







# Indemnisation des services de garde ou d'urgence en pharmacie d'officine

**Tableau n° 1 : volets ouverts**

Jour ouvrable		Dimanche ou jour férié autre que le 1 <sup>er</sup> mai		1 <sup>er</sup> mai	
Jour 	Nuit 	Jour 	Nuit 	Jour 	Nuit 
Rémunération calculée sur la base de 100 % du temps passé	Rémunération calculée sur la base de 100 % du temps passé  + Majorations pour heures de nuit (1)	Repos compensateur d'une durée égale aux heures de présence (2)  + Indemnité de sujétion (3)	Repos compensateur d'une durée égale aux heures de présence (2)  + Indemnité de sujétion (3)  + Majorations pour heures de nuit (1)	Rémunération calculée sur la base de 100 % du temps passé (4)  + Indemnité spéciale du 1 <sup>er</sup> mai égale au montant du salaire (5)  + Repos compensateur d'une durée égale aux heures de présence	Rémunération calculée sur la base de 100 % du temps passé (4)  + Indemnité spéciale du 1 <sup>er</sup> mai égale au montant du salaire (5)  + Repos compensateur d'une durée égale aux heures de présence  + Majorations pour heures de nuit (1)
+ Majorations pour heures supplémentaires le cas échéant, sous forme de paiement ou de repos compensateur de remplacement (6)					

(1) 20 % pour les heures comprises entre 20 heures et 22 heures et entre 5 heures et 8 heures ; 40 % pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

(2) Dans le cas d'un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai tombant un jour de la semaine où le salarié travaille habituellement, le repos compensateur et l'indemnité de sujétion s'ajoutent au salaire de cette journée déjà compris dans la rémunération mensualisée du salarié.

(3) 1,5 fois la valeur du point conventionnel de salaire multiplié par le nombre d'heures de présence.

(4) A ajouter sur le bulletin de salaire uniquement lorsque le 1er mai tombe un jour de la semaine où le salarié ne travaille habituellement pas. Si le salarié travaille habituellement le jour de la semaine sur lequel tombe le 1er mai, cette rémunération est déjà comprise dans le salaire mensualisé versé chaque mois au salarié. Ce salaire devra toutefois être complété si la durée de la garde est supérieure à la durée habituellement travaillée par le salarié ce jour de la semaine (avec majorations pour heures supplémentaires le cas échéant).

(5) Le montant de cette indemnité spéciale est limité au nombre d'heures travaillées au cours du service de garde, quel que soit le nombre d'heures habituellement travaillées ce jour de la semaine par le salarié.

(6) Taux de majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, taux de 50 % pour les suivantes. Le 1er mai, les majorations pour heures supplémentaires ne sont pas doublées.

# Indemnisation des services de garde ou d'urgence en pharmacie d'officine

**Tableau n° 2 : volets fermés**

Jour ouvrable	Dimanche ou jour férié autre que le 1 <sup>er</sup> mai	1 <sup>er</sup> mai
Rémunération calculée sur la base de 25 % du temps passé (1)	Repos compensateur d'une durée égale aux heures de présence (2)  + Indemnité de sujétion (3)	Rémunération calculée sur la base de 25 % du temps passé (1+4)  + Indemnité spéciale du 1 <sup>er</sup> mai égale au montant du salaire et calculée après application du régime d'heures d'équivalence (5)  + Repos compensateur d'une durée égale aux heures de présence
+ Indemnité spéciale pour dérangement (6)		
+ Majorations pour heures supplémentaires le cas échéant, sous forme de paiement ou de repos compensateur de remplacement (7) Les heures supplémentaires sont décomptées après application du régime des heures d'équivalence		
Pas de majorations pour heures de nuit		

(1) A volets fermés, le calcul du temps de travail s'effectue en application du régime des heures d'équivalence. Seuls les salariés employés à temps plein peuvent être rémunérés sur la base d'un horaire d'équivalence (Décret n° 2002-386 du 21 mars 2002 relatif à la durée du travail dans les pharmacies d'officine pendant un service de garde ou d'urgence à volets fermés). Les salariés à temps partiel doivent donc percevoir une rémunération calculée sur la base de 100 % du temps passé.

(2) Dans le cas d'un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai tombant un jour de la semaine où le salarié travaille habituellement, le repos compensateur et l'indemnité de sujétion s'ajoutent au salaire de cette journée déjà compris dans la rémunération mensualisée du salarié.

(3) 1,5 fois la valeur du point conventionnel de salaire multiplié par le nombre d'heures de présence.

(4) A ajouter sur le bulletin de salaire uniquement lorsque le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour de la semaine où le salarié ne travaille habituellement pas. Si le salarié travaille habituellement le jour de la semaine sur lequel tombe le 1<sup>er</sup> mai, cette rémunération est déjà comprise dans le salaire mensualisé versé chaque mois au salarié. Ce salaire devra toutefois être complété si la durée de la garde (calculée après application du régime d'heures d'équivalence) est supérieure à la durée habituellement travaillée par le salarié ce jour de la semaine (avec majorations pour heures supplémentaires le cas échéant).

(5) Le montant de cette indemnité spéciale est limité au nombre d'heures travaillées au cours du service de garde (calculées après application du régime d'heures d'équivalence), quel que soit le nombre d'heures habituellement travaillées ce jour de la semaine par le salarié.

(6) Cette indemnité est égale aux montants des honoraires fixés par la convention nationale pharmaceutique (2 euros, 6 euros, 10 ou 20 euros par ordonnance, selon les jours et heures de délivrance), à l'exclusion de l'indemnité forfaitaire d'astreinte (200 euros).

(7) Taux de majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, taux de 50 % pour les suivantes. Le 1<sup>er</sup> mai, les majorations pour heures supplémentaires ne sont pas doublées.

# Indemnisation des services de garde ou d'urgence en pharmacie d'officine

**Tableau n° 3 : astreinte à domicile (1).**

Jour ouvrable	Dimanche ou jour férié autre que le 1 <sup>er</sup> mai	1 <sup>er</sup> mai
Temps d'intervention (2) rémunéré sur la base de 100 % du temps passé	Repos compensateur d'une durée égale au temps d'intervention (3)	Temps d'intervention rémunéré sur la base de 100 % du temps passé (2+4)  + Indemnité spéciale du 1 <sup>er</sup> mai égale au montant de la rémunération du temps d'intervention (5)  + Repos compensateur d'une durée égale au temps d'intervention
+ Indemnisation forfaitaire de 10 % du salaire horaire par heure d'astreinte, déduction faite du temps d'intervention		
+ Majorations pour heures supplémentaires applicables, le cas échéant, sur le temps d'intervention uniquement, sous forme de paiement ou de repos compensateur de remplacement (6)		
Pas d'indemnité de sujétion		
Pas d'indemnité spéciale pour dérangement		
Pas de majorations pour heures de nuit		

(1) Constituent des astreintes les périodes pendant lesquelles le salarié est tenu de rester à domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour assurer un service de garde ou d'urgence. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

(2) Temps d'intervention = trajet aller/retour entre l'officine et le domicile + travail à l'officine.

(3) Dans le cas d'un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai tombant un jour de la semaine où le salarié travaille habituellement, le repos compensateur et l'indemnisation forfaitaire de 10 % par heure d'astreinte s'ajoutent au salaire de cette journée déjà compris dans la rémunération mensualisée du salarié.

(4) A ajouter sur le bulletin de salaire uniquement lorsque le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour de la semaine où le salarié ne travaille habituellement pas. Si le salarié travaille habituellement le jour de la semaine sur lequel tombe le 1<sup>er</sup> mai, cette rémunération est déjà comprise dans le salaire mensualisé versé chaque mois au salarié. Ce salaire devra toutefois être complété si la durée du temps d'intervention est supérieure à la durée habituellement travaillée par le salarié ce jour de la semaine (avec majorations pour heures supplémentaires le cas échéant).

(5) Le montant de cette indemnité spéciale est limité à la durée du temps d'intervention, quel que soit le nombre d'heures habituellement travaillées ce jour de la semaine par le salarié.

(6) Taux de majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, taux de 50 % pour les suivantes. Le 1<sup>er</sup> mai, les majorations pour heures supplémentaires ne sont pas doublées.