Cas pratique : Législation pharmaceutique et droit du travail

---

*Toutes les réponses aux questions posées doivent être **argumentées**. Le raisonnement et la connaissance du droit comptent autant que la réponse finale.*

En juin 2017, Mme Lapaire a obtenu son diplôme de Docteur en pharmacie à la faculté de Rouen.

Très rapidement, elle accepte un contrat professionnel afin d'exercer en qualité de responsable des pharmacies et du circuit du médicament, au sein de l'Ecole nationale vétérinaire d'Alfort. Son activité consiste notamment en la direction de la pharmacie centrale, la gestion et la formation de son personnel, la gestion des commandes centralisées de médicaments sur l'ensemble des sites distants, l'établissement des règles de fonctionnement des pharmacies secondaires de ces sites, ainsi que la définition et la mise en œuvre des bonnes pratiques de gestion et de circulation des médicaments au sein de l'établissement. A ce titre, elle sollicite son inscription au tableau de la section D de l'Ordre des pharmaciens mais le conseil central D a rejeté sa demande.

1. Rappelez les éléments qui caractérisent l'exercice de la pharmacie et qui permettent l'inscription à l'Ordre ? Suite à la décision de refus d'inscription au tableau de l'Ordre prise à son encontre par le conseil central de la section D de l'Ordre des pharmaciens, Mme Lapaire a-t-elle la possibilité de contester cette décision ?

Mme Lapaire est embêtée car son mari connait également des difficultés professionnelles. Lui aussi jeune diplômé, M. Lapaire venait de trouver un emploi comme adjoint dans une pharmacie parisienne mais, au bout de trois mois et demi d'une collaboration qu'il pensait satisfaisante, son employeur lui a indiqué qu'il souhaitait renouveler sa période d'essai pour quatre mois de plus, s'appuyant sur le Code du travail. En relisant son contrat de travail, M. Lapaire se rend compte qu'une disposition prévoyait bien une période d'essai de quatre mois renouvelable. Il était pourtant persuadé que ce n'était pas possible.

2. Quelle norme faut-il appliquer dans le cas de M. Lapaire ? Le contrat de travail peut-il prévoir une période d'essai renouvelable ? Pour quelle raison ?

Un an plus tard, elle souhaite devenir titulaire d'officine. Après plusieurs mois de recherches, elle trouve enfin une petite pharmacie à Rouen. Le prix est attractif notamment parce que l'officine est située dans une rue sans issue, peu fréquentée et difficilement accessible. Elle envisage très rapidement de transférer sa pharmacie au sein du même quartier mais proche d'un centre commercial qui disposent de places de parking.

3. Quelles sont les conditions à respecter pour un transfert de pharmacie au sein d'une même commune ? A votre avis ces conditions seront-elles respectées dans le cas présent ?

Suite au transfert de sa pharmacie, elle embauche une préparatrice et une étudiante inscrite en thèse d'exercice à la faculté de pharmacie de Rouen.

Diplômée d'un DU de micronutrition, elle décide de mettre en place différents services :

- des entretiens rémunérés de nutrition sur rendez-vous d'une durée maximum de 10 minutes. A cette occasion, elle dispense des conseils aux patients pour qu'ils comprennent mieux leurs pathologies et qu'ils observent mieux leur traitement tout en adaptant leur alimentation ;
- une opération de dépistage du diabète rémunérée. En pratique, le dépistage est réalisé dans une pièce faisant office d'espace de confidentialité. Elle effectue un test capillaire d'évaluation de la glycémie et en profite pour explorer trois critères : la dépendance au tabac, le surpoids et l'hypertension artérielle ;
- la mise à disposition de tablettes numériques au sein de l'officine afin de gérer les patients, de leur offrir l'accès à la documentation relative à la prévention des risques, aux pathologies, à la définition de symptômes et d'ouvrir la possibilité de rendez-vous d'entretiens de dépistage ou de nutrition à l'officine.

Pour l'aider dans la mise en place de ces services, Mme Lapaire souhaite en outre recruter un pharmacien ou une pharmacienne. Compte tenu de l'aspect numérique et parce que son équipe est composée de jeunes, elle souhaiterait faire figurer une limite d'âge à 45 ans dans l'offre d'emploi.

4. Mme Lapaire peut-elle publier une offre d'emploi comportant une limite d'âge ? Pourquoi ?

En parallèle, un reportage est diffusé sur la chaîne de télévision France 3 Normandie et la pharmacie est présentée comme étant « *la première pharmacie connectée de Rouen ».* A cette occasion l'intérieur et l'extérieur de la pharmacie ont été filmés montrant ainsi l'écran numérique, les produits offerts à la vente ainsi que les services proposés. En outre, Mme Lapaire, dont le nom, le prénom et la profession ont été précisés, apparaît manipulant un écran numérique et indiquant l'intérêt de cet outil au regard des services proposés par sa pharmacie.

Peu de temps après deux confrères, titulaires d'une pharmacie voisine, portent plainte à son encontre. Ils lui reprochent d'avoir procédé à de la publicité déguisée de son activité officinale en intervenant au journal télévisé de France 3 Normandie. Ils ajoutent que cette intervention dans les médias a eu lieu qu'un mois seulement après le transfert de la pharmacie. Pour sa défense Mme Lapaire soutient que le reportage ne revêt aucun caractère publicitaire puisque cette information a été dispensée avec tact, n'a pas nui à l'image de la profession et est conforme à la dignité professionnelle. Elle précise que le reportage relatait les défauts et inconvénients de l'usage des tablettes numériques, écartant la piste d'une quelconque intention publicitaire. Enfin elle souligne qu'elle n'est pas à l'origine de l'affirmation selon laquelle sa pharmacie serait « la première pharmacie connectée de Rouen » et que c'est auprès de l'auteur du reportage que les plaignants auraient dû se plaindre.

5. Au regard des services proposés et du reportage diffusé à la télévision pensez-vous que Mme Lapaire risque une sanction disciplinaire ?

Quelques semaines plus tard, l'ARS procède à l'inspection du fonctionnement de son officine. Ce jour-là Mme Lapaire n'est pas présente, c'est son étudiante en pharmacie qui reçoit les inspecteurs. Ces derniers relèvent plusieurs dysfonctionnements : ils font valoir tout d'abord que Mme Lapaire ne s'est pas présentée à la pharmacie pendant toute la durée de l'inspection alors qu'elle avait été contactée par son étudiante et qu'il semblerait d'après les explications du personnel de l'officine que Mme Lapaire est régulièrement absente 2 jours par semaine. En outre l'étudiante ne présente qu'une attestation délivrée par l'autorité universitaire justifiant de son niveau d'étude et de la validation du stage de pratique professionnel en officine. Enfin, ils reprochent la préparation et la vente de doses homéopathiques d'influenzinum H1N1 à partir d'une spécialité pharmaceutique apportée gratuitement par un patient et dont l'étiquette collée sur les doses homéopathiques mentionne le nom de la souche, sa dilution, un numéro de lot, une date limite d'utilisation, le prix, les coordonnées de l'officine et la mention « ne remplace pas le vaccin ». Selon les inspecteurs, ces doses ne constituent pas des préparations autorisées.

Suite à la plainte de l'ARS, Mme Lapaire réfute tous les manquements qui lui sont reprochés.

6. Que pensez-vous des griefs présentés par l'ARS ? En cas d'interdiction temporaire d'exercice, quels seront les modalités de remplacement de Mme Lapaire ?

Quelques années plus tard, Mme Lapaire rencontre des difficultés avec ses employés. Elle suspecte en effet l'étudiante en pharmacie (Mme Lapaire recrute chaque année un ou une étudiante en thèse d'exercice) de voler des produits cosmétiques. Elle souhaiterait installer des caméras de vidéosurveillance et procéder à une fouille des casiers.

7. Mme Lapaire peut-elle installer des caméras de vidéosurveillance et à quelles conditions ? Peut-elle procéder à une fouille des casiers et à quelles conditions ? Peut-elle sanctionner l'étudiante sur la base de ces mesures ?

Puis Mme Lapaire se rend compte d'une erreur de délivrance trois jours après la dispensation d'un médicament anticancéreux par son étudiante. Cette dernière a délivré du Xeloda 150mg à la place de Xeloda 500mg.

8. A votre avis que doit faire Mme Lapaire afin de gérer au mieux cette erreur ? Engage-t-elle sa responsabilité en cas de dépôt de plainte ? Et qu'en est-il pour l'étudiante ?

Quoiqu'il en soit, depuis son installation, il y a maintenant cinq ans, l'activité de son officine a bien prospéré, portée par les nouvelles missions. Mme Lapaire est désormais à la tête d'une entreprise employant six salariés : deux adjoints, trois préparatrices et un étudiant. Cependant, la situation a récemment commencé à se détériorer. Son adjoint, M. Durand, qui l'a rejointe peu après son installation en juin 2018 après cinq ans d'assistanat dans une autre pharmacie et encadre le reste de l'équipe, se plaint qu'il n'est pas suffisamment rémunéré. Il est au coefficient 500. L'une des préparatrices, Mme Lahaie, affirme que M. Durand exerce

un harcèlement moral à son encontre ; il lui fait régulièrement subir des moqueries et critiques quant à son travail devant l'équipe et la clientèle.

9. Que pensez-vous de la rémunération de M. Durand ? Les faits invoqués par Mme Lahaie peuvent-ils être qualifiés de harcèlement moral ? Que doit faire Mme Lapaire ?

A peine les choses réglées avec M. Durand, c'est avec son autre adjointe, Mme Dupont, que Mme Lapaire rencontre des difficultés. En effet, Mme Dupont, qui travaille avec elle depuis trois ans et qui avait toujours été d'un sérieux sans faille, arrive depuis quelques jours avec une dizaine de minutes de retard. Mme Lapaire se demande si elle ne pourrait pas s'appuyer sur ces retards pour licencier son adjointe avec qui elle ne s'entend plus aussi bien qu'au début et faire des économies sur les salaires puisque Mme Dupont perçoit une rémunération de 3500 euros brut.

10. Mme Lapaire peut-elle licencier Mme Dupont ? Sur quel motif ? Combien cela lui couterait-il à ce jour ? Combien cela lui couterait-il si Mme Dupont avait douze ans d'ancienneté ?

Pour vous aider, voici les montants légaux pour l'indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse dans les entreprises de moins de 11 salariés :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1
1	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4
4	1	5
5	1,5	6
6	1,5	7
7	2	8
8	2	8
9	2,5	9
10	2,5	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12

15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Ainsi que les montants légaux et conventionnels des indemnités de licenciement :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	**Régime légal pour les licenciements prononcés depuis le 27/09/2017 (en pourcentage de salaire mensuel brut par année d'ancienneté)**	**Convention collective résultant de l'avenant du 18/06/2018 étendu par arrêté du 11/12/2019 (en pourcentage de salaire mensuel brut par année d'ancienneté)**	
		Non cadres	**Cadres**
< 8 mois	-	-	-
> 8 mois et < 1 an	25 %	25 %	25 %
> 1 an et ≤ 5 ans	25 %	25 %	25 %
> 5 ans et ≤ 10 ans	25 %	25 %	30 %
> 10 ans et ≤ 15 ans	25 % pour les 10 premières années et 33,33 % ensuite	25 % pour les 10 premières années et 33,4 % ensuite	en cas de licenciement éco : 30 % pour les 10 premières années et 33,4 % ensuite en cas de licenciement perso : 30 %
> 15 ans	25 % pour les 10 premières années et 33,33 % ensuite	25 % pour les 10 premières années et 33,4 % ensuite	en cas de licenciement éco : 30 % pour les 10 premières années, 33,4 % pour les années suivantes jusqu'à 15 ans et 50 % ensuite en cas de licenciement perso : 30 % pour les 15 premières années et 50 % ensuite