est payé sans travailler.

Le salarié a le droit à 2,5 jours ouvrables par mois effectif de travail.

1 semaine = 6 jours ouvrables donc 30 jours par an soit 5 semaines de congés payés

S'il pose une semaine de congés, il pose 6 jours ouvrables, même si l'entreprise n'ouvre que 5 jours, même s'il ne travaille que 3 jours dans la semaine.

Pour simplifier, il faut raisonner en jours ouvrés : 25 jours ouvrés = 30 jours ouvrables.

En France, les jours de congés sont calculés à partir du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante en règle générale.

L'entreprise peut, si elle le souhaite, faire un accord qui déroge et considérer du 1^{er} janvier au 31 décembre à la place du 1^{er} juin au 31 mai.

Si le salarié commence le 1^{er} janvier d'une année, au 31 mai, le compteur est arrêté.

5 mois à 2,5 jours = 12,5 jours qu'il pourra prendre du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

S'il commence le 1^{er} juin, le compteur s'arrête le 31 mai de l'année suivante, il attendra le 1^{er} juin de l'année suivante pour ses 1^{ers} congés. Pendant un an, il n'aura pas de congés payés.

Le salarié peut prendre des congés de manière anticipée : il faut faire une demande à l'employeur pour ponctionner sur l'année suivante : c'est possible, la loi ne l'interdit pas.

C'est l'employeur qui décide de quand il peut prendre des congés. Il doit prévoir un planning de prise de congés, mis en place au mois 3 mois avant le 1^{er} juin donc le 31 mars au plus tard.

L'objectif est de permettre au salarié de prévoir ses congés mais aussi à l'employeur de pouvoir s'organiser.

Il y a 2 contraintes :

- l'employeur ne peut pas vous refuser de prendre 15 jours entre le 1^{er} mai et le 31 octobre
- il ne peut pas vous imposer 4 semaines consécutives.

L'employeur peut modifier les dates de congés après accord si cette modification a lieu 1 mois à l'avance ou si cette modification est guidée par des circonstances exceptionnelles (sous effectif imprévu par exemple). Sinon il ne peut pas imposer.

Si l'employeur annule les congés, il n'est pas obligé d'indemniser le salarié.

Il existe une bonification pour le fractionnement des congés sur l'année. Il faut regarder le nombre de jours pris du 1^{er} novembre au 30 avril :

- si 3 à 5 jours, il aura droit à 1 journée supplémentaire dans l'année
- si une semaine ou plus, il aura droit à 2 jours supplémentaires

Dans la convention collective (14) pour les salariés cadres qui ont plus de 6 ans d'ancienneté : ils auront droit à 2 jours supplémentaires.

L'article 296 de la loi du 6 août 2015 dite Loi Macron (7) dispose que l'étudiant titulaire d'un contrat de travail pourra bénéficier de jours de congés supplémentaires pour préparer ses examens.

L'étudiant salarié peut bénéficier de jours de congés supplémentaires pour préparer ses examens à condition qu'il justifie d'une inscription valide et en cours dans un établissement préparant un diplôme d'enseignement supérieur.

Dans ce cas, il a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés.

Ces jours doivent être pris dans le mois qui précède les examens.

➤ Jours fériés

11 jours fériés en France. Le seul qui est chômé est le 1^{er} mai. Donc si on effectue une garde le 1^{er} mai, elle sera payée double.

Parmi les jours fériés, un peut être pris pour la journée de solidarité. Actuellement, il s'agit du lundi de pentecôte. Une journée de cotisation est remontée à la sécurité sociale. Les employeurs ont gardé une journée, il faut juste faire 7h en plus dans l'année.

La convention collective prévoit 9 jours chômés.

Si le salarié ne travaille pas un jour férié, il n'est pas payé et même chose s'il prend un congé pendant un pont. Si par exemple le jour férié est un jeudi et qu'il veut faire le pont :

- S'il travaille d'habitude le jeudi, il ne pose pas le jeudi et il ne pose que le vendredi
- S'il ne travaille pas le jeudi d'habitude, il faut poser jeudi et vendredi.

S'il travaille un jour férié (autre que le 1^{er} mai) et qu'il n'est pas payé double, il faut rattraper le jour férié. C'est ce qu'on appelle un repos compensateur.

➤ Congé maternité

Il peut varier de 16 à 46 semaines en fonction du nombre d'enfants.

La femme est protégée contre le licenciement, même si elle a fait une faute, sauf en cas de faute lourde. Mais elle peut être licenciée pendant sa période d'essai. L'employeur devra attendre le retour de maternité pour engager la procédure de licenciement.

La grossesse est un critère discriminatoire.

La femme enceinte est protégée contre les écarts de rémunération et elle aura droit au minimum à la moyenne des augmentations dans l'entreprise durant son congé maternité.

En officine, la prise en charge est faite intégralement par l'employeur et c'est à lui de faire les démarches pour récupérer la part de la sécurité sociale. Le salarié touche son salaire normalement.

Le congé maternité est pris en compte dans le calcul du droit au congé. Même si le salarié est absent pour congé maternité, il ne perd pas le droit au congé.

A l'inverse, le congé parental n'est pas considéré comme du temps de travail et ne rentre pas dans le calcul du droit au congé.

Pour l'accident de travail, le salarié est absent parce que c'est un accident lié au travail, c'est considéré comme du temps de travail dans le calcul du droit au congé.

A l'opposé, l'arrêt maladie qui est dénué de lien avec le travail ne rentre pas dans le calcul du droit au congé.

En cas d'arrêt maladie, il est forcément diminué pour le nombre de jours de congés mais ça dépend du nombre de jours.

Si le salarié loupe 2 ou 3 jours par mois, le calcul arrivera quand même à 2,5 jours car on arrondit toujours au demi supérieur.

S'il est en essai 1h dans une pharmacie et que ça ne va pas, l'employeur doit payer 1h et le salarié a le droit à une demi-journée de congé (soit 3,5 heures).

L'employeur doit donc payer 3,5 heures de CP en sus.

➤ Congé paternité

11 à 18 jours pour les hommes, à prendre dans les 6 mois suivants la naissance.

Congé parental : suite à la maternité, pour l'éducation des enfants. 1 an prolongeable 1 fois donc 2 ans ou 3 ans si répartition entre les 2 parents. Ce congé n'est pas payé. Il y a une petite indemnité par la CAF durant les 6 premiers mois mais le salarié conserve son emploi. Il peut aussi négocier un temps partiel au retour du congé.

➤ Mariage

Un employé ayant 3 mois d'ancienneté a droit à 6 jours payés.

➤ Décès

- conjoint : 4 jours
- parents : 3 jours
- grands-parents, frère, sœur : 2 jours
- beaux-parents : 1 jour.

➤ Enfant malade

Il faut un certificat médical :

- si enfant de moins d'un an : 5 jours
- enfant de moins de 16 ans : 3 jours

➤ Création d'entreprise

- négociation de 6 mois pendant lesquels le salarié peut démarrer une activité, la tester et si ça ne marche pas, il peut reprendre son emploi.
- Négociation d'un temps partiel : cela permet d'avoir un petit revenu, afin d'effectuer les formalités importantes de la création d'entreprise.

➤ Congé sabbatique ou congé pour convenance personnelle

C'est le seul congé existant sans aucun motif particulier à part la volonté personnelle de partir de l'entreprise pendant un certain laps de temps.

Il est de 11 mois maximum (+4 semaines de congés soit 1 an) et le salarié peut faire ce qu'il veut durant ce congé.

Il ne nécessite aucun motif particulier mais il est sous réserve de certaines conditions :

- il faut avoir eu une activité salariale pendant minimum 6 ans
- avoir minimum 3 ans d'expérience au sein de l'entreprise à laquelle le salarié demande le congé sabbatique.

L'employeur peut retarder le congé de 6 mois le temps de retrouver quelqu'un pour remplacer mais au-delà, il ne peut pas empêcher le salarié de partir.

Le contrat est simplement suspendu et on retrouve l'emploi au retour de congé.

Ce congé n'est pas payé.

Afin de conclure cette première partie, nous avons pu voir que la coexistence des deux statuts pose un certain nombre de difficultés, notamment sur le plan juridique. Employeurs et étudiants ont des obligations respectives sur ce sujet mais les obligations de l'employeur (ou du tuteur) restent beaucoup plus importantes avec les différentes formalités comme les contrats de travail. Néanmoins, l'étudiant va devoir faire face à un autre type de difficulté. Il s'agit de sa position au sein de l'équipe et c'est ce que nous allons voir dans la deuxième partie.

II. POSITION DE L'ETUDIANT AU SEIN DE L'EQUIPE OFFICINALE

Dans une première sous partie, nous allons essayer de voir quelles sont les différences entre les étudiants et les stagiaires et dans une deuxième, comment se situe la place de l'étudiant au sein de l'équipe et tout ceci en se rapportant aux questionnaires.

A. DIFFERENCES ENTRE ETUDIANT SALARIE ET STAGIAIRE

Etant donné que beaucoup d'étudiants travaillent au sein d'une officine en parallèle de leurs études, et qu'il existe des stages pendant les études, on peut se demander la différence entre l'étudiant salarié et le stagiaire.

Stagiaire, étudiant salarié, la différence n'est pas facile à déterminer.

D'ailleurs, parmi les titulaires interrogés, certains pensent qu'il n'existe aucune différence entre le stagiaire et l'étudiant salarié. Pourtant, les objectifs sont différents.

Quand on interroge les étudiants, ce sont toujours plus ou moins les mêmes réponses qui reviennent.

Beaucoup disent qu'il n'y a pas de différence entre étudiant et stagiaire si l'étudiant en pharmacie fait son stage dans l'officine où il travaille !

A ce niveau, il est donc important et même fortement conseillé aux étudiants de changer d'officine pour faire son stage, quand c'est possible, afin de voir une autre organisation. D'ailleurs, ceci est toujours valorisant sur les CV et montre une bonne capacité d'adaptation. Les réponses dépendent aussi beaucoup de la pharmacie dans laquelle l'étudiant se trouve.

Comme pour les étudiants, les maîtres de stage estiment qu'il serait meilleur pour les étudiants de changer d'officine entre les stages et le salariat.

D'ailleurs malgré le texte de loi, pour une bonne partie des stages, il s'agit « d'emplois dissimulés » même si l'étudiant stagiaire n'a plus de contrat de travail avec son maître de stage. Il s'agit ici d'une « continuité », à titre gratuit pour les stages de 3 et 4A ou à titre peu onéreux pour les 6A.

Une synthèse des réponses sur la différence entre étudiants et stagiaires a été réalisée à partir des questions 13 de l'annexe 7 et question 12 de l'annexe 8. Elle est consultable dans le tableau ci-dessous.

<u>Etudiants</u>	<u>Stagiaires</u>
Etre à disposition du titulaire / obligation de résultat	Formation : révision, lecture professionnelle, apprentissage ...
Plus de responsabilités, d'implications, d'attentes par rapport à l'employeur	Objectifs imposés par l'université
Rémunération	Pas de rémunération
Valorisation	Très peu valorisé
Plus de présence	Peu de présence à part le stage de 6A
Plus d'expérience	Peu d'expérience si se contente uniquement des stages
Plus de comptoir	Moins voire pas de comptoir
Membre de l'équipe	Sentiment d'être de trop, inutile
C'est un choix	C'est une obligation, une contrainte parfois
Participation aux formations	Pas de participation aux formations
Autonomie (presque)	Pas d'autonomie, accompagnement par le titulaire
Diversité des tâches	Moins de missions : souvent déballage de commandes,
Contrat de travail	Convention de stage

Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette différence : (*Question 14 – Annexe 7*)

- rémunération
- statut qui sous entend :
 - o objectifs de la faculté
 - o temps de présence dans l'officine

Premier point de différence, le statut.

Le stagiaire est là pour apprendre, dans le cadre de sa formation théorique. Il n'est pas là pour faire du comptoir toute la journée.

Peut-être que les titulaires qui estiment qu'il n'y a pas de différences ne respectent pas les objectifs des stages (analyse d'ordonnance, commentaires d'ordonnances...) imposés par le programme des études au niveau national.

Ce qui laisse penser qu'il serait bon d'établir une liste de tâches précises à effectuer pour les stagiaires de chaque année pour ainsi avoir une différence plus nette entre stagiaire et étudiant salarié.

En 6^{ème} année, il existe un tableau de bord (*Annexe 6*) à renvoyer à l'ordre avec différentes missions dans un tableau où il faut cocher des items selon qu'ils sont acquis, non acquis ou en cours d'acquisition.

Néanmoins, ce tableau est généralement rempli par les étudiants seuls et certains maîtres de stage ne suivent pas les items ou les survolent.

Il faudrait peut-être instaurer plus de visites de la part des conseillers de stage afin de rappeler aux maîtres de stages leurs devoirs dans le cadre de l'accueil d'un stagiaire et cela qu'importe l'année d'étude.

Le stagiaire a besoin d'un encadrement, l'équipe doit être là pour l'aider, pour répondre à ses interrogations. Certains titulaires disent même que le stagiaire, au début de ses études, est une charge pour l'équipe.

De plus, le temps de présence à l'officine est différent suivant que l'étudiant est stagiaire ou salarié. Stagiaire, il s'agit la plupart du temps, de présence à temps complet mais sur une durée relativement courte (hormis le stage de 6^{ème} année), tandis que le salarié, lui, est présent en quantité moindre mais plus longtemps (en général, tout au long de ses études).

Deuxième point de différence est la rémunération. Les stagiaires ne sont rémunérés que pour un stage d'une durée supérieure à 2 mois soit 2 stages: les stages hospitaliers et le stage de pratique officinale de 6^{ème} année.

Un étudiant salarié est rémunéré pour une prestation de travail qu'il fournit. Certes en parallèle, il apprend le métier mais dans un premier temps il travaille. Il existe donc une obligation de résultat pour l'étudiant vis à vis de son employeur.

La place au sein de l'équipe officinale, avec les préparateurs et pharmaciens, est difficile à trouver pour l'étudiant.

B. PLACE DE L'ETUDIANT A L'OFFICINE

En effet suivant le niveau d'étude, l'étudiant se place à différents niveaux, à l'instar des titulaires (*Question 15 – Annexe 7 et question 13 – Annexe 8*) :

- aide préparateur
- égal aux préparateurs
- entre préparateurs et pharmaciens
- très proche du pharmacien
- comme un pharmacien
- poste à part entière

Il s'agit plutôt d'une équivalence à un aide préparateur pour les 2^{ème} années.

Pour les 3 et 4A, ils se situent entre les deux : l'étudiant possède l'expérience en moins mais un savoir sur les médicaments supérieur à un préparateur.

Les stagiaires de 6^{ème} année quant à eux, se considèrent comme un pharmacien.

Pour la plupart des titulaires, les étudiants en pharmacie sont là en dépannage et sont équivalents aux préparateurs. Certains les placent comme un pharmacien notamment pour les étudiants de 6A.

A travers le questionnaire, un point très important ressort qui jusque-là n'avait pas été réellement soulevé : la place de l'étudiant salarié devient un poste à part entière.

Ce point de vue est partagé par 53% des étudiants interrogés mais aussi par un peu plus de 50% des titulaires interrogés.

Ce poste en tant que tel suscite donc de la curiosité.

Il n'est pas décrit dans la littérature et la cause principale est qu'il a vu le jour il y a peu. Les jeunes étudiants étant à la recherche d'expérience (et d'un revenu) se présentent donc dans les officines.

Ce constat est à relier aux différentes hypothèses posées au début de la rédaction.

De plus, les titulaires d'officine « deviennent » de plus en plus jeunes en raison du « papy-boom » et ont donc connu pour certains ce double statut d'étudiant-salarié. De ce fait, ils ont tendance à reproduire ce qu'ils ont vécu, même de manière amplifiée afin de combattre contre le manque d'expérience au cours des études.

D'où le constat quasi identique des titulaires et des étudiants sur la place de l'étudiant salarié à l'officine.

Pour l'étudiant, il s'agit donc d'une place un peu spéciale. En effet, ce dernier n'est pas autonome mais il est doté de compétences approfondies.

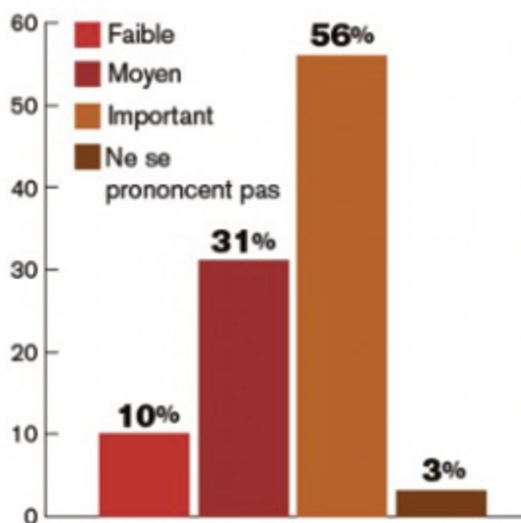
Il en existe 3 types au cours des études :

- les compétences à acquérir : elles sont en général les objectifs de stages
- les compétences à approfondir : il s'agit ici plutôt de compétences vues au sein des cours mais qu'il est nécessaire de revoir au travers d'une activité salariée.
- Les compétences acquises qui elles peuvent venir de 3 origines : les cours, les stages et le salariat.

Il est nécessaire de l'accompagner et d'avoir un contrôle effectif de ses actes.

Pour la majorité des titulaires, il s'agit d'un élément incontournable dans le fonctionnement de l'entreprise.

« La revue pharma » a interrogé 210 titulaires entre le 23 avril et le 12 mai 2014 sur le degré d'implication de l'étudiant au sein de l'officine. (21)



56% des titulaires estiment que le degré d'implication de l'étudiant au sein de l'officine est important. Il s'agit d'un taux non négligeable qui est à corrélérer avec la notion de poste à part entière.

Se pose alors une question importante : quelles sont les limites de ce poste ?

Il est difficile d'y répondre avec les éléments existants. Une autre étude doit être envisagée sur le sujet.

CONCLUSION

L'exercice pharmaceutique a évolué ces dernières années et ne cesse encore d'évoluer. Il ne s'agit plus d'une simple préparation-dispensation mais d'un ensemble dispensation-éducation.

Les étudiants en pharmacie ont besoin de devenir des professionnels capables d'exercer de manière autonome après avoir acquis habiletés et compétences.

Force est de constater un retard considérable en France concernant les stratégies pédagogiques et leur évaluation dans le domaine pharmaceutique. Il s'agit du même retard dans le domaine d'évaluation des pratiques professionnelles.

Des discussions avec des étudiants en pharmacie ont progressivement fait prendre conscience, que ceux-ci achèvent leurs études, avec un sentiment croissant que leur formation initiale théorique et leur formation pratique au cours des stages, ne sont plus adaptées aux missions qui leurs sont déjà, et leurs seront plus encore confiées dans les années à venir.

Le diplôme ne renseigne ni sur les compétences acquises au cours des études, et ne donne pas de garanties quant aux savoir-faire.

C'est l'argument principal qui ressort de la coexistence du double statut d'étudiant et de salarié en pharmacie.

Néanmoins, il existe beaucoup de difficultés quant à ce double statut, point de vue juridique mais aussi point de vue hiérarchique au sein de l'équipe.

Une solution pourrait-être envisagée pour éviter cela : l'alternance.

Elle favoriserait la pratique et abolirait certainement le salariat, faute de temps, au cours des études. Ceci aurait donc une conséquence positive sur l'absentéisme et sur la constitution d'une employabilité.

L'inconvénient serait peut-être, pour les étudiants, la difficulté de trouver un titulaire afin d'y effectuer l'apprentissage.

Pour étudier cela, le corps académique doit engager des recherches dans le domaine de l'enseignement théorique et des formations pratiques en y associant les étudiants.

BIBLIOGRAPHIE

- (1) Code de la santé publique - Article L. 4241-10.
- (2) « Etudiants en pharmacie : le poids des inégalités » - Le Moniteur des pharmacies - 04/05/2015
- (3) « Ces étudiants obligés de travailler » - Le Moniteur des Pharmacies - n° 3054 - 08/11/2014 -
- (4) « Activités et ressenti des étudiants concernant les stages des études de pharmacie en France » - T. Girollet, M. Beltier, O. Catalab, C. Vinciguerrab, B. Charpiat - Annales Pharmaceutiques Françaises (2013) 71, 164—173.
- (5) Collège des Pharmaciens Conseillers et Maîtres de Stage – www.cpcms.fr/documentation/
- (6) « Les étudiants en pharmacie stagiaires » - Le Moniteur des pharmacies - n°2846 -18/09/2010
- (7) Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques - Article 296, 2015-990 (2015).
- (8) Code de la santé publique - Article R. 4235-37.
- (9) « Conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ». www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1906.
- (10) « Modification du contrat de travail ». www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2339.
- (11) Code du travail - Article L. 2411-1.
- (12) « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ». www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10033.
- (13) Duneau, Michel. *Le droit du travail et l'officine pharmaceutique*. Litec – Janvier 1985.
- (14) Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997. Etendue par arrêté du 13 août 1998 (JO du 8 septembre 1998)
- (15) « Cas où l'employeur peut embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) ». www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34.
- (16) « ARS - Agences Régionales de Santé: Remplacements ». www.ars.rhonealpes.sante.fr/Remplacements.102368.0.html.
- (17) « Conclusion du contrat de travail à durée déterminée (CDD) » - www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36.
- (18) « Droits du salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) » - www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F41.
- (19) « Conditions de renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) » - www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38.
- (20) « Fin du contrat de travail à durée déterminée (CDD) » - www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40.
- (21) La Revue Pharma N° 113 – Juin Juillet 2014

RECOMMANDATIONS DU COLLEGE

A PROPOS DU PHARMACIEN ADJOINT MAITRE DE STAGE ADJOINT

L'agrément de maître de stage repose à la fois sur des critères liés à l'officine d'une part et à son titulaire d'autre part.

L'agrément de maître de stage même s'il est lié à l'officine reste nominatif et temporaire pour le pharmacien titulaire (rappel : 1 seul stagiaire par officine et par stage, art 24 de l'arrêté du 17 juillet 1987 modifié).

Il est accordé et renouvelé tous les 5 ans par le Président de l'Université sur proposition du Doyen de la Faculté de Pharmacie après avis du Conseil Régional de l'Ordre des Pharmaciens ou du Conseil Central concerné.

Le pharmacien titulaire (ou gérant) peut missionner son pharmacien adjoint si celui-ci remplit les conditions requises (Art R.5125-34 CSP). Il doit en avertir la Faculté de Pharmacie et le Conseil de l'Ordre concerné.

Le pharmacien adjoint n'est pas le maître de stage officiellement reconnu par l'Université. Mais il est, au sein de l'officine, celui qui peut participer à des degrés divers, auprès du pharmacien titulaire, à la formation de l'étudiant stagiaire.

Le titre donné est celui de « Pharmacien adjoint maître de stage adjoint ».

Le titre de maître de stage agréé et celui de maître de stage adjoint ne recouvrent pas le même champ de responsabilités :

➤ ***Sur l'étendue des responsabilités***

Le pharmacien titulaire détermine la politique de « l'entreprise pharmacie » ; il définit expressément (Art. R.4235-14 al 1^{er}) les missions de ses collaborateurs et la part qu'ils peuvent consacrer à la formation des étudiants stagiaires.

Dans le cadre légal des lois du travail, le rôle de formateur du pharmacien adjoint doit faire l'objet d'un missionnement du titulaire, personnelle, ponctuelle pour une période et un objectif donnés.

Par ailleurs le maître de stage ne saurait se décharger complètement sur son adjoint de la formation de l'étudiant.

➤ ***Sur le plan des compétences pharmaceutiques***

Le titulaire et l'adjoint ont le même diplôme : ils ont reçu la même formation initiale et suivent la même formation continue.

Les titulaires et les adjoints ayant les mêmes obligations de formation continue, les formations spécifiques aux maîtres de stage sont en conséquence obligatoires tant pour les titulaires que pour les adjoints ayant été missionnés.

La mission de maître de stage attribuée au pharmacien adjoint ne peut remettre en cause ni l'autorité ni les responsabilités légales du pharmacien titulaire vis-à-vis de son stagiaire.

La mission concerne uniquement le champ des compétences pharmaceutiques.

Concrètement, le pharmacien adjoint maître de stage adjoint peut encadrer le travail du stagiaire, signer le rapport de stage, donner son avis sur le stage de l'étudiant, participer à un jury d'évaluation de stage....

la responsabilité du titulaire sur le bon déroulement du stage n'exclut pas la responsabilité notamment pénale de l'adjoint si celui-ci a personnellement commis une erreur, une négligence ou une faute dans le cadre de la formation qu'il apporte au stagiaire.

CHARTRE DE MISSION

DU PHARMACIEN ADJOINT MAITRE DE STAGE ADJOINT

Le pharmacien adjoint prend en charge l'encadrement pédagogique du stagiaire, s'il en a reçu la mission, par écrit, du maître de stage agréé. (R.4235-14 CSP)

1 – pré requis

a) Le pharmacien adjoint doit posséder une expérience de 3 années d'exercice officinal justifiée par l'inscription à l'Ordre des Pharmaciens.

b) Le pharmacien adjoint doit suivre les formations de maître de stage pour être apte à la fonction auprès du stagiaire. (R.4235-41 CSP).

c) Le pharmacien adjoint s'engage à respecter la charte d'engagement signée par le maître de stage agréé.

2 – obligations

Informer régulièrement le maître de stage agréé, du contenu, de l'évolution et du déroulement de la formation du stagiaire.

Tout problème susceptible d'entraver la qualité du stage doit être porté à la connaissance du maître de stage agréé. (R.4235-44 CSP).

3 - missions

En s'adaptant aux programmes des stages proposés aux étudiants, le maître de stage adjoint accompagne le stagiaire en l'associant à l'ensemble des activités qu'il exerce (R.4235-42 CSP).

a) Initier le stagiaire

- à l'exercice professionnel au sein de l'équipe officinale
- à la dispensation des médicaments et au commentaire d'ordonnance

b) Sensibiliser le stagiaire

- à l'importance de l'éthique, de la déontologie, du secret professionnel, de la rigueur, de la disponibilité, de l'écoute requis par la profession de pharmacien.
- au rôle du pharmacien en tant qu'éducateur et acteur de santé publique.

c) Contrôler le stagiaire

- sur le niveau des connaissances acquises pour permettre un suivi de la qualité du stage .

d) Accompagner le stagiaire

- dans l'élaboration des travaux et du rapport de stage qui lui sont demandés par l'université.

date et signature
pharmacien maître de stage agréé

date et signature
pharmacien adjoint maître de stage adjoint

CHARTRE D'ENGAGEMENT

EN VUE de L'AGREMENT DE MAITRE de STAGE

Le maître de stage s'engage à respecter les points suivants qui constituent la charte d'engagement du maître de stage telle qu'elle est exprimée dans l'arrêté du 17 juillet 1987, modifiée par l'arrêté du 14 août 2003 - article 24

Le pharmacien s'engage à :

- avoir une disponibilité suffisante pour consacrer le temps nécessaire à la formation pratique du stagiaire ;
- inspirer au stagiaire le respect de la profession de pharmacien d'officine et lui donner l'exemple des qualités professionnelles requises, en particulier le respect de la législation, de la réglementation et de la déontologie ;
- suivre l'évolution du métier de pharmacien d'officine et participer aux formations concourant à la mise à jour des connaissances nécessaires à l'exercice du métier de pharmacien d'officine
- faire participer à la formation du stagiaire une équipe officinale qualifiée ;
- associer le stagiaire au suivi thérapeutique des patients et à la pratique de l'opinion pharmaceutique, en lui faisant prendre conscience de son rôle d'acteur de santé publique ;
- communiquer au stagiaire son expérience professionnelle, y compris les bases élémentaires de gestion d'une officine, et des relations humaines ;
- faciliter la participation du stagiaire aux réunions d'information et de formation se déroulant au cours du stage ;
- accepter l'évaluation du déroulement du stage et de la formation reçue par le stagiaire ;
- respecter le barème d'indemnisation des étudiants en pharmacie en stage de 6^{ème} année ;
- participer aux jurys de validation de stage.

date et signature
pharmacien maître de stage agréé

éventuellement, date et signature,
pharmacien adjoint maître de stage adjoint

DESIGNATION

DU PHARMACIEN ADJOINT MAITRE DE STAGE ADJOINT

Je soussigné(e),

Mme, Mlle, M.....

pharmacien titulaire*, gérant *, de l'officine, sise à :

.....
.....

agréé(e) maître de stage sous le n° en date du.....

missionne,

Mme, Mlle, M.....

pharmacien adjoint dans mon officine inscrit à l'Ordre des pharmaciens

sous le n°

pour encadrer et participer à la formation de

Mme, Mlle, M.....

étudiant en année à la faculté de pharmacie de

en tant que stagiaire :

- pour le stage officinal d'initiation *
- pour le stage d'application des enseignements coordonnés 3ème ou 4ème année *
- pour le stage de pratique professionnelle en officine*

se déroulant du au

date et signature
pharmacien maître de stage agréé

date et signature
pharmacien adjoint maître de stage adjoint

* rayer les mentions inutiles

FORMULAIRE DE RENSEIGNEMENTS STAGE OFFICINAL

Merci de compléter lisiblement ce formulaire de stage

➔ **Le formulaire doit être retourné au service scolarité de la Faculté de Pharmacie**

Joindre impérativement l'attestation d'assurance, responsabilité civile indiquant la mention stage.

1. L'Université de Lille 2

Représentée par le Doyen de la Faculté des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques de Lille.

2. Le Stagiaire

Mme / M Nom : _____ Prénom(s) : _____
 Adresse _____

 Code postal : _____ Ville : _____
 Nationalité : _____ Date de naissance : ____ / ____ / ____
 Lieu de naissance : _____ Tel : ____ . ____ . ____ . ____ . ____
 Courriel : _____ @ _____
 Assurance en Responsabilité civile :
 Compagnie : _____
 N° de Contrat : _____

3. Le Maître de stage

Nom : _____ Prénom : _____
 N° ordinal : _____ Arrêté d'agrément en date du : __ / __ / ____
 Nom de l'Officine : _____
 Adresse de l'Officine : _____

 Code postal : ____ Ville : _____ Tel : ____ . ____ . ____ . ____ . ____
 Fax : _____ Courriel : _____ @ _____

4. Le Stage

➤ INTITULE DU STAGE : _____ REALISE EN EME ANNEE _____

Dates du stage :

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI
Matin					
Après-Midi					

NB : L'Etudiant doit impérativement effectuer 35H00 effectives de stage par semaine.

Fait à _____ le ____ / ____ / _____,

Le Maître de stage
(signature + Cachet de l'Officine)

Le stagiaire
(signature)

Article 2 - Objectif du stage

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant(e) acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie et/ou de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par l'université et approuvées par l'officine.

Le programme est établi par l'université et l'officine en fonction du programme général de la formation dispensée :

ACTIVITES CONFIEES :

.....
.....
.....
.....

COMPETENCES À ACQUERIR OU À DEVELOPPER :

- D'avoir une vue objective de l'officine, de cerner le contexte de son environnement, et de prendre conscience des missions qui lui sont dévolues ainsi que d'en connaître les devoirs et d'appréhender les responsabilités qui s'y attachent ;
- De s'intégrer au sein d'une équipe officinale : d'acquérir une autorité fondée sur une compétence non seulement théorique, mais aussi pratique acquise auprès de chacun des collaborateurs qui compose cette équipe ;
- De maîtriser l'ensemble des processus d'une mise à disposition de produits de santé (stock, médicaments stupéfiants, chaîne du froid, etc.) ainsi que les situations de rupture d'approvisionnement, de retrait de lot et l'ensemble des vigilances incombant au pharmacien (pharmacovigilance, matériovigilance, nutrivigilance etc.) ;
- De dominer l'ensemble du processus de dispensation de la prise en charge initiale du patient à la délivrance des produits et des conseils qui s'y attachent, ainsi que le suivi éventuel du traitement ;
- De susciter la collaboration avec les autres professionnels de santé partenaires dans la prise en charge des malades ;
- D'exploiter la connaissance globale et officinale du patient (Dossier Pharmaceutique, opinion pharmaceutique, dossier de suivi pharmaco thérapeutique) afin d'optimiser sa prise en charge ;
- De maîtriser l'essentiel des éléments comptables de gestion courante de l'officine dont ceux articulés autour de la facturation et d'assurer les tâches administratives les plus communes.

Article 3 - Modalités du stage

La durée hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'officine sera de 35 heures (sur la base d'un temps complet).
Si le stagiaire doit être présent dans l'officine la nuit, le dimanche ou un jour férié, préciser les cas particuliers :
.....
.....

Article 4- Accueil et encadrement du stagiaire

Le stagiaire est suivi par l'enseignant référent désigné dans la présente convention et/ou par le service de l'université en charge des stages.

Le pharmacien maître de stage agréé est chargé d'assurer le suivi du stagiaire et d'optimiser les conditions de réalisation du stage conformément aux stipulations pédagogiques définies. *

Les pharmaciens agréés maîtres de stage ont le devoir de se préparer à leur fonction en perfectionnant leurs connaissances et en se dotant des moyens adéquats. Nul pharmacien ne peut prétendre former un stagiaire s'il n'est pas en mesure d'assurer lui-même cette formation (Art. R 4235-41 du CSP).

Le pharmacien maître de stage s'engage à dispenser au stagiaire une formation pratique en l'associant à l'ensemble des activités qu'il exerce. Il doit s'efforcer de lui montrer l'exemple des qualités professionnelles et du respect de la déontologie. (Art.R.4235-42 du CSP).

Le stagiaire est autorisé à revenir dans son université pendant la durée du stage pour y suivre des cours demandés explicitement par le programme, ou pour participer à des réunions ; les dates sont portées à la connaissance de l'officine par l'université.

L'officine peut autoriser le stagiaire à se déplacer.

Toute difficulté survenue dans la réalisation et le déroulement du stage, qu'elle soit constatée par le stagiaire, le pharmacien maître de stage agréé ou le conseiller de stage, doit être portée à la connaissance de l'enseignant référent et de l'université afin d'être résolue au plus vite.

Le maître de stage a autorité sur son stagiaire. Les différends entre maîtres de stage et stagiaires sont portés à la connaissance du président du conseil de l'ordre compétent, exception faite de ceux relatifs à l'enseignement universitaire (Art. R.4235-44 du CSP).

[MODALITES D'ENCADREMENT \(visite, RDV téléphonique, etc\)](#)

.....
.....

Article 5 - Gratification-Avantages

Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non, celui-ci fait obligatoirement l'objet d'une gratification, sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer française.

Le montant horaire de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L.241-3 du CSS. Une convention de branche ou accord professionnel peut définir un montant supérieur à ce taux.

La gratification est due sans préjudice du remboursement des frais engagés par le stagiaire pour effectuer son stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

L'officine peut décider de verser une gratification pour les stages dont la durée est inférieure ou égale à deux mois.

En cas de suspension ou de résiliation de la présente convention, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée du stage effectué.

La durée donnant droit à gratification s'apprécie compte tenu de la présente convention et de ses avenants éventuels, ainsi que du nombre de jours de présence effective du/de la stagiaire dans l'officine.

LE MONTANT DE LA GRATIFICATION est fixé à 3,60 € par heure de présence.

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, le montant minimal de la gratification n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois.

Article 5 bis - Accès aux droits des salariés - Avantages (sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer française)

Le stagiaire bénéficie des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés.

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants prévus à l'article L.3262-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés de l'officine. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L.3261-2 du même code.

Le stagiaire accède aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L.2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

AUTRES AVANTAGES ACCORDES :.....

Article 6 - Régime de protection sociale

Pendant la durée du stage, le stagiaire reste affilié à son régime de sécurité sociale antérieur.

6-1 Gratification d'un montant maximum de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale :

La gratification n'est pas soumise à cotisation sociale.

Le stagiaire bénéficie de la législation sur les accidents de travail au titre du régime étudiant de l'article L.412-8 2° du CSS.

En cas d'accident survenant au stagiaire soit au cours d'activités dans l'officine, soit au cours du trajet, soit sur des lieux rendus utiles pour les besoins du stage et pour les étudiants en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie qui n'ont pas un statut hospitalier pendant le stage effectué dans les conditions prévues au b du 2° de l'article L.418-2, l'officine envoie la déclaration à la CPAM ou à la caisse compétente (voir adresse p.1) en mentionnant l'université comme employeur, avec copie à l'université.

6-2 Gratification supérieure à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale :

Les cotisations sociales sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

L'étudiant bénéficie de la couverture légale en application des dispositions des articles L.411-1 et suivants du CSS.

En cas d'accident survenant au stagiaire soit au cours des activités dans l'officine, soit au cours du trajet, soit sur des lieux rendus utiles pour les besoins du stage, l'officine effectue toutes les démarches nécessaires auprès de la CPAM et informe l'université dans les meilleurs délais.

Article 7 - Responsabilité et assurance

L'officine et le stagiaire déclarent être garantis au titre de la responsabilité civile.

Pour les stages outremer, le stagiaire s'engage à souscrire un contrat d'assistance (rapatriement sanitaire, assistance juridique...) et un contrat d'assurance individuel accident.

Lorsque l'officine met un véhicule à disposition du stagiaire, il lui incombe de vérifier préalablement que la police d'assurance du véhicule couvre son utilisation par l'étudiant.

Lorsque dans le cadre de son stage, l'étudiant utilise son propre véhicule ou un véhicule prêté par un tiers, il déclare expressément à l'assureur dudit véhicule et, le cas échéant, s'acquitte de la prime afférente.

Article 8 - Discipline

Le stagiaire est soumis à la discipline et aux clauses du règlement intérieur qui lui sont applicables et qui sont portées à sa connaissance avant le début du stage, notamment en ce qui concerne les horaires et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'officine.

En cas de manquement grave à la discipline, l'officine se réserve le droit de mettre fin au stage tout en respectant les dispositions fixées à l'article 9 de la présente convention.

Article 9 - Congés - Interruption du stage

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celle prévue pour les salariés aux articles L.1225-16 à 28, L.1225-35, L.1225-37 et L.1225-46 du code du travail (Sauf en cas de règles particulière applicables dans certaines collectivités d'outre-mer française).

Pour les stages dont la durée est supérieure à deux mois et dans la limite de la durée maximale de 6 mois, des congés ou autorisation d'absence sont possibles.

Cas particulier du stage de six mois de pratique professionnelle du troisième cycle court en officine :

Pour les pharmaciens titulaires agrées maîtres de stage **adhérents à la FSPF ou l'USPO**, un accord FSPF-USPO-ANEPP en date du 15 juin 2015 prévoit que le stage de six mois de pratique professionnelle du troisième cycle court des études de pharmacie (filiale officine), donne lieu à l'attribution, dès le début du stage, et pour toute la durée de celui-ci, de six jours ouvrables de congés pour convenances personnelles. Ces congés sont pris dans la limite de deux jours ouvrables consécutifs, sous réserve de l'accord du pharmacien titulaire quant au nombre de jours pris et aux dates auxquelles ces jours sont posés. Les heures correspondant aux jours de congés pris au cours d'un même mois sont assimilées à des heures de présence effective pour le calcul du montant de la gratification et versée au titre du mois considéré. A l'issue du stage ou en cas d'interruption de celui-ci avant le terme initialement prévu, les jours de congés non pris sont perdus et ne font pas l'objet du versement d'une indemnité compensatrice.

NOMBRE DE JOURS DE CONGES AUTORISES / ou modalités des congés et autorisation d'absence durant le stage :

Pour toute autre interruption temporaire de stage (maladie, absence injustifiée...) l'officine avertit l'université par courrier.

Toute interruption du stage, est signalée aux autres parties à la convention et à l'enseignant référent. Une modalité de validation est mise en place le cas échéant par l'université. En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin du stage est possible afin de permettre la réalisation de la durée totale du stage prévue initialement. Ce report fera l'objet d'un avenant à la convention de stage.

Un avenant à la convention pourra être établi en cas de prolongation du stage sur demande conjointe de l'officine et du stagiaire, dans le respect de la durée maximale du stage fixée par la loi (6 mois).

En cas de volonté d'une des trois parties (pharmacie, stagiaire, université) d'arrêter le stage, celle-ci doit immédiatement en informer les deux autres parties par écrit. Les raisons invoquées seront examinées en étroite concertation. La décision définitive d'arrêt du stage ne sera prise qu'à l'issue de cette phase de concertation.

Si le maître de stage, fait l'objet d'une peine d'interdiction temporaire ou définitive d'exercer la pharmacie, le président du CROP communique la décision définitive et exécutoire au président de l'université et au directeur de l'UFR dispensant des formations pharmaceutiques. Le président de l'université, sur proposition du directeur de l'UFR dispensant des formations pharmaceutiques, est alors libre de retirer l'agrément, ainsi que de placer l'étudiant chez un autre pharmacien agréé pour finir le stage en cours (article R4234-24 du CSP).

Article 10 - Devoir de réserve et confidentialité

Les maîtres de stage rappellent à leurs stagiaires les obligations déontologiques auxquelles ils sont tenus, notamment le respect du secret professionnel pour les faits connus durant les stages (Art. R4235-43 du CSP).

Le devoir de réserve est de rigueur absolue et apprécié par l'officine compte-tenu de ses spécificités. Le stagiaire prend donc l'engagement de n'utiliser en aucun cas les informations recueillies ou obtenues par eux pour en faire publication, communication à des tiers sans accord préalable de l'officine, y compris le rapport de stage. Cet engagement vaut non seulement pour la durée du stage mais également après son expiration. Le stagiaire

s'engage à ne conserver, emporter, ou prendre copie d'aucun document ou logiciel, de quelque nature que ce soit, appartenant à l'officine, sauf accord de cette dernière.

Dans le cadre de la confidentialité des informations contenues dans le rapport de stage, le cas échéant, l'officine peut demander une restriction de la diffusion du rapport, voire le retrait de certains éléments confidentiels.

Les personnes amenées à en connaître sont contraintes par le secret professionnel à n'utiliser ni ne divulguer les informations du rapport.

Article 10 bis : Devoir de confraternité

Un pharmacien qui, soit pendant, soit après ses études, a remplacé, assisté ou secondé un de ses confrères durant une période d'au moins six mois consécutifs ne peut, à l'issue de cette période et pendant deux ans, entreprendre l'exploitation d'une officine ou d'un laboratoire d'analyses de biologie médicale où sa présence permette de concurrencer directement le confrère remplacé, assisté ou secondé, sauf accord exprès de ce dernier. Ces dispositions sont applicables aux anciens stagiaires devenus pharmaciens. (Art. R.4235-37 et 45 du CSP).

Article 11 - Propriété intellectuelle

Conformément au code de la propriété intellectuelle, dans le cas où les activités du stagiaire donnent lieu à la création d'une œuvre protégée par le droit d'auteur ou la propriété industrielle (y compris logiciel), si l'officine souhaite l'utiliser et que le stagiaire en est d'accord, un contrat devra être signé entre le stagiaire (auteur) et l'officine.

Le contrat devra alors notamment préciser l'étendue des droits cédés, l'éventuelle exclusivité, la destination, les rapports utilisés et la durée de la cession, ainsi que, le cas échéant, le montant de la rémunération due au stagiaire au titre de la cession. Cette clause s'applique quel que soit le statut de l'officine.

Article 12 - Fin de stage - Rapport - Evaluation

- 1) Attestation de stage : à l'issue du stage, l'officine délivre une attestation de stage dont le modèle figure en annexe, mentionnant au minimum la durée effective du stage et, le cas échéant, le montant de la gratification perçue. Le stagiaire devra produire cette attestation à l'appui de sa demande éventuelle d'ouverture de droits au régime général d'assurance vieillesse prévue à l'article L.351-17 du CSS ;
- 2) Qualité du stage : à l'issue du stage, les parties à la présente convention sont invitées à formuler une appréciation sur la qualité du stage. Le stagiaire transmet au service compétent de l'université un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'officine. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie.
- 3) Evaluation de l'activité du stagiaire : à l'issue du stage, l'officine renseigne une fiche d'évaluation de l'activité du stagiaire qu'il retourne à l'enseignant référent
- 4) Modalités d'évaluation pédagogique : **Le stagiaire se référera au règlement d'études.**
 - [Epreuve de posologie \(décembre\) : 20 points.](#)
 - [Appréciation du maître de stage : 20 points.](#)
 - [Travail de santé publique : 10 points.](#)
 - [Préparations : 20 points.](#)
 - [Commentaires d'ordonnance et conseils pharmaceutique : 80 points.](#)
 - [NOMBRE D'ECTS European Credits Transfer System \(le cas échéant\) : 30 ECTS](#)
- 5) Le pharmacien maître de stage agréé de l'officine appelé à se rendre à l'université dans le cadre de la préparation, du déroulement et de la validation du stage, ne peut prétendre à une quelconque prise en charge ou indemnisation de la part de l'université.

Article 13 - Droit applicable - tribunaux compétents

La présente convention est régie exclusivement par le droit français. Tout litige non résolu par voie amiable sera soumis à la compétence de la juridiction française compétente.

Fait à _____ le _____

<p>Pour l'université</p> <p>Damien CUNY</p>	<p>Stagiaire</p> <p>Nom et signature</p>
<p>Pour l'officine</p> <p>Nom et signature du maître de stage agréé</p>	<p>L'enseignant référent</p> <p>Nom et signature</p>
<p>Président du Conseil de l'Ordre des pharmaciens dont relève le maître de stage</p>	

Annexe 5 : Grille de salaire

Le point :	4,355	1° Mars 2016	
Coefficient	Salaire Horaire	Brut 35H/s	Net approx. (-23%)
100	9,76 € SMIC 1-01-17	1 480,27 €	1 140 €
115	9,76 € SMIC	1 480,27 €	1 140 €
125	9,76 € SMIC	1 480,27 €	1 140€
130	9,76 € SMIC	1 480,27 €	1 140 €
135	9,76 €	1 481,05 €	1 140 €
140	9,78 €	1 483,06 €	1 142 €
145	9,79 €	1 485,07 €	1 144 €
150	9,80 €	1 487,08 €	1 145 €
155	9,82 €	1 489,09 €	1 147 €
160	9,83 €	1 491,09 €	1 148 €
165	9,84 €	1 493,10 €	1 150 €
170	9,86 €	1 495,11 €	1 151 €
175	9,87 €	1 497,12 €	1 153 €
180	9,88 €	1 499,12 €	1 154 €
190	9,91 €	1 503,14 €	1 157 €
200	9,94 €	1 507,16 €	1 161 €
210	9,96 €	1 511,17 €	1 164 €
220	9,99 €	1 515,19 €	1 167 €
225	10,00 €	1 517,19 €	1 168 €
230	10,02 €	1 519,20 €	1 170 €
240	10,45 €	1 585,25 €	1 221 €
250	10,89 €	1 651,31 €	1 272 €

260	11,32 €	1 717,36 €	1 322 €
270	11,76 €	1 783,41 €	1 373 €
280	12,19 €	1 849,46 €	1 424 €
290	12,63 €	1 915,52 €	1 475 €
300	13,07 €	1 981,57 €	1 526 €
310	13,50 €	2 047,62 €	1 577 €
320	13,94 €	2 113,67 €	1 628 €
330	14,37 €	2 179,73 €	1 678 €
340	14,81 €	2 245,78 €	1 729 €
380	16,55 €	2 509,99 €	1 933 €
400	17,42 €	2 642,09 €	2 034 €
430	18,73 €	2 840,25 €	2 187 €
450	19,60 €	2 972,35 €	2 289 €
470	20,47 €	3 104,46 €	2 390 €
500	21,78 €	3 302,61 €	2 543 €
550	23,95 €	3 632,88 €	2 797 €
600	26,13 €	3 963,14 €	3 052 €
650	28,31 €	4 293,40 €	3 306 €
700	30,49 €	4 623,66 €	3 560 €
800	34,84 €	5 284,18 €	4 069 €
Etudiants en Pharmacie		1° Mars 2016	
< 350 H	10,02 €	1 519,20 €	1 170 €
> 350 H	13,07 €	1 981,57 €	1 526 €

Rpt.Tit. 6°an.Val	14,37 €	2 179,73 €	1 678 €
STAGE de 6° Année de 6 mois (à temps plein)			1° Janvier 2017
Gratification mensuelle = 55 fois la valeur du SMIC horaire			536,80 €
Plafond Sécurité Sociale		3 269,00 €	Année 2017
S M I C 1-01-2017	9,76 €	1 480,27 €	1 140 €
Elèves au CFA de Préparateurs en Pharmacie			
Apprentissage et Contrat Professionnalisation		- 21 ans	BRUT 35h/s
BEP-SS	BP1	60% Coef 145	891,04 €
	BP2	70% Coef 155	1 042,36 €
Bac	BP1	65% Coef 150	966,60 €
	BP2	75% Coef 160	1 118,32 €
Contrat de Professionnalisation		+ 21 ans	BRUT 35h/s
BEP-SS	BP1	70% SMIC	1 036,19 €
	BP2	70% Coef 155	1 042,36 €
Bac	BP1	70% SMIC	1 036,19 €
	BP2	75% Coef 160	1 118,32 €
Bac pro/tech	BP1	80% SMIC	1 184,22 €
	BP2	80% SMIC	1 184,22 €
Bac + 2	BP1	90% SMIC	1 332,24 €

	BP2	90% SMIC	1 332,24 €
CAP + MC	BP1	80% Coef 160	1 192,87 €
	BP2	90% Coef 165	1 343,79 €
Contrat de Professionalisation Adulte		+ 26 ans	BRUT 35h/s
Tous	BP1	SMIC	1 480,27 €
Tous	BP2	SMIC	1 480,27 €

TABLEAU DE BORD DU STAGE DE 6^{ème} ANNEE OFFICINE

Ce tableau de bord est à lire et à commenter avec votre Maître de Stage dans les premiers jours de votre arrivée à l'Officine.

Dans chaque thème, le maximum des objectifs doit être atteint, y compris dans le domaine de gestion de l'Officine.

Nom / Prénom	Adresse	Mail :
		Tél :

	Acquis	A Approfondir	Non Acquis	Objectif Non
1 - La Dispensation et Le Patient <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration de Dossier Pharmaceutique - Argumentation pour une bonne pratique de substitution - Convaincre de l'Observance des traitements - Plan de posologie - Diététique appliquée aux grandes pathologies - Evaluer la pertinence de la demande du patient dans le cadre d'un conseil ou dans le libre accès - Maîtriser les règles de prescription : Liste I, II, stupéfiants, PIH, PRS, exception - Connaissance des droits de prescription : infirmière, Kiné, sage-femme, pédicure - Préparation des doses à administrer - Dispensation au domicile des Patients - Prise en charge des patients toxicomanes - Contraception d'urgence - IVG médicamenteuse - Renouvellement de contraception - Déclaration de vigilance : pharmacovigilance, matériovigilance, cosmétovigilance - Commentaires d'Examens Biologiques - Retour Cyclamed 				
2 - Missions de Santé Publique <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement des patients chroniques : AVK, Asthmatiques ... - Entretien pharmaceutique : tabacologie, diabète, HTA, Addictologie, Hygiène de Vie - Participation à des séances d'éducation thérapeutique dans le cadre d'une structure. - Soins de première urgence 				

Ce document vous permettra à mi-stage de faire un point, avec l'appui de votre Maître de Stage, sur vos acquis en matière de formation et ainsi parfaire vos connaissances dans les deux derniers mois de votre stage

		Acquis	A Approfondir	Non Acquis	Objectif Non
3 - Pratiques des autres activités de dispensation à l'Officine	<ul style="list-style-type: none"> - Médicaments vétérinaires : Chiens, chats, NAC, Gros animaux - Homéopathie - Phytothérapie - Aromathérapie - Compléments alimentaires - Dermopharmacie - Diététique du bien être - Identification des champignons - Identification des plantes toxiques 				
4 - Activités de Maintien et Soins à domicile, Orthèses, Dispositifs Médicaux	<ul style="list-style-type: none"> - Contention veineuse - Genouillères, Chevillières, Attelles - Ceintures de soutien abdominal, lombaire - Colliers cervicaux - Aérosols, tire-lait - Lecteurs de Glycémie - Auto-tensiomètre - Dispositifs médicaux : sondes, canules... - Pansements techniques - Incontinence adulte - Aide à la marche - Lits médicaux - Fauteuils Roulants - Oxygénothérapie 				
5 - Assurance Qualité	<ul style="list-style-type: none"> - Lecture des procédures existantes - Actualisation de ces procédures - Réalisation de nouvelles procédures - Intégration des alertes sanitaires : <ul style="list-style-type: none"> . Nouvelles recommandations . Nouvelles contre indications . Médicaments sous PGR . Suppression et / ou retrait d'AMM . Alerte des patients si nécessaires 				

<p>6 - Actualisation des connaissances</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à des formations : <ul style="list-style-type: none"> . E P U de la Faculté . U T I P, Organismes agréés . E.learning agréé - Analyse « critique » : <ul style="list-style-type: none"> . Des nouvelles spécialités et autres produits de santé . De nouveaux produits de dermocosmétologie . De compléments alimentaires, etc. - Réalisation d'information sur les nouveautés : <ul style="list-style-type: none"> . Fiche et/ou mise en place informatique - Recherche informatique : <ul style="list-style-type: none"> . ANSM - HAS . Thériaque - CRAT - Meddispar - EQO etc. 				
---	--	--	--	--	--

		Acquis	A Approfondir	Non Acquis	Objectif Non
7 – Relation avec les autres Professionnels de Santé	<ul style="list-style-type: none"> - Contact avec les Prescripteurs <ul style="list-style-type: none"> . Pour complément d'information . Pour Problème de dosage . Pour ajustement de Posologie . Pour Contre-indication . Pour Rupture d'une spécialité ou autre - Contact avec les Infirmiers / Infirmières - Contact avec les autres confrères - Contact avec les autres Professionnels de Santé - Participation à un réseau - Participation à l'activité du Pharmacien en EHPAD 				
8 - Préparatoire	<ul style="list-style-type: none"> - Application des B P P - Nombre de Préparations réalisées par semaine à l'Officine. - Sous-Traitance : connaissance des règles 				
9 – Participation à la vie de l'entreprise « Officine »	<ul style="list-style-type: none"> - Information sur le choix : <ul style="list-style-type: none"> . Des grossistes . Des commandes directes aux laboratoires . Du groupement... - Participation aux achats : <ul style="list-style-type: none"> . Répartiteurs, groupement, direct, etc. - Dialogue avec les représentants, les visiteurs médicaux - Participation au référencement des nouveautés en Médication officinale et mise en avant « devant le comptoir » - Connaissance de la politique des prix de l'officine - Merchandising - Vitrites : Installation / Réalisation d'une vitrine éducative 				

10 - Participation à la Gestion Comptable de base	<ul style="list-style-type: none"> - Caisse journalière - Journal des achats et des ventes - Suivi des règlements - Rencontre avec l'expert comptable 				
11 - Maîtrise de l'administratif	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des différents systèmes de couverture des Assurés. - Gestion du Tiers payant : Télétransmission - Gestion des problèmes : <ul style="list-style-type: none"> . avec les différents organismes sociaux . avec les assurés - Suivi des règlements des organismes sociaux 				

		Acquis	A Approfondir	Non Acquis	Objectif Non
12 - Maîtrise de la gestion des stocks	<p><u>Chaîne du froid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Commandes : <ul style="list-style-type: none"> . Grossistes . Direct laboratoire . Plateforme groupement, centrale d'achat - Procédure de réception, validation des commandes - Traçabilité des retraits de lots - Gestion des périmés - Gestion des manquants par quota ou manque fabricant - Gestion, Traçabilité : <ul style="list-style-type: none"> . des stupéfiants . dérivés du sang . médicaments à prescription particulière - Prévision des stocks pour les gardes 				
13 - Autour de la Gestion du Personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à l'organisation du Planning de Travail de l'équipe, gardes comprises - Connaissance de la convention Collective de la Pharmacie d'Officine - Connaissance de la grille des qualifications et des salaires, compréhension d'une fiche de paie - Connaissance des obligations de déclarations : Embauche, Visite médicale, URSSAF - Connaissance de l'organisation de la formation de l'Equipe 				
14 - Travail personnel pour la Préparation de l'examen	<ul style="list-style-type: none"> - Synthèse sur les grandes pathologies : <ul style="list-style-type: none"> . Stratégie thérapeutique . Classe des médicaments et leur bon usage - Synthèse sur les pathologies de « comptoir » <ul style="list-style-type: none"> . Questions à poser . Choix des spécialités si il y a lieu . Orientation vers médecin si nécessaire - Nombre de commentaires d'ordonnances effectués chaque mois avec le Maître de Stage - Nombre de préparations réalisées en vue de l'examen 				

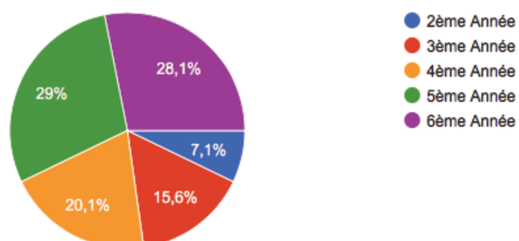
Toutes ces informations doivent rester confidentielles

(Ce document est à remplir uniquement par le stagiaire)

Annexe 7 : Questionnaire à destination des étudiants

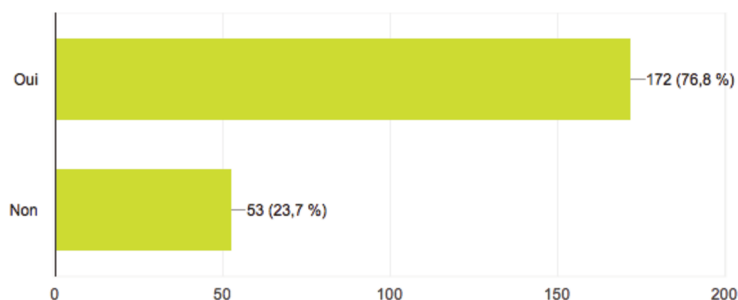
1. En quelle année d'études êtes-vous ? *

224 réponses

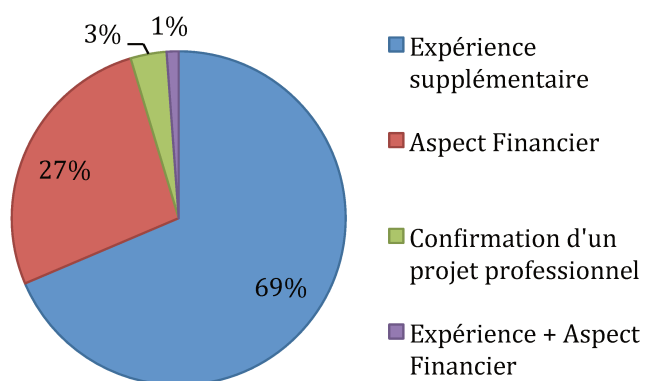


2. Travaillez-vous en officine durant vos études ? *

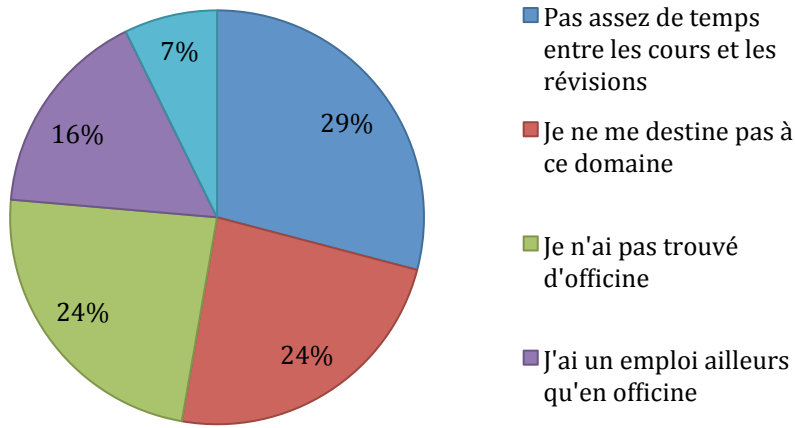
224 réponses



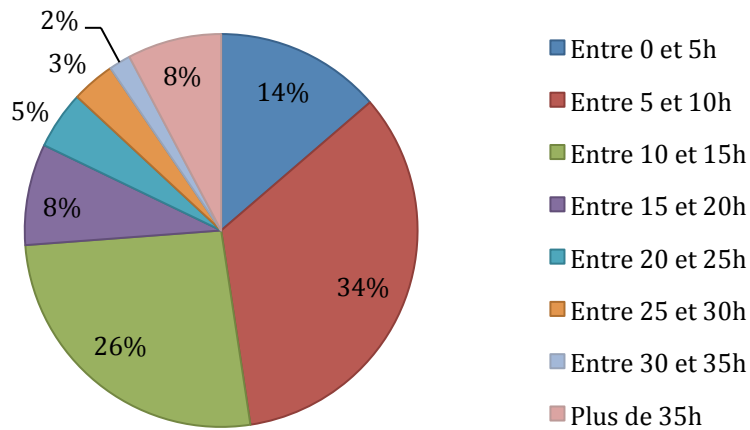
3. Si oui pourquoi ? (Cochez la raison principale) (172 réponses)



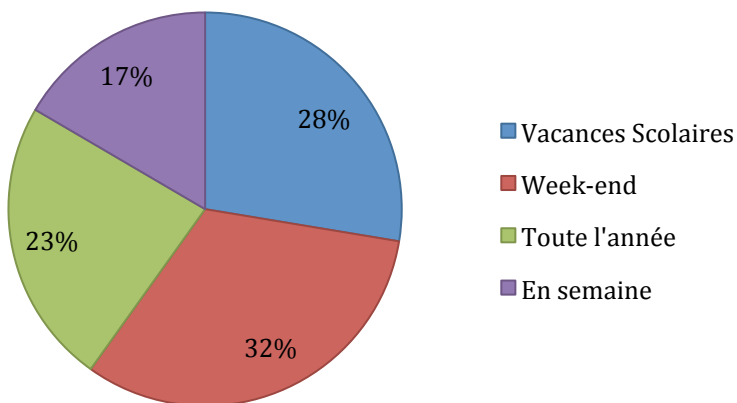
4. Si non pourquoi ? ((55 réponses)



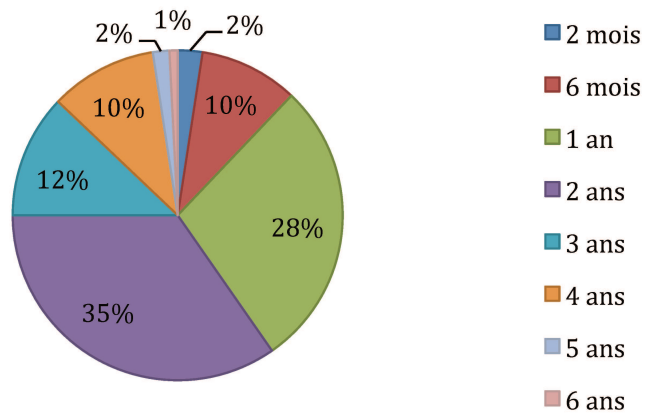
5. En moyenne, combien d'heures hebdomadaires exercez-vous en officine ? (167 réponses)



6. A quel(s) moment(s) travaillez-vous ? (185 réponses)

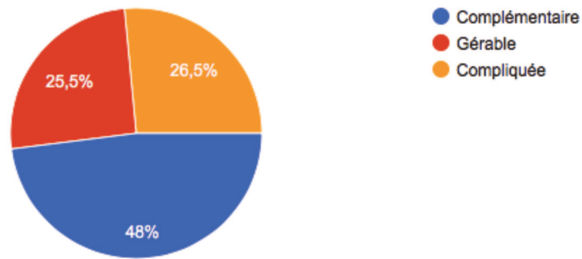


7. Depuis quand travaillez-vous en officine ? (168 réponses)



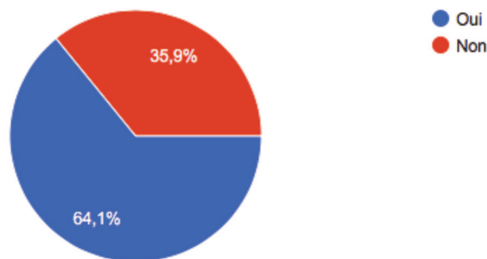
8. Selon vous, comment qualifieriez vous la relation étude/travail ?

200 réponses



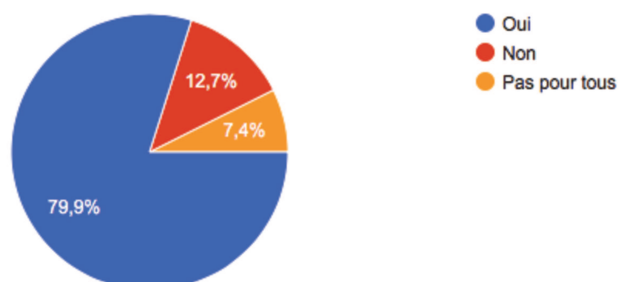
9. Vous est-il déjà arrivé de ne pas aller en cours pour aller travailler ?

195 réponses

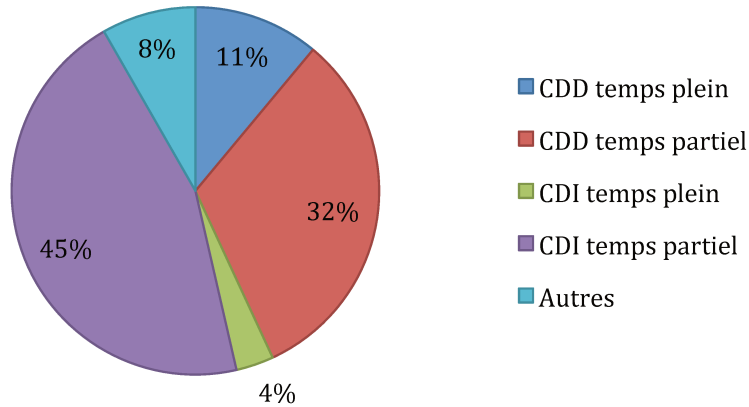


10. Existe t-il un contrat entre vous et votre/vos employeurs ?

189 réponses

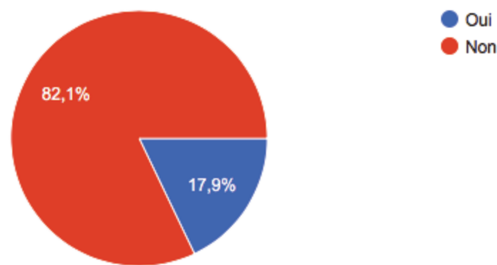


11. Si oui, quel(s) type(s) de contrat ? (165 réponses)

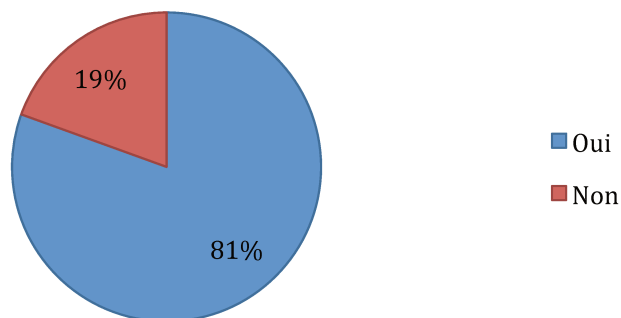


12. Travaillez-vous dans plusieurs officines en même temps ?

190 réponses



13. Faites-vous une différence entre un étudiant-salarié et un stagiaire, quelle que soit l'année d'études ? (si oui, pouvez vous argumenter ?) (154 réponses)



Commentaires :

- Le stagiaire est là pour se former, l'étudiant pour travailler, il doit fournir une prestation de travail
- L'étudiant doit être à la disposition du titulaire
- Le stagiaire possède des objectifs imposés
- L'étudiant salarié a beaucoup plus de responsabilités

- Le stagiaire demande un encadrement, un accompagnement supérieur à l'étudiant salarié
- La rémunération est différente
- Les attentes de l'étudiant salarié et du stagiaire sont différentes
- Le travail d'étudiant est plus valorisant que le stage
- L'étudiant salarié se sent plus intégré à l'équipe qu'un stagiaire
- Le titulaire accorde plus de confiance à l'étudiant qu'au stagiaire
- Sentiment d'inutilité pour le stagiaire

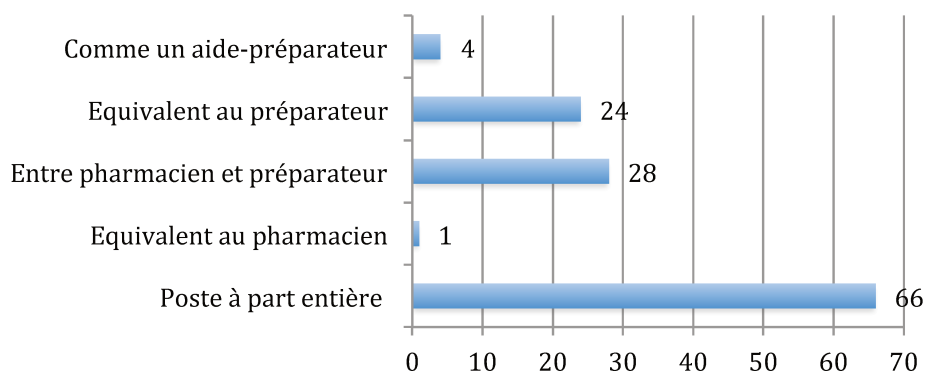
14. Quel(s) est (sont) les facteur(s) pouvant expliquer une telle différence ? (83 réponses)

Parmi les réponses les plus citées, on retrouve dans l'ordre du plus important vers le moins important :

- la rémunération
- le statut
- le temps de présence à l'officine

15. Comment vous placez-vous au sein de l'équipe officinale ? (123 réponses)

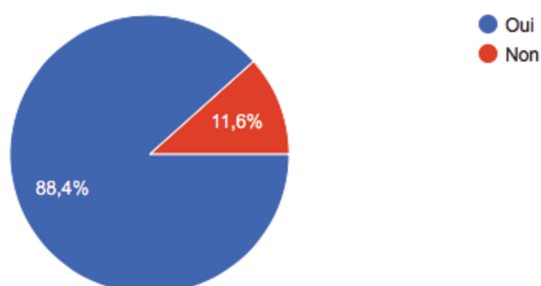
Quand on regroupe les diverses réponses, voici ce que l'on obtient :



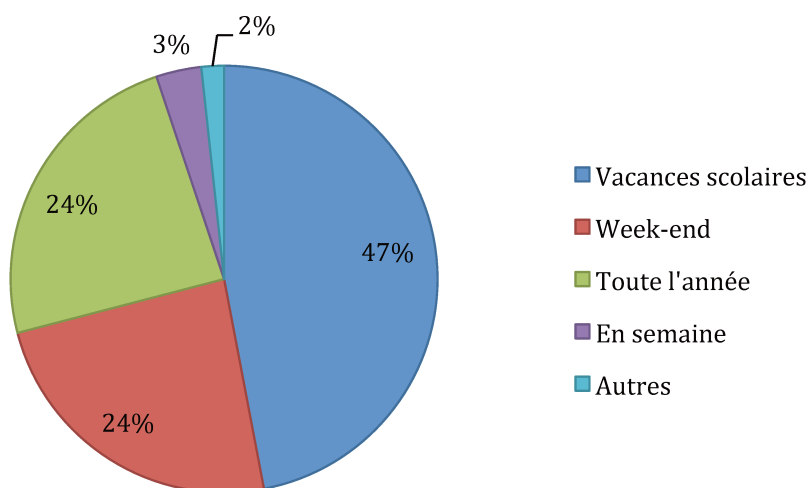
Annexe 8 : Questionnaire à destination des titulaires

1. Prenez-vous des étudiants en pharmacie pour travailler au sein de votre officine ?

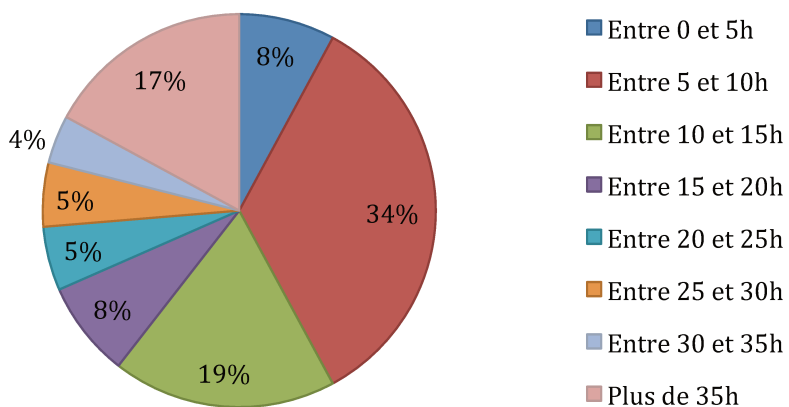
86 réponses



2. A quel(le) moment/période de l'année ? (76 réponses)

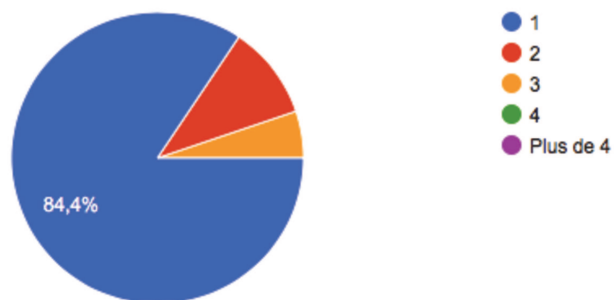


3. En moyenne, combien d'heures hebdomadaires l'étudiant est-il présent ? (76 réponses)



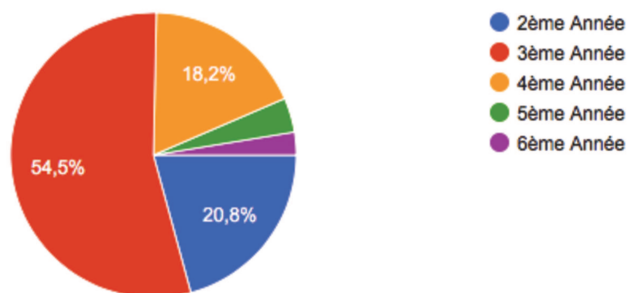
4. Combien d'étudiant(s) au maximum travaille(nt) simultanément dans votre officine ?

77 réponses



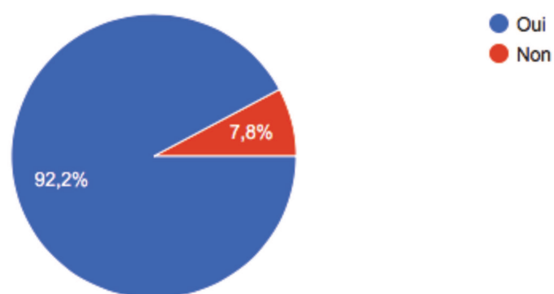
5. A partir de quelle année d'études recrutez-vous un étudiant ?

77 réponses

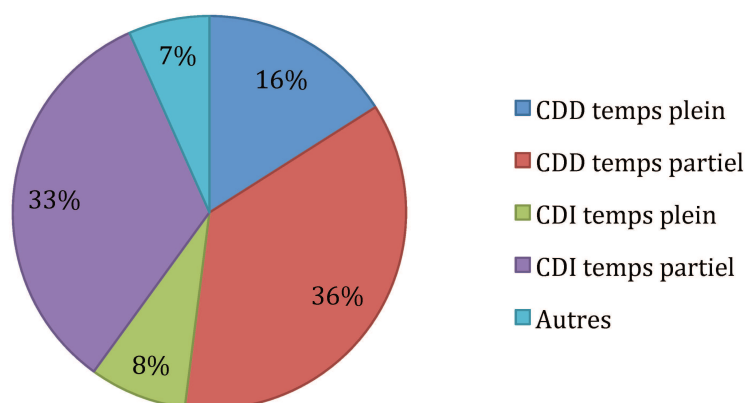


6. En général, établissez-vous avec l'étudiant un contrat de travail écrit ?

77 réponses

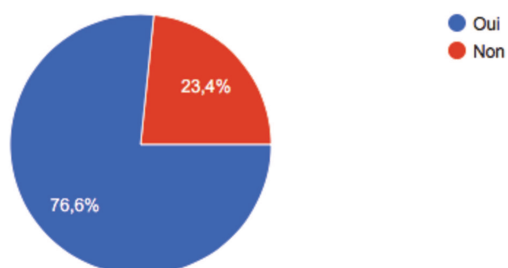


7. Si oui, quel(s) type(s) de contrat(s) ? (75 réponses)



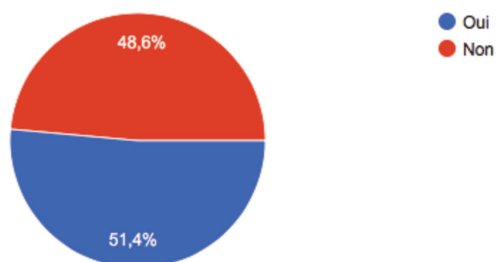
8. Le temps de travail de l'étudiant est-il amené à varier ?

77 réponses



9. Si le temps de travail varie, recourez-vous à des avenants au contrat de travail ?

70 réponses



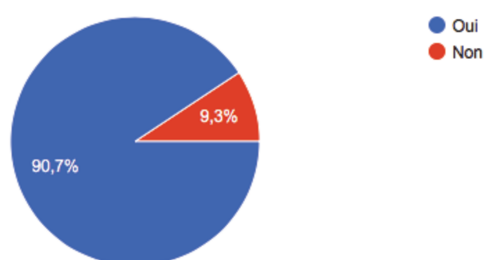
10. Quel(s) intérêt(s) portez-vous à l'embauche d'un étudiant en pharmacie ?

3 critères ont été choisis ici. Classez ces 3 critères du moins (1) au plus important (3)

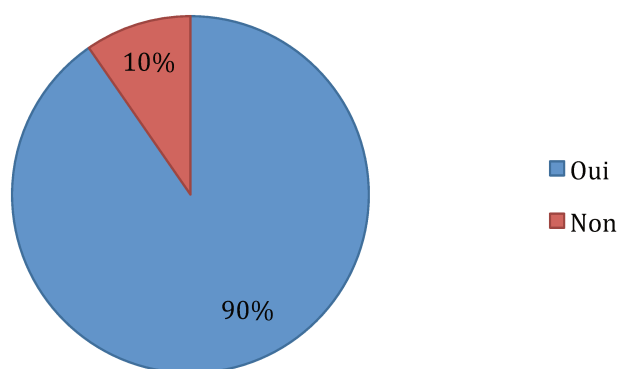
82 réponses	1	2	3
Disponibilité	17,1% (14)	30,5% (25)	52,4% (43)
Coût	48,8% (40)	34,2% (28)	17,1% (14)
Compétences	15,9% (13)	47,6% (39)	36,6% (30)

11. Prenez-vous des stagiaires en pharmacie dans le cadre de leurs études ?

86 réponses



12. Faites vous une différence entre un étudiant salarié et un stagiaire, quelle que soit l'année d'études ? Si oui, pouvez-vous argumenter ? (83 réponses)



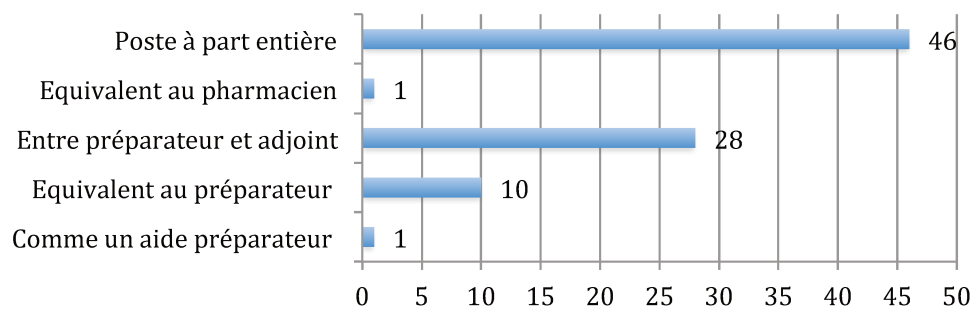
Commentaires :

- activités différentes entre le stagiaire et l'étudiant salarié
- la rémunération est différente
- le stagiaire est là pour apprendre et l'étudiant pour travailler donc du résultat est attendu de la part de ce dernier. Il doit être à la disposition de l'employeur, à la différence du stagiaire qui n'a pas l'obligation de fournir une prestation de travail

- le statut est différent
- plus de responsabilité pour l'étudiant salarié
- le stagiaire a des objectifs imposés
- les compétences sont plus élevées chez l'étudiant salarié
- le temps consacré au stagiaire est plus important que pour l'étudiant salarié

13. Comment placeriez-vous l'étudiant salarié au sein de l'équipe officinale ? (86 réponses)

Quand on regroupe les diverses réponses, voici ce que l'on obtient :





DEMANDE D'AUTORISATION DE SOUTENANCE

Nom et Prénom de l'étudiant : Driebeulle Camille

Date, heure et lieu de soutenance :

Le 20 11 2017 à 18h15 Amphithéâtre ou salle : Jouvet

Avis du conseiller (directeur) de thèse

Nom : MARCELO ROCHA

Prénom : ANTOINETTE

Favorable

Défavorable

Motif de l'avis défavorable :

Date : 4.03.2017

Signature:

Avis du Président de Jury

Nom : GERVAIS

Prénom : BRUNO

Favorable

Défavorable

Motif de l'avis défavorable :

Date : 11/09/2017

Signature:

Décision de Monsieur le Doyen

Favorable

Défavorable

Le Doyen



Université de Lille 2
FACULTE DES SCIENCES PHARMACEUTIQUES ET BIOLOGIQUES DE LILLE
DIPLOME D'ETAT DE DOCTEUR EN PHARMACIE
Année Universitaire 2017/2018

Nom : Deledeuille

Prénom : Emilie

Titre de la thèse :

L'étudiant en pharmacie salarié à l'officine : guide de bonnes pratiques

Mots-clés : stage, contrat de travail, étudiant, salarié, position à l'officine

Résumé : Les études de pharmacie comprennent plusieurs stages tout au long du cursus, néanmoins, beaucoup d'étudiants travaillent en parallèle en officine. Les principales hypothèses de ce double statut sont le manque de stages, la recherche de l'expérience, l'existence de la ronéo et l'aspect financier.

Ce constat de double statut n'est pas sans poser un certain nombre de difficultés, notamment juridiques, organisationnelles et hiérarchiques.

Membres du jury :

Président : Gervois Philippe, Maître de Conférences, Faculté de Pharmacie de Lille

Directeur, conseiller de thèse : Morgenroth Thomas, Maître de Conférences, Faculté de Pharmacie de Lille

Assesseur(s) : Bertoux Elisabeth, Pharmacien titulaire, Wasquehal