

FAQ

Rubrique : Pharmacie

1/ Modalités de remplacements

Une officine ne peut rester ouverte en [l'absence d'un pharmacien](#). (1)

Le pharmacien titulaire doit s'assurer de [l'inscription de ses adjoints à l'Ordre](#), et s'il se fait remplacer, il doit veiller à ce que son remplaçant satisfasse aux conditions requises. (2)

Comment déclarer mes [remplacements](#) à l'Ordre (obligation) (3)?

Pour une absence du titulaire inférieure à 8 jours, il n'y a pas de formalités administratives de déclaration.

Pour une absence au-delà de 8 jours, le pharmacien titulaire envoie par lettre recommandée un formulaire signé par les deux parties mentionnant les nom, adresse et qualité du remplaçant :

- au Directeur Général de l' **agence régionale de santé (ARS)**
- **au Président du conseil régional de l'Ordre des pharmaciens (CROP) dont il dépend**

Qui peut assurer un remplacement ?

Règles de remplacement applicables à l'officine

(Pharmacien titulaire, gérant mutualiste ou CANSSM, gérant après décès)

Durée	Modalités du remplacement	Formalités
Moins de 8 jours	<ul style="list-style-type: none"> Par un pharmacien inscrit à l'Ordre, ou en instance de l'être, n'ayant pas d'autre activité professionnelle pendant la durée du remplacement Par un cotitulaire de la même officine Par un adjoint de la même officine Par un étudiant en pharmacie ayant validé la 5^e année d'étude et le stage de 6 mois de pratique professionnelle et possédant un certificat de remplacement en cours de validité délivré à cet effet par un président de conseil régional de l'Ordre 	Pas de formalités à accomplir
De 8 jours à 1 mois	Comme ci-dessus, excepté le signalement par lettre recommandée à faire (cf. ci-contre)	Envoi d'une lettre recommandée du pharmacien titulaire ou du gérant au directeur général de l'ARS et au conseil régional ou central (D ou E) de l'Ordre dont il dépend, accompagnée de l'engagement écrit de son remplaçant (nom, adresse et qualité)
De 1 à 4 mois	<ul style="list-style-type: none"> Par un pharmacien inscrit à l'Ordre, ou en instance de l'être, n'ayant pas d'autre activité professionnelle pendant la durée du remplacement Par un adjoint de la même officine* Par un étudiant en pharmacie ayant validé la 5^e année d'étude et le stage de 6 mois de pratique professionnelle et possédant un certificat de remplacement en cours de validité délivré à cet effet par un président de conseil régional de l'Ordre 	
De 4 mois à 1 an	<ul style="list-style-type: none"> Par un pharmacien inscrit au tableau de la section D ou E de l'Ordre, sans autre activité professionnelle pendant la durée du remplacement Par un adjoint de la même officine* 	
Plus de 1 an	Interdit (L. 5125-21 du CSP)	

* article L.5125-20 du Code de la santé publique

Tout remplaçant doit solliciter son inscription au tableau de la Section D.

L'étudiant qui soutient sa thèse et obtient son diplôme doit lui aussi, s'il effectue des remplacements, solliciter immédiatement son inscription au tableau D.

En cas de condamnation à une interdiction d'exercer la pharmacie en application de l'article L.4234-6, le remplacement du pharmacien exerçant ne pourra être assuré que par un pharmacien inscrit au tableau de la Section D et n'ayant pas d'autre activité professionnelle pendant la durée du remplacement.

○ **Congé maladie ou absence inférieure à 8 jours**

Le remplacement devra être assuré par :

- un pharmacien diplômé inscrit à l'ordre ou en instance de l'être, n'ayant pas d'autre activité professionnelle pendant la durée du remplacement ;
- un cotitulaire de la même officine ;
- un adjoint de la même officine un étudiant en pharmacie possédant le certificat délivré à cet effet par le président du conseil de l'ordre de la région où il a effectué ses études.

Le remplacement par un étudiant qui n'a pas soutenu sa thèse sera possible:

- *s'il a validé la 5^{ème} année et le stage de 6 mois de pratique professionnelle*
- *pour un remplacement de moins de 4 mois*
- *s'il possède un certificat de remplacement en cours de validité (délivré par le CROP). Le certificat de remplacement est valable 1 an, renouvelable une fois.*

S'il ne réunit pas les conditions précitées, l'étudiant ne peut être considéré comme "pharmacien adjoint" et être inscrit au tableau de la section D de l'Ordre des pharmaciens.

Il a la qualité d' "étudiant remplaçant de sixième année" et ne pourra pas prétendre à un poste d'adjoint (et n'est donc pas considéré comme tel pour la déclaration du chiffre d'affaires).

Pour tout remplacement supérieur à 8 jours, le pharmacien titulaire doit envoyer par lettre recommandée :

- **La fiche de déclaration de remplacement dûment complétée**
- **L'engagement écrit de son remplaçant**

Cette lettre est à adresser :

- Au directeur général de l'ARS
 - Au CROP dont il dépend, section D (ou E).

- **Congé maladie ou absence de 8 jours à un mois**
 - Même conditions que précédemment, avec envoi de la lettre recommandée.

- **Congé maladie ou absence de 1 à 4 mois**

Le remplacement devra être assuré par :

- un pharmacien diplômé inscrit à l'ordre ou en instance de l'être, n'ayant pas d'autre activité professionnelle pendant la durée du remplacement ;
- un adjoint de la même officine (à condition qu'il soit lui-même régulièrement remplacé si sa présence est obligatoire en raison de l'importance du chiffre d'affaires) ;
- un étudiant en pharmacie possédant le certificat délivré à cet effet par le président du conseil de l'ordre de la région où il a effectué ses études.

Le remplacement **ne pourra pas** être assuré par un **cotitulaire** de la même officine.

- **Congé maladie ou absence de 4 mois à 1 an (ou 2 ans sur dérogation)**

Le remplacement devra être assuré par :

- un pharmacien inscrit au tableau de la Section D, n'ayant pas d'autre activité professionnelle pendant la durée du remplacement ;
- un adjoint de la même officine (à condition qu'il soit lui-même régulièrement remplacé si sa présence est obligatoire en raison de l'importance du chiffre d'affaires).

Quelle qu'en soit la raison, le pharmacien **ne peut se faire remplacer pendant plus d'un an** sauf [dérogation](#) accordée en raison de son état de santé.
L'associé professionnel malade ou absent garde tous ses droits sur la propriété des parts ou actions qu'il détient dans la société.



Fiche de déclaration de remplacement

A retourner au Conseil Régional de l'Ordre des Pharmaciens ET à l'Agence Régionale de Santé

TITULAIRE	REEMPLAÇANT
Mme, Mlle, M.	PHARMACIEN DIPLOMÉ Mme, Mlle, M.
Prénom.....	Prénom.....
Adresse de l'officine	Adresse personnelle
.....
Tél..... Fax :	Diplômée de la Faculté de
Sera absente de son officine	Date de soutenance de thèse
du..... au.....	Numéro d'inscription à l'Ordre
Et sera remplacée par Mme, Mlle, M.....	Demande d'inscription à l'Ordre en cours, envoyée le
Prénom.....
Signature du titulaire	Signature du remplaçant
ETUDIANT(E) INSCRIT(E) EN ANNÉE DE THÈSE ayant validé sa 5 ^e année d'études en vue du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie et un stage de 6 mois de pratique professionnelle dans le cadre du troisième cycle des études. Date et numéro de certificat de remplacement..... Délivré par le Conseil Régional de	

2/ Modalités d'inscription à l'Ordre

Comment m'inscrire à l'Ordre ?

Si vous avez soutenu votre thèse, dès votre 1er contrat de travail, inscrivez-vous au tableau de la section D à Paris :

<http://www.ordre.pharmacien.fr/index.php/Nos-missions/L-examen-de-la-capacite-a-exercer-la-pharmacie/L-inscription-au-tableau/Officine-Inscription-en-metropole>

cliquez sur le pdf « inscription ou modification d'inscription-section D » et « pièces à fournir »

Et envoyez les documents à l'adresse suivante :

Conseil Central de la Section D
Pharmaciens adjoints et Mutualistes
4 av Ruysdaël
TSA 70038
75379 PARIS CEDEX 8

01 56 21 35 70 – Fax 01 56 21 34 29

La section D vous transmettra le certificat d'inscription avec le n°RPPS.
Le n° d'inscription devient alors votre n° Ordinal.

3/ Les préconisations de l'Ordre relatives au partage de compétences

Le partage de compétences, est-elle possible en pharmacie ?

Oui, nous avons levé cette interrogation auprès de l'Ordre des pharmaciens.

Ce concept est prévu et encadré par les articles L8241-1 et suivants du code du travail. Pratiqué à petite échelle en pharmacie, il est déjà bien implanté dans d'autres filières en tension comme le BTP ou l'agriculture.

Le prêt d'un pharmacien adjoint à une autre officine affecte-t-elle son inscription au tableau de l'Ordre ?

L'inscription d'un pharmacien à l'Ordre doit refléter son activité réelle. Par conséquent, un pharmacien prêté temporairement auprès d'une autre officine devra en informer l'Ordre si la durée de la mise à disposition dépasse 15 jours.

Il se déclarera comme pharmacien d'officine intérimaire (Adjoint intermittent d'officine, remplacement de courte durée) (section D) exerçant dans l'officine prêteuse et dans l'officine receveuse.

Pendant une mission, de quel effectif le salarié prêté fait-il partie ?

Selon l'Ordre des pharmaciens, le salarié en mission pour moins de 4 mois est comptabilisé dans l'effectif de sa pharmacie habituelle.

Si la mission dépasse 4 mois, il est considéré comme faisant partie de l'effectif de la pharmacie receveuse.

Rubrique : Partage de compétences (4)

Selon la bonne vieille méthode QQQQCP

1/ Quoi ?

Qu'est-ce que le partage de compétences ?

Pour pallier des difficultés de recrutement ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au partage de compétences. L'employeur (l'entreprise prêteuse) met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise (l'entreprise receveuse) pendant une durée déterminée (pour une période maximale de 2 ans) pour adapter ses ressources humaines à son activité

Le partage de compétences, est-ce légal ?

Oui, à condition d'être à but non lucratif. Ce concept est prévu et encadré par les articles L8241-1 et suivants du code du travail (5). Pratiqué à petite échelle en pharmacie, il est déjà bien implanté dans d'autres filières en tension comme le BTP ou l'agriculture.

2/ Qui ?

Qui peut prendre part au partage de compétences ?

Toute entreprise qui le souhaite peut mettre à disposition ou emprunter du personnel à un confrère, conformément aux articles L.8241-1 et suivants du Code du travail.

De même, les salariés qui souhaitent participer à cette démarche peuvent en informer leur employeur pour bénéficier de nouvelles opportunités.

Qu'est-ce que le partage de compétences implique pour le salarié ?

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

La mise à disposition ne peut remettre en cause la protection qui couvre un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

En revanche, une convention peut prévoir que la pharmacie receveuse dirige et pilote le salarié mis à disposition et que cette pharmacie endosse la responsabilité de sa direction.

C'est cette hypothèse que prévoit la convention proposée par inKadus.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

Un titulaire peut-il se mettre à disposition auprès d'un confrère ?

Non. Selon l'Ordre des pharmaciens, qui cite l'article L. 5125-11 du Code de la santé publique, indépendamment du fait qu'un titulaire aurait une présence pharmaceutique suffisante dans son officine, il ne peut avoir une activité dans une autre officine que celle qu'il exploite. L'article R. 5125-17 va en ce sens, car un pharmacien titulaire ne peut exercer qu'au sein de l'officine dont il est titulaire.

3/ Quand ?

Pour quelle durée peut-on mettre à disposition du personnel ?

La durée de la mise à disposition est définie dans la Convention de mise à disposition signée entre les deux entreprises.

Sauf cas particuliers cités par l'article L8241-3 du Code du Travail, la mise à disposition est possible pour période maximale de 2 ans.

Elle peut concerner tout ou partie du temps de travail du salarié.

Peut-on prolonger une période de mise à disposition ?

Oui, tant que les trois parties sont d'accord. Il faudra signer une nouvelle convention et un nouvel avenant au contrat de travail.

Existe-t-il une période d'essai pour le salarié prêté dans l'entreprise receveuse ?

La convention de mise à disposition prévoit éventuellement la définition d'une période probatoire, au cours de laquelle il peut être mis fin à la mise à disposition à la demande de l'une des parties. Cette période est obligatoire lorsque la mise à disposition entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (rémunération, poste, qualification, lieu de travail).

Que se passe-t-il en cas d'arrêt prématuré de la mise à disposition au-delà de cette période probatoire ?

Comme si la mission avait été menée jusqu'à son terme, le salarié réintègre sa pharmacie habituelle, car pendant la période de mise à disposition le contrat qui le lie à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu.

En revanche, si l'arrêt prématuré est dû à une faute du salarié, celui-ci peut être mis en cause par la pharmacie prêteuse qui pourrait le licencier pour faute (grave ou lourde).

Un salarié peut-il faire l'objet de plusieurs mises à disposition en même temps ?

Oui, rien n'empêche un salarié d'être prêté dans plusieurs entreprises sur la même période, tant qu'il est d'accord.
Il faudra signer les documents nécessaires avec chaque entreprise receveuse.

4/ Comment :

Quelles sont les démarches administratives à accomplir ?

Il suffit de deux documents :

- **Avenant au contrat de travail**

Le salarié et l'entreprise prêteuse doivent signer un avenant au contrat de travail, qui indique obligatoirement :

- les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice,
- les horaires et le lieu d'exécution du travail,
- les caractéristiques particulières du poste de travail : la fiche de poste

- **Convention de mise à disposition**

L'entreprise prêteuse et l'entreprise receveuse doivent signer une convention qui précise les éléments suivants :

- la durée de la mise à disposition,
- l'identité et la qualification du salarié,
- le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise receveuse par l'entreprise prêteuse,
- et éventuellement la période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties (période obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail).

Une même convention ne peut pas concerner plusieurs salariés. Dans le cas de prêt de plusieurs salariés, il en faut une par salarié nommément désigné.

De même, une convention ne peut pas concerner plusieurs missions de mise à disposition.

Le salarié prêté doit-il signer un contrat de travail avec l'entreprise receveuse ?

Non. Il conserve son contrat de travail et sa feuille de paie habituelle dans son entreprise prêteuse.

Puis-je m'appuyer sur les documents fournis par inKadus pour prêter ou emprunter du personnel ?

Oui mais leur utilisation et/ou modification reste de votre responsabilité.

- **Embauche** : Dans le cadre d'une embauche, inKadus propose à ses Membres une assistance administrative, qui permet d'éditer un résumé des termes de la mission négociés entre eux sur le Site, modifiable à leur guise par les Entreprises.

- **Partage de compétences** :

De même, dans le cadre d'une mise à disposition de personnel, inKadus vous proposera des modèles d'avenant au Contrat de travail et de Convention de mise à disposition.

Ces documents sont destinés à vous apporter une simple assistance, sans que la responsabilité d'inKadus ne soit engagée.

Vous pouvez utiliser ces documents, les télécharger, les envoyer à un tiers, les copier, les modifier et les compléter à votre guise. En effet, ils ne sont qu'un support de travail minimal et sont présentés à titre indicatif. Ils n'ont pas vocation à être utilisés en l'état, et ne valent pas contrat de travail. inKadus ne peut être considéré comme responsable des éléments inscrits par les parties et signés entre elles sur les documents définitifs signés entre les Membres.

Quelles démarches dois-je faire auprès de mon expert-comptable ?

Il vous suffit d'envoyer les documents signés à votre expert-comptable. Il n'y a pas de déclaration préalable à l'embauche ou autre démarche.

Economiquement parlant, comment cela se passe entre les deux entreprises ?

La mise à disposition de personnel doit obligatoirement être à **but non lucratif** pour l'entreprise prêteuse.

Celle-ci facture, pendant la mise à disposition, uniquement

- les salaires versés aux salariés, et primes de détachement éventuelles
- les charges sociales qui y sont liées
- les frais professionnels remboursés au salarié.

Pour faire simple, l'entreprise prêteuse ne doit pas faire de plus-value lors de la facturation.
Elle peut intégrer au montant calculé d'éventuels frais de gestion, dans la mesure où ces frais sont réels et justifiables.

Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but lucratif ne sont autorisées que pour les agences d'intérim, le portage salarial pour les entreprises de travail à temps partagé, et les agences de mannequin.

Qu'encourt l'entreprise prêteuse si elle réalise du bénéfice en mettant à disposition son personnel ?

La mise à disposition de personnel est légale si elle est à **but non lucratif** pour l'entreprise prêteuse.

Le prêt de main d'œuvre illicite est sanctionné pénalement jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € (montant porté à 150 000 € pour une personne morale).

Des peines complémentaires peuvent aussi être prononcées : interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics (5 ans maximum), publication du jugement dans les journaux, etc.

Des [sanctions administratives](#) peuvent également être appliquées : suppression des aides publiques (exonérations de charges sociales, par exemple), fermeture, etc (6)

Comment les entreprises répercutent-elle la mise à disposition ou emprunt d'un salarié dans leur bilan comptable ?

Comptablement, il faut voir cette collaboration entre entreprises comme une « rétrocession de personnel ».

S'agissant de la pharmacie prêteuse, et dans la mesure où la pratique n'est pas régulière, l'opération se traduira en comptabilité comme un produit exceptionnel.

S'agissant de la pharmacie receveuse, le traitement comptable de l'opération s'apparente à celui d'une charge d'exploitation.

Par ailleurs, il est à noter que les opérations de mise à disposition sont soumises à la TVA.

Economiquement parlant, comment ça se passe pour le salarié ?

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée. Il touche exactement le même salaire que s'il travaillait dans sa pharmacie habituelle.

Le salarié peut-il recevoir une prime ou des indemnités kilométriques ?

Oui, sur initiative de l'entreprise receveuse. En ce cas l'entreprise prêteuse l'intègre à la facturation à l'entreprise receveuse. Le salarié touchera alors son salaire habituel augmenté de cette prime.

Un salarié prêté est-il toujours subordonné à son entreprise habituelle pendant une mission de mise à disposition ?

Oui, le contrat de travail entre l'entreprise prêteuse et le salarié n'est ni suspendu ni rompu, donc il relève toujours du pouvoir hiérarchique de son entreprise habituelle, notamment en termes de discipline.

Le salarié prêté est en revanche sous la responsabilité fonctionnelle d'une personne de l'entreprise receveuse, qui supervise ses activités. Donc en pharmacie, en cas d'erreur de délivrance par exemple, il semble vraisemblable que ce sera la responsabilité du titulaire de la pharmacie receveuse qui pourrait être mise en cause.

Qui est responsable des conditions de travail et de sécurité du salarié prêté pendant sa mission ?

C'est à l'entreprise receveuse d'accueillir le salarié dans des conditions permettant la bonne exécution de sa mission.

Les salariés prêtés ont accès aux moyens de transport et aux installations collectives au même titre que les salariés habituels de l'entreprise receveuse.

Le salarié a-t-il son mot à dire si son employeur lui propose une mission de mise à disposition ?

Oui, le consentement du salarié doit être recueilli pour chaque mission. Le salarié est donc libre d'accepter, négocier ou refuser les conditions d'une mission qui lui sont proposées.

Un salarié peut-il être sanctionné s'il refuse une mission ?

Non. Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

Si une clause restrictive (non concurrence, non-sollicitation de personnel, exclusivité) figure dans le contrat de travail habituel du salarié prêté, peut-on y déroger pendant la mise à disposition ?

Oui, à condition de bien le spécifier dans l'avenant au contrat de travail. La levée de cette clause sera effective pendant la durée de la mise à disposition définie par l'avenant. Si cela n'était pas indiqué dans l'avenant, l'entreprise prêteuse qui avait accepté de déroger à cette clause sans l'officialiser pourrait difficilement s'en prévaloir.

Le modèle d'avenant au contrat de travail proposé par inKadus déroge par défaut à la seule clause d'exclusivité.

Le salarié peut-il prendre des vacances pendant une période de mise à disposition ?

Oui, au même titre que s'il travaillait habituellement dans sa pharmacie prêteuse. Comme il est toujours sous la responsabilité hiérarchique de l'entreprise prêteuse, c'est cette dernière qui valide ou non les périodes de congés.

Cela suppose bien entendu en accord avec l'entreprise receveuse.

Les cotisations du salarié (congés, maladie, retraite...) sont-elles impactées par une période de mise à disposition ?

Non. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine. Il continue donc à cotiser de la même manière que d'habitude.

Quelles démarches en cas d'accident du travail ou d'arrêt maladie pendant la période de mise à disposition ?

Le salarié : il doit sous 24h en informer son entreprise habituelle ainsi que l'entreprise receveuse, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'entreprise receveuse : elle doit sous 24h en informer l'entreprise prêteuse, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'entreprise prêteuse : comme elle est l'employeur du salarié mis à disposition victime d'un accident du travail, c'est à elle de le déclarer sous 48h à la CPAM.

Les représentants du personnel interviennent-ils en cas de mise à disposition d'un salarié ?

La mise à disposition ne peut remettre en cause la protection qui couvre un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Les représentants du personnel ou le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition

figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de [l'article L. 4154-2](#).

Dans quelle mesure peut-on choisir de travailler ou pas avec un autre membre d'inKadus ?

Vous pouvez bien évidemment choisir de travailler ou non avec un confrère ou un collaborateur.

En tant que titulaire, pour tisser un réseau privilégié, vous pouvez créer ou faire partie d'un groupe VIP. Les offres que vous posterez seront testées en priorité auprès de ce réseau d'entreprises amies. Intéressant si vous faites partie d'un groupement !

Un pharmacien titulaire peut-il gérer deux équipes en même temps sur inKadus ?

Oui. Pour cela il devra créer deux comptes différents correspondant à chaque pharmacie.

Que se passe-t-il pour le salarié à la fin d'une période de mise à disposition ?

Pendant une mise à disposition, le salarié conserve la sécurité de son contrat de travail et de sa feuille de paie habituelle.

À l'issue de sa mission, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

Un salarié mis à disposition peut-il être embauché par l'entreprise receveuse ?

Selon l'article R4235-36 du code de la santé publique, il est interdit aux pharmaciens d'inciter tout collaborateur d'un confrère à rompre son contrat de travail (7).

Cette clause de non-débauchage figure dans la convention de mise à disposition proposée par inKadus, sans que la responsabilité d'inKadus ne soit engagée.

En revanche, si les trois parties sont d'accord, et les clauses restrictives du contrat de travail du salarié levées par l'avenant, rien ne l'empêche. Dans ces cas là, les parties doivent procéder dans les modalités habituelles prévues en matière de démission ou de licenciement.

Pharmacie : Dispositions particulières

Rappel de quelques textes qui régissent la profession de pharmacien :

Comment se faire remplacer en cas d'interdiction d'exercer ?

Le pharmacien titulaire condamné à une interdiction d'exercer peut se faire remplacer par un pharmacien inscrit à la section D.

Etant tenu à une obligation d'exercice personnel dans sa propre officine, l'associé investisseur ne pourra en aucun cas exercer dans la présente officine (8).

Condamnations par l'Ordre : (9)

La chambre de discipline prononce, s'il y a lieu, l'une des peines suivantes :

L'avertissement, le blâme avec inscription au dossier, l'interdiction temporaire ou définitive d'exercer.

Définition du poste de pharmacien adjoint : (10)

On entend par pharmaciens adjoints les personnes qui, remplissant les conditions d'exercice de la pharmacie en France, exercent leur activité :

- 1° Dans une officine, avec le ou les pharmaciens titulaires ou le gérant de la pharmacie après décès ;
- 2° Dans une pharmacie mutualiste ou une société de secours minière, avec le gérant ;
- 3° Dans une pharmacie à usage intérieur, avec le pharmacien chargé de la gérance ;
- 4° Dans un établissement pharmaceutique, avec le pharmacien responsable ou délégué ;
- 5° Dans un établissement pharmaceutique vétérinaire mentionné à l'article R. 5142-1, avec le pharmacien ou le vétérinaire responsable ou délégué.

Les pharmaciens adjoints exercent leur activité dans les conditions prévues aux articles L. 5125-20, L. 5125-21, L. 5126-14 et L. 5124-4

Devoirs de confraternité

Tous les pharmaciens inscrits à l'ordre se doivent mutuellement aide et assistance pour l'accomplissement de leurs devoirs professionnels. En toutes circonstances, ils doivent faire preuve de loyauté et de solidarité les uns envers les autres. (11)

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. (12)

Devoirs généraux des pharmaciens :

L'exercice personnel auquel est tenu le pharmacien consiste pour celui-ci à exécuter lui-même les actes professionnels ou à en surveiller attentivement l'exécution s'il ne les accomplit pas lui-même. (13)

Tout pharmacien doit définir par écrit les attributions des pharmaciens qui l'assistent ou auxquels il donne délégation.(14)

Le pharmacien ne doit se soumettre à aucune contrainte financière, commerciale, technique ou morale, de quelque nature que ce soit, qui serait susceptible de porter atteinte à son indépendance dans l'exercice de sa profession, notamment à l'occasion de la conclusion de contrats, conventions ou avenants à objet professionnel. (15)

Il est interdit à tout pharmacien d'accepter, ou de proposer à un confrère, une rémunération qui ne soit pas proportionnée, compte tenu des usages, avec les fonctions et les responsabilités assumées. (16)

Il est interdit aux pharmaciens de porter atteinte au libre choix du pharmacien par la clientèle. Ils doivent s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale.(17) Un pharmacien ne peut faire usage de documents ou d'informations à caractère interne dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions chez son ancien employeur ou maître de stage, sauf accord exprès de ce dernier. (18)

Dispositions générales à la pharmacie d'officine

Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, après avis du Conseil national de l'ordre des pharmaciens, le nombre des pharmaciens dont les titulaires d'officine doivent se faire assister en raison de l'importance de leur chiffre d'affaires.

Les seuils évoqués par l'article L5125-20 ont été fixés par un [arrêté du 15 mai 2011](#) .(19)

« Le nombre de pharmaciens dont les titulaires d'officine doivent se faire assister en raison de l'importance de leur chiffre d'affaires annuel est fixé :

- à un pharmacien adjoint pour un chiffre d'affaires annuel hors taxe à la valeur ajoutée compris entre 1 300 000 et 2 600 000 euros ;
- à un deuxième pharmacien adjoint, pour un chiffre d'affaires annuel hors taxe à la valeur ajoutée compris entre 2 600 000 et 3 900 000 euros ;
- au-delà de ce chiffre d'affaires, à un adjoint supplémentaire par tranche de 1 300 000 euros supplémentaires. »

Ces règles sont également rappelées sur le site de l'ordre

<https://services.ordre.pharmacien.fr/extranet/Vos-demarches-et-formulaires/Remplacement/Remplacement-A-D-et-E>

Sources

1. Code de la santé publique - Article R4235-50. Code de la santé publique.
2. Code de la santé publique - Article R4235-15. Code de la santé publique.
3. Code de la santé publique Article R5125-39 et suivants. Code de la santé publique.
4. Code du travail - Article L8241-2. Code du travail.
5. Code du travail - Article L8241-1. Code du travail.
6. Code du travail | Legifrance - Article L8224-1. Code du travail.
7. Code de la santé publique - Article R4235-36. Code de la santé publique.
8. Code de la santé publique - Article L5125-20. Code de la santé publique.
9. Code de la santé publique - Article L4234-6. Code de la santé publique.
10. Code de la santé publique - Article R5125-34. Code de la santé publique.
11. Code de la santé publique - Article R4235-34. Code de la santé publique.
12. Code de la santé publique - Article R4235-37. Code de la santé publique.
13. Code de la santé publique - Article R4235-13. Code de la santé publique.
14. Code de la santé publique - Article R4235-14. Code de la santé publique.
15. Code de la santé publique - Article R4235-18. Code de la santé publique.
16. Code de la santé publique - Article R4235-19. Code de la santé publique.
17. Code de la santé publique - Article R4235-21. Code de la santé publique.
18. Code de la santé publique - Article R4235-38. Code de la santé publique.
19. Arrêté du 15 mai 2011 relatif au nombre de pharmaciens dont les titulaires d'officine doivent se faire assister en raison de l'importance de leur chiffre d'affaires.