

Suite à un accord conclu entre les partenaires sociaux de la branche, le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement (CCN Officine : art. 9)

est fixé à **76 euros** pour l'année 2020

C'est ce montant qui doit être versé en 2018 aux salariés bénéficiaires et au plus tard le 31 octobre de cette année.

1- Qui en bénéficie ?

Bénéficiaire de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement **tous les salariés de l'officine**, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, **après 12 mois de présence dans l'entreprise** et ce indépendamment de leur qualification professionnelle ou de l'emploi occupé (**les apprentis en bénéficient comme les autres salariés de l'officine**)

L'indemnité est annuelle et forfaitaire.

Les **salariés à employeurs multiples** bénéficient également de l'intégralité de l'indemnité pour frais d'équipement dans chacune des officines où ils sont employés dès lors qu'ils remplissent la condition de présence requise dans chacune de ces officines.

2- Quand est-elle versée ?

Il s'agit d'une **indemnité annuelle forfaitaire, versée en une seule fois** (*non fractionnable*) et **au plus tard au 31 octobre de chaque année civile**.

Son versement peut toutefois intervenir à une date antérieure.

3- A quelle date doit être remplie la condition d'ancienneté requise pour en bénéficier ?

La CCN ne donnant aucune précision sur la date à laquelle doit être remplie la condition d'ancienneté requise pour en bénéficier, la question peut faire difficulté.

En effet, l'article 9 de la CCN Officine dispose seulement que l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement bénéficie aux salariés après 12 mois de présence dans l'entreprise (*al.1^{er}*) et que celle-ci doit être versée au plus tard le 31 octobre de chaque année civile (*al.2*). La question reste donc entière quant à la date d'appréciation de l'ancienneté requise pour en bénéficier.

On pourrait certes considérer avec quelque logique (l'allocation forfaitaire annuelle couvrant l'année civile) que celle-ci est due à tout salarié justifiant d'une année de présence dans l'officine au 1^{er} janvier de l'année de son versement.

Cependant, cette interprétation serait par trop restrictive au regard des dispositions générales de l'article 9 CCN, lequel se borne à en subordonner le versement à une condition de 12 mois de présence dans l'entreprise, ceci sans autre précision si ce n'est qu'elle doit être versée en une seule fois et au plus tard le 31 octobre de chaque année civile.

Quid cependant du cas où la condition de 12 mois de présence dans l'entreprise, subordonnant le versement de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, viendrait à être remplie au cours de l'année civile mais après le 31 octobre ?

En pareil cas, **l'indemnité annuelle pour frais d'équipement devra être versée dès lors que la condition requise de 12 mois de présence dans l'entreprise sera remplie, quand bien même le serait-elle après le 31 octobre de l'année de versement.**

En effet, l'attribution d'une indemnité **annuelle** pour frais d'équipement est **de droit pour tout salarié qui remplit la condition de 12 mois de présence dans l'entreprise**. C'est ce qui ressort très clairement de l'article 9, alinéa 1^{er}, de la CCN Officine déterminant les conditions d'ouverture du droit.

Certes, l'alinéa 2 du même article fixe une date limite de versement au 31 octobre de chaque année civile. Toutefois, cette disposition, qui vise à garantir aux salariés que l'indemnité pour frais d'équipement ne leur sera pas versée en toute fin d'année, ne doit pas être comprise comme de nature à faire obstacle aux droits des salariés lorsque la condition de présence requise dans l'entreprise pour en bénéficier viendrait à être remplie après la date du 31 octobre. C'est dire que l'alinéa 1^{er}, relatif à l'ouverture du droit, doit se lire de manière autonome, indépendamment de l'alinéa 2, lui-même relatif aux modalités de versement de l'indemnité annuelle pour frais d'équipement, sans que les dispositions de l'alinéa 2, au demeurant protectrices des droits du salarié, puissent avoir un quelconque effet, au surplus restrictif, sur le droit lui-même.

Par conséquent, dans l'éventualité où un salarié justifierait de 12 mois de présence dans l'entreprise après le 31 octobre mais avant le 31 décembre de l'année de versement, l'indemnité annuelle pour frais d'équipement devra lui être versée à l'échéance du mois au cours duquel la condition de présence dans l'entreprise aura été remplie.

4- Doit-elle être versée au prorata temporis en cas d'année incomplète de travail ou de travail à temps partiel ?

NON – Elle doit être versée en totalité.

S'agissant en effet d'une **indemnité forfaitaire**, l'allocation pour frais d'équipement n'est pas fractionnable au prorata temporis en fonction du temps passé en cours d'année. Elle est **due en sa totalité** dès lors que le salarié justifie de la condition d'ancienneté requise pour en bénéficier.

De même, les salariés à temps partiel bénéficient, comme les salariés à temps complet, d'une indemnité pleine et entière dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté requise.

5- Un salarié absent de l'entreprise durant la totalité de l'année civile (maladie, accident du travail, maternité, congé parental...) doit-il bénéficier de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement ?

NON – L'allocation forfaitaire annuelle pour frais d'équipement est destinée à compenser des frais d'équipement engagés par le salarié.

Par suite, **dans l'éventualité où un salarié serait totalement absent de l'officine au cours d'une année civile** – hypothèse dans laquelle il n'engage pas de frais pour son équipement – **l'allocation forfaitaire annuelle n'a pas à lui être versée au titre de l'année civile considérée**, ceci quand bien même remplirait-il la condition d'ancienneté requise pour en bénéficier.

A l'inverse, si le salarié reprend son travail à l'officine, ne serait-ce que quelques jours au cours de cette même année civile, l'indemnité forfaitaire annuelle devra lui être versée dans son intégralité (rappr. supra 4).

6- Est-elle due lorsque l'employeur fournit lui-même l'équipement à son personnel ?

OUI - L'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement est due dans tous cas où le salarié remplit la condition de présence requise pour en bénéficier, quand bien même l'employeur fournirait-il l'équipement à ses salariés.

C'est en effet ce qui ressort dorénavant de la rédaction de l'article 9 de la CCN Officine, à la suite d'un **avenant du 13 décembre 2006** (*étendu par arrêté du 19 mars 2007 : J.O. 3 avril*), qui ne prévoit plus désormais de caractère alternatif à son versement comme c'était auparavant le cas lorsque l'employeur fournissait lui-même l'équipement à ses salariés.

La fourniture par l'employeur d'un équipement à son personnel (en pratique, la blouse) ne constitue donc plus, depuis le 1^{er} janvier 2007, un cas d'exonération du versement de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement.

Dès lors, même s'il fournit l'équipement, l'employeur demeure tenu du versement de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement.

7- L'employeur peut-il imposer un équipement déterminé à son personnel ?

OUI - l'employeur peut toujours imposer à ses salariés, par l'effet du contrat de travail ou d'une note de service, voire du règlement intérieur de l'entreprise, le port d'un équipement répondant à certaines spécifications qu'il détermine (notamment d'une blouse) dès lors que cette obligation est justifiée par la tâche à accomplir ou le contact avec la clientèle.

En pareil cas, il appartient aux salariés de s'acquitter de cette obligation au moyen de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, sauf pour l'employeur à indemniser le salarié, sur production d'un justificatif, de la différence éventuelle entre les frais réellement engagés et le montant de l'indemnité allouée si celle-ci s'avère insuffisante à le couvrir de ses obligations.

8- Le versement de l'indemnité forfaitaire est-il soumis à la production d'un justificatif par le salarié?

NON, il s'agit d'une **indemnité forfaitaire** dont le versement n'est pas soumis à la production par le salarié d'un justificatif des dépenses engagées.

C'est en particulier ce qui ressort d'un Avis du 19 avril 1999 délibéré à l'unanimité des organisations syndicales représentées dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation de la Convention Collective Nationale de la Pharmacie d'Officine (Avis étendu par arrêté du 19 octobre 1999 publié au Journal Officiel du 31 octobre 1999).

Par conséquent, le salarié n'est pas tenu de justifier des dépenses engagées dans le cadre de l'indemnité forfaitaire qui lui est allouée.

Toutefois, dans l'éventualité où le coût de l'équipement imposé par l'employeur dépasserait le montant de l'allocation versée, il appartiendrait néanmoins au salarié de justifier des frais engagés en vue d'obtenir le remboursement du différentiel à charge (cf. supra 7).

Pour autant, il n'existe aucune antinomie entre l'un et l'autre cas.

Dans le premier cas, en effet, il s'agit du versement d'une allocation forfaitaire constituant une obligation pour l'employeur tandis que, dans le second cas, il s'agit pour le salarié d'obtenir le remboursement de frais excédant, compte tenu des exigences imposées par l'employeur, le montant de l'indemnité forfaitaire allouée. D'où alors, dans ce second cas, la nécessité pour le salarié de justifier du montant des frais engagés pour son équipement.

Par suite, **ou bien** le salarié est couvert des frais engagés pour son équipement dans le cadre de l'indemnité forfaitaire qui lui est allouée et il n'a alors aucun justificatif à produire quant à son utilisation, **ou bien**, compte tenu des exigences requises de l'employeur, la somme allouée est insuffisante à le couvrir de ses frais et il peut, dans ce dernier cas, obtenir le remboursement des frais excédentaires auprès de son employeur mais en fournissant alors le justificatif de ses frais.

9- Qui, de l'employeur ou du salarié, doit prendre en charge les frais d'entretien de la tenue de travail ?

D'une manière générale, dès lors que le port d'une tenue de travail (notamment d'une blouse) est obligatoire et inhérent à l'emploi, il appartient à l'employeur d'en assumer le coût de l'entretien (Cass. soc, 21 mai 2008), qu'il s'agisse aussi bien d'un équipement fourni par l'employeur que d'un équipement acheté par le salarié en utilisant à cet égard l'indemnité forfaitaire annuelle qui lui est allouée à cet effet.

Toutefois, au cas particulier, l'employeur ne nous paraît pas devoir supporter les frais d'entretien de la blouse dès lors que l'indemnité forfaitaire allouée pour frais d'équipement peut s'avérer suffisante à couvrir les frais d'entretien de la blouse (notamment lorsque l'employeur fournit lui-même la blouse, ce qui n'est pas un cas d'exonération du versement de l'indemnité - cf. supra 6), sauf pour l'employeur à y pourvoir lui-même dans l'éventualité où l'indemnité forfaitaire allouée serait insuffisante à ce faire

Il reste néanmoins, dans la pratique, qu'il sera le plus souvent de l'intérêt de l'employeur, dans le juste souci de préserver l'image de l'officine, de se charger lui-même de l'entretien des blouses et, par suite, d'en assumer les frais.

10- L'indemnité est-elle exonérée de charges sociales ?

En l'état actuel, d'une part des textes réglementaires relatifs à la déductibilité des frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (*il doit s'agir de charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi*) et, **d'autre part** de la position restrictive de la jurisprudence de la Cour de Cassation en matière d'exonération au titre des frais professionnels de vêtements ou équipements de travail pris en charge par l'employeur (*ils doivent essentiellement être destinés à assurer la protection individuelle des salariés*), **l'exonération de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement** (*destinée en pratique à couvrir l'achat d'une blouse*), **telle que prévue par l'article 9 de la CCN Officine, peut faire difficulté dès lors qu'il s'agit d'une allocation forfaitaire** destinée à couvrir l'achat par les salariés **d'un équipement non obligatoire** en officine, **de plus** versée à tous les salariés de l'officine indépendamment de leur qualification professionnelle et de l'emploi occupé, dont le versement est **de surcroît** subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Aussi, l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement (octroyée sous condition d'ancienneté) ayant pour objet de couvrir un équipement non obligatoire et ne présentant pas de caractéristiques particulières en matière de sécurité ou de protection individuelle des salariés, **est-il prudent de considérer le montant des frais d'équipement versés chaque année comme un élément de rémunération soumis à cotisations**

Les différentes URSSAF pouvant toutefois avoir une position différente sur le sujet, il reste néanmoins conseillé de se rapprocher de l'URSSAF dont relève l'officine afin de connaître sa position relativement à l'intégration (ou, le cas échéant, son exonération) de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.