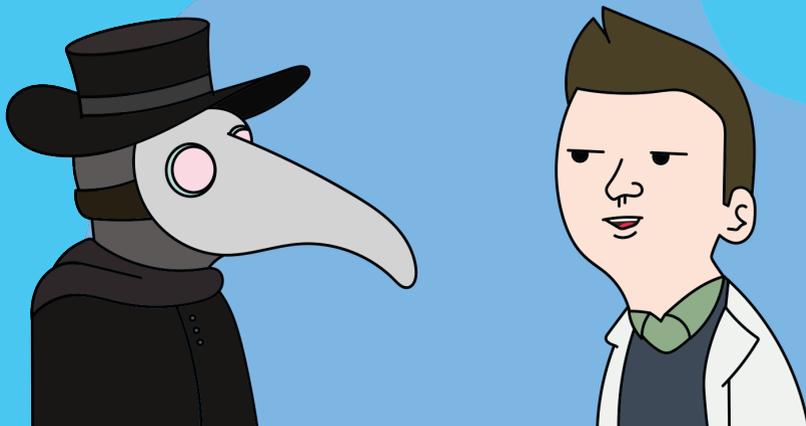


EDITO

IL DEVIENT NÉCESSAIRE QUE LES TITULAIRES
ÉVOLUENT AVEC LEUR TEMPS
PAGE - 2

Il faudrait évoluer avec son temps...

**DROIT - PAGE 4**

- **LA LOI N° 2021-1040 DU 5 AOÛT 2021 RELATIVE À LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE - PAGE 4**

ACTU - PAGE 12

- **QUELS JUSTIFICATIFS PRÉSENTER POUR SATISFAIRE À L'OBLIGATION VACCINALE ? - PAGE 12**
- **RENDEZ-VOUS VACCINAL - PAGE 12**
- **LE DÉCRET N° 2021-469 DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE ET AUX GESTES QUI SAUVENT. - PAGE 13**
- **ASSURANCE CHÔMAGE - PAGE 14**
- **L'ARRÊT DE TRAVAIL DÉROGATOIRE EST PROLONGÉ JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2021 - PAGE 14**

IL DEVIENT NÉCESSAIRE QUE LES TITULAIRES ÉVOLUENT AVEC LEUR TEMPS

Les titulaires de pharmacies d'officine ne passent pas pour être des innovateurs tant en termes de gestion des ressources humaines qu'en avancées sociales. Les dispositions du Code du Travail, quand ces dernières sont reproduites bien souvent à l'identique, et leurs propositions d'évolution au niveau de la convention collective sont bien trop rares pour que le Ministère du Travail ait à notre avis une très haute opinion de la branche...

Nous nous interrogeons sans cesse après avoir siégé face aux chambres patronales : est-ce que le fait de s'être installés leur a fait trop vite oublier leur passé de pharmaciens adjoints ? Sont-ils atteints d'une certaine forme de la maladie d'Alzheimer ? D'où peut provenir un tel immobilisme dans les relations entre employeurs et salariés qui sont pourtant leurs confrères et consoeurs.

Ce qui est certain et qui semble être une des principales raisons, c'est que trop peu d'heures sont consacrées au droit du travail dans le cursus du doctorat en pharmacie. Les pharmaciens sont lancés dans le monde du travail en ignorant le b.a-ba.

Sans véritable formation pour devenir chef d'entreprise, sans directeur de gestion des ressources humaines pour l'aider ; le nouvel installé reproduit instinctivement, presque malgré lui, le seul exemple qu'il ait connu : ses anciens employeurs et pour certains ses propres parents, titulaires de l'officine avant lui. Et ce sont ces mêmes personnes qui viennent en séance représenter leurs confrères au nom de leur syndicat ; elles se

sont certes entourées de juristes mais rien ne change en profondeur dans la pratique car la volonté de faire changer les choses n'est pas vraiment au rendez-vous. Il n'y a qu'une seule chose qui les préoccupe réellement et qui fausse la donne : leur escarcelle. Elle est leur préoccupation première.

Il est, en effet, indispensable pour eux que chaque petite avancée consentie dans la Branche contribue à faire évoluer leur chiffre d'affaires, fasse progresser ce dernier. Les titulaires ne pilotent qu'avec en ligne de mire le retour sur investissement, ce qui freine fortement toutes les négociations et il n'y a pas véritablement de donnant donnant : la relation est déséquilibrée car ces derniers veulent tout sans rien accorder.

C'est ainsi que de décennies en décennies se perpétuent des usages hérités du 19^{ème} siècle... et nous ne voyons guère d'évolution dans la branche professionnelle.

Nous traînons, encore par exemple, une échelle de raccordement dans la grille de classifications pour les premiers coefficients bien que cette dernière ait disparu de très nombreuses conventions collectives depuis longtemps, ce qui ne nous permet d'accorder à ces coefficients les plus faibles que quelques euros d'augmentation lors des revalorisations salariales. Ce n'est pas faute pour la CFDT de revendiquer systématiquement la suppression de cette échelle mais nos doléances restent lettre morte. Même la branche des laboratoires d'analyses

Il faudrait évoluer avec son temps...



médicales extra-hospitaliers qui avait une convention collective calquée sur celle de l'Officine et qui encore dans un temps plus ancien partageait les mêmes dispositions conventionnelles que la pharmacie est parvenue à faire disparaître cette échelle de raccordement. Mais en Pharmacie d'Officine, rien n'y fait : nous nous heurtons à un refus systématique des partenaires sociaux.

Ceci est d'ailleurs complètement illogique. Les chambres patronales sont les premières à se plaindre du manque d'attractivité de la branche mais comment des rémunérations aussi faibles pourraient attirer des jeunes vers ces études.

D'autres exemples sont encore plus criants : ceux-ci mettent clairement en exergue l'immobilisme des chambres patronales. Ainsi, alors que la profession est féminisée à plus de 90%, les chambres patronales qui sont représentées majoritairement par des hommes continuent de refuser d'accorder à leur personnel des jours pour enfant malade malgré nos revendications depuis des années.

Nous pouvons également citer l'exemple de la révision des congés exceptionnels. Impossible pour ces derniers de

comprendre qu'un beau père n'est pas seulement le père de votre épouse ou de votre mari. C'est également aujourd'hui le nouvel époux de votre mère et c'est peut-être celui qui vous a élevé. Alors comment accepter de ne pas obtenir un seul jour pour vous rendre à ses obsèques ou dans le même ordre d'idée à celles de votre belle-mère. Là aussi, malgré nos longues explications réitérées sur ce sujet, les chambres patronales se sont braquées et ont refusé la moindre avancée dans notre sens mais comment peut-on aujourd'hui ne reconnaître qu'un seul beau-père.

Il ne s'agit que de quelques exemples cités ici au hasard mais des refus d'avancées qui ne coûtent pas grand-chose à un employeur sont pléthore dans la branche.

Il est désormais grand temps que les chambres patronales évoluent dans leurs mentalités. Que celles-ci avancent avec leur temps si les pharmaciens titulaires souhaitent travailler en étroite collaboration avec leurs confrères et consoeurs salariés. Ces derniers et dernières ont besoin d'une certaine considération pour aller dans le sens de leurs employeurs et les aider à faire évoluer leur chiffre d'affaires.

Corinne BERNARD

LA LOI N° 2021-1040 DU 5 AOÛT 2021 RELATIVE À LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Cette loi relative à la gestion de la crise sanitaire, publiée au journal officiel du 6 août 2021 est entrée en application le 9 Août 2021.

- Elle rend obligatoire la vaccination ou la présentation d'une attestation vaccinale de rétablissement au covid à compter du 15 septembre 2021 pour :
 - le personnel soignant ou non soignant des hôpitaux, cliniques, maisons de retraite, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) et établissements pour personnes en situation de handicap ;
 - ainsi que pour tous les professionnels de santé ou les bénévoles en contact avec des personnes âgées ou vulnérables, y compris à domicile.

A compter de la promulgation de la loi et jusqu'au 14 septembre inclus, si ces personnes ne sont pas vaccinées, celles-ci pourront exercer en présentant le résultat négatif d'un test PCR ou antigénique.

Elles disposeront d'un délai supplémentaire courant jusqu'au 15 Octobre 2021 si elles ont reçu une première injection du vaccin.

Tout refus de se faire vacciner à compter du 15 septembre 2021 entraînera une suspension de la rémunération et une interdiction d'exercer pouvant, par

application du droit commun en cas d'impossibilité de reclassement, mener le salarié ou l'agent à la rupture de son contrat de travail sauf si ce dernier fournit un certificat de contre-indication médicale à la vaccination reconnue.

- **Cette loi instaure également la présentation d'un passe sanitaire pour accéder à certains services et activités tant pour le public fréquentant ces lieux que pour les salariés y travaillant.**

Impossibilité de pénétrer dans un lieu de culture de plus de 50 personnes sans un passe sanitaire depuis le 21 Juillet (cinéma, théâtre, salle de concert, musée). Seuls les jeunes de 12 à 17 ans en sont exemptés, jusqu'au 30 septembre 2021.

L'obligation de présentation du passe sanitaire sera étendue au public dès le début du mois d'Août dans les autres lieux et sera applicable aux salariés à compter du 30 Août 2021. Le conseil constitutionnel a validé ces mesures.

PRINCIPALES DISPOSITIONS

- Article 1- report du régime actuel de l'état d'urgence sanitaire au 31 décembre 2021 le régime actuel de sortie de l'état d'urgence sanitaire, prévu par la loi du 31 mai 2021 jusqu'au 30 septembre 2021, est repoussé au 15 Novembre 2021 afin de permettre, si nécessaire, l'édiction des mesures de police sanitaires en cas de reprise de l'épidémie.

Par ailleurs, l'état d'urgence sanitaire est prolongé jusqu'au 30 septembre 2021 inclus dans les territoires de la Réunion et de la Martinique, et est déclaré dès le lendemain de la publication de la loi, et jusqu'au 30 septembre inclus, en Guadeloupe, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, et à Mayotte.

- Cet article prévoit également l'obligation de présenter un pass sanitaire pour accéder à des services ou activités.

Le Premier ministre pourra imposer jusqu'au 15 Novembre 2021 par décret, aux personnes ayant 12 ans et plus de présenter la preuve qu'elles ne sont pas atteintes par la Covid-19 pour réaliser ou accéder à certaines activités et services. (cette disposition intègre le décret qui a imposé cette obligation de présentation du pass dès que le seuil de 50 personnes est atteint).

Cette preuve dite « pass sanitaire » sera soit un certificat de vaccination, soit un résultat négatif d'un test PCR ou antigénique ou encore un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19. Elle sera à présenter sous forme papier ou forme numérique. Le non-respect de cette obligation est passible des sanctions prévues à l'art. 3136-1 du code de la santé publique. Il expose la personne réfractaire à une peine de prison de six mois maximum et à une amende de 10 000 euros.

Cette obligation de présenter un pass sanitaire va viser :

- Les services, établissements de santé, sociaux et médico-sociaux "pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies" ainsi que celles qui y sont accueillies pour des soins programmés à compter de la publication de la loi.

Le conseil constitutionnel a validé l'obligation du pass sanitaire pour les visiteurs ou les patients non urgents dans les établissements de santé et maisons de retraite tant que ce dernier ne fait pas "obstacle à l'accès au soins".

- Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis
- Les activités de loisirs - le pass sanitaire est étendu aux lieux de loisirs et de culture dont la capacité d'accueil est d'au moins 50 personnes (cinémas, musées, théâtres, parcs d'attractions, salles de sport et piscines)
- Les activités de restauration ou débits de boisson, sauf restauration collective, vente à emporter de plats préparés et restauration professionnelle routière à compter de la date de publication de la loi;
- les foires, séminaires et salons professionnels ;

- et certains grands magasins et centres commerciaux, l'accès aux biens et services de première nécessité et moyens de transports si le préfet le décide- en fonction de la gravité des risques de contamination. Un décret viendra préciser les seuils et les conditions assurant l'accès aux biens et services de première nécessité ainsi qu'aux transports.

Cette réglementation sera adaptée en fonction de la densité et des caractéristiques des lieux. Le Conseil constitutionnel a validé l'extension du pass sanitaire à certains centres commerciaux au-delà d'un certain seuil défini par décret et si la gravité des risques de contamination » à l'échelle d'un département le justifie.

Le conseil constitutionnel qui avait été saisi a considéré que les dispositions de l'article 1 étaient conformes à la constitution. Il y a, selon lui, conciliation équilibrée entre l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé et le respect des droits et libertés constitutionnellement garantis.

Il considère que ces mesures sont certes susceptibles de porter atteinte à la liberté d'aller et venir ainsi qu'au droit d'expression collective des idées et des opinions en limitant l'accès à certains lieux et, en restreignant la liberté de se réunir mais il observe que le législateur poursuit

en parallèle un objectif important qui a aussi une valeur constitutionnelle : celui de protection de la santé en permettant aux pouvoirs publics de prendre des mesures visant à limiter la propagation de l'épidémie de covid-19.

- Les salariés et intervenants dans ces établissements seront contraints, eux aussi de présenter un passe sanitaire à compter du 30 Août 2021.

Le salarié devra présenter à cette date un passe sanitaire en bonne et due forme ou à défaut un certificat d'immunité attestant de son rétablissement suite sa contamination par la covid 19 ou encore un certificat médical de contre-indication à la vaccination (les contre-indications devant être précisées par décret).

Le salarié qui ne sera pas dans la possibilité de présenter l'un des documents précités à cette date pourra, si son employeur l'autorise, poser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés s'il souhaite procéder à sa vaccination ou à un test négatif.

En cas de refus de l'employeur d'accorder ces jours ou encore si le salarié refuse de se plier à la vaccination ou à la réalisation d'un test ou ne peut pas obtempérer, l'employeur pourra décider de suspendre immédiatement son contrat de travail. La notification de cette suspension pourra se faire par tout moyen à sa convenance.

Cette suspension du contrat de travail engendrera une interruption immédiate du versement de la rémunération et cette dernière ne prendra fin que lorsque salarié produira les justificatifs requis.

Toutefois, si cette situation se prolonge au-delà de l'équivalent de trois jours travaillés, l'employeur devra convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser la situation ou de trouver une solution temporaire si celle-ci est possible : par exemple en affectant le salarié à un autre poste de l'entreprise non soumis à l'obligation de pass sanitaire.

Lorsqu'il s'agira d'un salarié protégé l'accord de l'inspection du travail sera préalablement requis.

Quant aux agents publics soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire ou à défaut les certificats précités ou encore le résultat négatif d'un test de moins de 48H , qui refuseront de respecter cette dernière et n'accepteront pas de poser des jours pour régulariser leur situation, ceux-ci prennent le risque d'une suspension immédiate de leur contrat de travail par l'employeur et d'un arrêt de versement du salaire dans le même temps ; Cette suspension prendra fin dès que l'agent aura régularisé sa situation.

Passé l'équivalent de trois jours travaillés et à défaut de régularisation par l'agent, l'employeur le convoquera pour examiner avec lui les possibilités d'une affectation provisoire sur un autre poste

non soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire.

Les personnes qui ne respectent pas les obligations ci-dessus citées pour accéder aux divers lieux encourent les sanctions prévues à l'art. 3136-1 du code de la santé publique. (amende de 10 000 € et emprisonnement de 6 mois maximum possibles).

C'est un décret, pris après avis de la Haute Autorité de santé, qui est venu déterminer les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination.

- L'obligation de contrôle de l'employeur et la sanction en cas de non-respect.

L'exploitant d'un établissement ou le responsable d'un événement ne contrôlant pas la détention par le public du passe sanitaire sera d'abord passible d'une mise en demeure par l'administration avant de faire l'objet, en cas de récidive, tout d'abord d'une contravention de 5eme classe puis si récidive à plus de 3 reprise dans un délai de 30 jours d'une amende allant de 1 500€ à 9 000 euros voire d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à un an et de la fermeture du lieu pendant 7 jours.

A noter que l'utilisation d'un passe sanitaire frauduleux sera sanctionnée d'une amende de 135 euros. Si cela se produit plus de trois fois sur 30 jours, l'individu risque six mois d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende

Article 8 : conservation des données relatives au dépistage

Les données relatives au résultat positif d'une personne ayant fait un test de dépistage sérologique ou virologique de la covid-19 sont conservées durant six mois.

Article 9 : le renforcement de l'isolement de la personne positive

Cet article a été censuré par le conseil constitutionnel. Ce dernier a considéré que le placement en isolement de la personne s'appliquant sauf entre 10 heures et 12 heures, en cas d'urgence ou pour des déplacements strictement indispensables, constituait une privation de liberté. Selon lui, ces dispositions prévoyant un isolement pour une durée de 10 jours ne garantissent pas que la mesure privative de liberté qu'elles instituent soit nécessaire, adaptée et proportionnée dans la mesure où aucune appréciation n'est portée sur la situation personnelle de la personne concernée.

Pour rappel : Initialement le projet de loi prévoyait que les personnes positives à un test Covid-19 devaient se mettre à l'isolement pendant 10 jours non renouvelables à compter de la date du test. Elles devaient déterminer elles-mêmes leur lieu d'hébergement sauf si le préfet en décide autrement. Si la personne présentait un test négatif, l'isolement pouvait cesser avant les 10 jours. Cette mesure se serait appliquée jusqu'au 15 Novembre 2021. Sauf urgence, la page horaire de sortie de ces personnes était fixée de 10 heures à 12 heures.

En cas de non-respect de cette mesure d'isolement, La personne encourait jusqu'à 3 750 € d'amende et 6 mois de prison cas de trois violations. Cet isolement pouvait faire l'objet d'un contrôle d'agents de la CPAM, sauf entre 10h et 12h.

Le juge des libertés aurait pu être saisi par toute personne souhaitant contester son isolement. Ce dernier aurait statué dans un délai de 72 heures.

Article 10-dégradation des centres de vaccination

Cet article prévoit des sanctions en cas de dégradation d'un centre de vaccination : Une amende pouvant aller jusqu'au 100 000 € d'amende et 7 ans d'emprisonnement -art L 322-3 du code pénal.

Article 11 : évaluation hebdomadaire de l'impact économique de l'extension du passe sanitaire

Jusqu'au 31 octobre 2021, le gouvernement remettra au Parlement une évaluation hebdomadaire de l'impact économique de l'extension du pass sanitaire intégrant une évaluation de la perte d'affaires liée à l'application de ces dispositions et une évaluation des résultats dans la lutte contre l'épidémie.

Articles 12 et 13 : la vaccination obligatoire des salariés et dérogations possibles

Sauf contre-indication médicale reconnue, elle est obligatoire à compter

du 15 septembre 2021 pour les personnels exerçants dans les lieux suivants :

- Les services de prévention et de santé au travail.
- Les services de prévention et de santé au travail interentreprises.
- Les établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Les établissements de santé mentionnés à l'article L 6111-1 du code de la santé publique, dans des hôpitaux des armées.
- Les centres de santé, maisons de santé.
- Les centres et équipes mobiles de soins.
- Les centres de lutte contre la tuberculose.
- Les centres gratuits d'information et de dépistage.
- Les résidences-services pour personnes âgées ou handicapées.

Sont également concernés les personnes exerçant les activités suivantes hors des établissements ci-dessus cités : les psychologues, psychothérapeutes, ostéopathes et chiropracteurs, les professionnels employés par un particulier employeur (dans une situation de perte d'autonomie ou de handicap), les sapeurs-pompiers, les prestataires de service et distributeurs de matériel médical, les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire, etc.

Un décret définira les conditions de cette vaccination pour ces personnels et le nombre de doses requises ainsi que les conditions d'acceptation de

justificatifs de vaccination établis par les organismes étrangers.

Tous ces personnels devront présenter un certificat de vaccination (ou un certificat de rétablissement ou de contre-indication médicale) et ceux qui ne le feront pas encourront la même sanction que les salariés soumis à l'obligation de pass sanitaire -c'est-à-dire une suspension de leur contrat de travail assortie d'une interruption du versement de leur rémunération.

La suspension prendra fin dès que le salarié remplira ses obligations. Le certificat médical de contre-indication pourra être contrôlé par le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie dont dépend la personne.

Si le salarié ne peut exercer son activité depuis plus de 30 jours, son employeur ou l'agence régionale de santé informera de cette situation le conseil national de l'ordre dont il relève. Le texte prévoit toutefois par dérogation que les personnes justifiant avoir reçu une dose de vaccin pourront, à compter du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre 2021, continuer à exercer.

Les employeurs et les ARS pourront conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale en veillant à ce que leur conservation soit sécurisée. Ils devront s'assurer de leur bonne destruction.

Toutes ces dispositions ne s'appliqueront pas aux personnes chargées de l'exécution ponctuelle au sein des locaux visés précédemment.

Le texte prévoit la possibilité de suspendre cette obligation de présenter un pass sanitaire dans les établissements précités en fonction de l'évolution de la situation épidémiologique et des connaissances médicales et scientifiques par décret après avis rendu par la Haute Autorité de Santé.

Le conseil constitutionnel a validé cette disposition imposant la vaccination obligatoire pour le personnel exerçant dans les établissements cités car il a considéré que le parlement en l'adoptant avait poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé des citoyens.

Article 14 : dérogations possibles à la vaccination jusqu'au 14 septembre inclus

A compter de la publication de cette loi et jusqu'au 14 septembre inclus, les professionnels ne pourront plus exercer s'il n'ont pas présenté de certificat de statut vaccinal ou pas défaut le justificatif de l'administration des doses de vaccin ou par défaut le certificat d'immunité ou de contre indication médicale ou encore le résultat négatif d'un test virologique ou sérologique.

Article 15 : l'information et la consultation du CSE sur les dispositifs de contrôle

Dans les entreprises et établissements

d'au moins 50 salariés qui doivent mettre en place des mesures de contrôle du passe sanitaire ou de l'obligation vaccinale, l'employeur informera sans délai et par tout moyen le CSE.

Ce dernier disposera d'un délai d'un mois maximum à compter de la communication par l'employeur des informations sur ces mesures pour rendre son avis.

Article 16 : sanctions en cas de non-respect de l'interdiction d'exercer

La méconnaissance de l'interdiction d'exercer est passible de sanctions – article L 3136-1 du Code de la santé publique.(la personne réfractaire est exposée à une amende de 10 000€ et à une peine de prison de six mois maximum).

L'employeur qui ne contrôle pas le respect de l'obligation vaccinale est également passible d'une amende et peine de prison.

Article 17 : rendez-vous médicaux et autorisations d'absence

Les salariés, stagiaires et agents publics auront droit à une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19".

Cette autorisation pourra aussi être accordée pour le salarié, stagiaire ou agent qui accompagne un mineur ou un majeur protégé pour sa vaccination.

Ces absences n'engendreront aucune

diminution de la rémunération et seront assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Article 18 : réparation des préjudices liés à la vaccination

La réparation intégrale des préjudices directement liés à une vaccination obligatoire administrée est assurée- article L 3111-9 du code de la Santé publique.

Rappel : Pour présenter un passe sanitaire valide, trois possibilités :

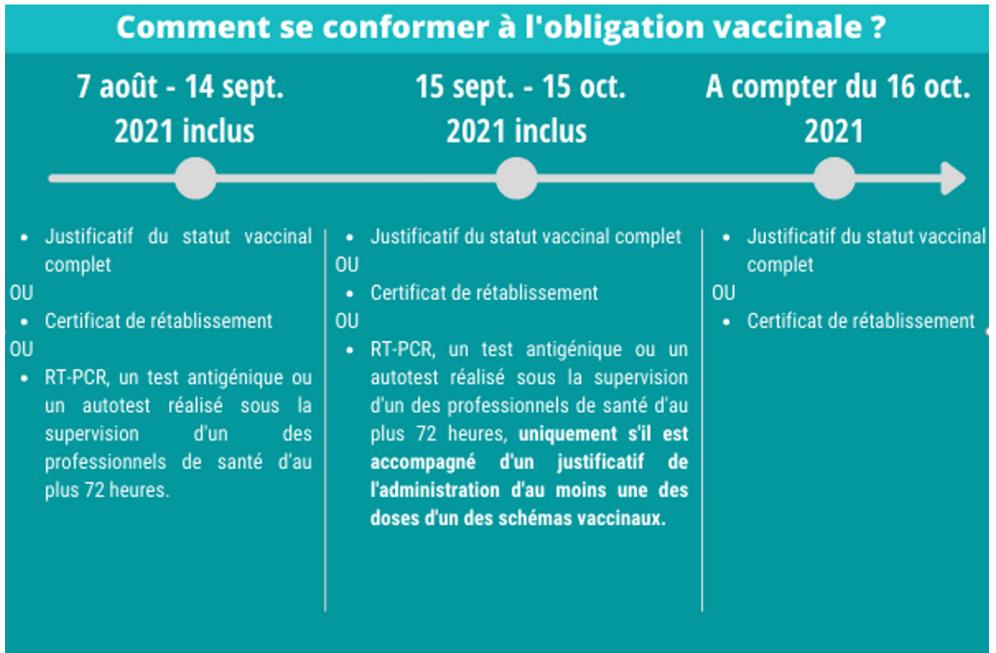
- présenter un certificat de vaccination complet (avec deux doses quand le vaccin le nécessite, et ce depuis au moins une semaine),
- présenter un certificat d'immunité prouvant une contamination à la covid-19 dans les six derniers mois et une rémission depuis au moins une semaine,
- ou enfin un test négatif datant de moins de 48 heures -sachant que les tests PCR seront rendus payants à l'automne

Une dérogation est possible : si le salarié ou l'agent présente un certificat de contre-indication médicale à la vaccination reconnue

Avant toute suspension de son contrat de travail, le salarié ou l'agent peut demander à son employeur d'utiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, afin de régulariser sa situation. Mise en garde : les professionnels qui refuseront la vaccination et seront dans l'incapacité de présenter les certificats précités auront l'interdiction d'exercer et leur employeur pourra, s'il existe, informer leur conseil de l'ordre passé un délai de 30 jours. Lorsque le contrat de travail du salarié ou de l'agent sera suspendu, l'employeur devra lui notifier immédiatement la suspension de son contrat de travail par tout moyen le jour même, et cela entrainera la suspension de sa rémunération. Le salarié ou l'agent qui n'aura pas régularisé sa situation dans un délai de trois jours travaillés, l'employeur devra le convoquer à un entretien pour l'aider à trouver une solution voire lui proposer temporairement un poste non soumis à l'obligation vaccinale en dehors des établissements soumis à cette obligation. Ce texte étant muet sur la possibilité de se faire accompagner lors de cet entretien, rien ne fait obstacle à ce que le salarié demande à être accompagné. Le texte de loi est également muet sur le processus de reclassement ; qu'advient-il si le salarié refuse ce reclassement temporaire car Il ne faut pas oublier que passé ce délai, si aucune solution n'a été trouvée et si la situation n'est pas régularisée, le salarié ou l'agent encourt à terme une rupture de son contrat de travail en vertu du droit commun. Même si le texte de loi ne le dit pas un licenciement n'est pas exclu, le code du travail continuant à s'appliquer. Enfin il est important de noter que la loi prévoit une réparation intégrale du préjudice lié à la vaccination obligatoire des personnels et salariés.

QUELS JUSTIFICATIFS PRÉSENTER POUR SATISFAIRE À L'OBLIGATION VACCINALE ?

Les pharmaciens peuvent exercer leur activité uniquement s'ils présentent les justificatifs suivants dans les délais impartis *



*sauf dérogations prévues par la loi

RENDEZ-VOUS VACCINAL

Il est possible pour un salarié de s'absenter de son entreprise pour aller se faire vacciner. Cette possibilité lui est offerte depuis la mi-juillet. Le salarié n'a pas besoin d'un arrêt de travail si le rendez-vous est fixé durant le temps de travail. Il lui suffit d'informer son employeur qu'il va s'absenter pour rendez-vous médical. Son employeur ne peut pas s'y opposer.

LE DÉCRET N° 2021-469 DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE ET AUX GESTES QUI SAUVENT.

Ce décret paru au journal officiel le 20 Avril est entré en application le lendemain de cette parution soit le 1^{er} Avril 2020.

Il fait suite à la loi du 3 Juillet 2020 qui a créé le statut « de citoyen sauveteur » visant à lutter contre l'arrêt cardiaque. Ce « citoyen sauveteur », en maîtrisant les gestes qui sauvent, va être en capacité de secourir une personne en situation d'arrêt cardio-respiratoire. Il agit bénévolement et est perçu comme un collaborateur occasionnel du service public.

Ce décret prévoit une nouvelle obligation pour les employeurs : l'obligation de proposer à leurs salariés avant leur départ volontaire à la retraite une formation aux gestes de premier secours en cas d'arrêt cardiaque.

Article 1 : définit les modalités selon lesquelles l'employeur doit remplir son obligation de sensibiliser les salariés à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

La formation doit se faire pendant l'horaire normal de travail.

Le décret précise que le temps consacré à ces actions de sensibilisation à la lutte

contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent prévue à l'article L.1237-9-1 du code du travail, est considéré comme temps de travail effectif.

Cette formation permettra au salarié ayant suivi la formation :

- d'assurer sa propre sécurité ainsi que celle de la victime et transmettre au service de secours d'urgence toutes les informations nécessaires;
- de savoir quoi faire face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée;
- savoir comment réagir lorsque la victime est en arrêt cardiaque et savoir manipuler un défibrillateur automatisé externe.

Le décret renvoie à un arrêté ultérieur le soin de préciser quels seront les organismes habilités à dispenser cette formation et les conditions que devront remplir les organismes et les professionnels pour être autorisés à dispenser cette sensibilisation. Ce dernier pourra prévoir une adaptation de cette sensibilisation suivant les acquis des salariés dans ce domaine.

ASSURANCE CHÔMAGE

Les règles mises en place en 2017 au niveau de pôle emploi vont rester en vigueur jusqu'au la fin du mois de septembre 2021.

Il s'agit notamment :

- du calcul de la durée d'indemnisation
- du salaire journalier de référence
- et des différés d'indemnisation.

En ce qui concerne le pan de la réforme qui devait se mettre en place en Juillet 2021, ce dernier a été suspendu par le Conseil d'Etat au vu des incertitudes sur la situation économique actuelle. Cette partie de la réforme n'est pas abandonnée mais s'appliquera ultérieurement, à une date qui sera fixée par décret

L'ARRÊT DE TRAVAIL DÉROGATOIRE EST PROLONGÉ JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2021

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-770 du 16 Juin 2021, le salarié n'a plus à attendre le résultat de son test pour stopper son travail. Au moindre symptôme de Covid-19, ou si celui-ci est un cas contact, il peut s'isoler chez lui.

Si ce dernier ne peut pas télétravailler, il peut déclarer sa situation sur declare.ameli.fr. Il pourra bénéficier des indemnités journalières maladie sans condition d'ouverture de droits ni délai de carence



ADHÉRER COÛTE MOINS CHER QU'IL N'Y PARAÎT

L'article 35 de la loi de finance rectificative du 30 décembre 2004 a porté à 66% le taux de la réduction d'impôts au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives. Ce tableau vous

permet de réaliser le coût réel de l'adhésion au SYNCASS-CFDT.

Cotisation = 0,75% des revenus nets annuels Point à 4,355€.

COEFF	SALAIRE MENSUEL BRUT TEMPS PLEIN (35H/S)	SALAIRE NET ANNUEL = Annuel Brut moins 25% environ	COTISATION MENSUELLE (Euros) = 0,75% du salaire net annuel	COTISATION ANNUELLE	RÉDUCTION D'IMPÔT 66%	PART RESTANTE ANNUELLE	PART RESTANTE MENSUELLE
400	2 642,09	23 778,81	15	180	119	61	5
430	2 840,25	25 562,25	16	192	127	65	5
470	3 104,46	27 940,14	17	204	135	69	6
500	3 302,61	29 723,49	19	228	151	77	6
550	3 665,90	32 993,10	21	252	166	86	7
600	3 963,14	35 668,26	22	264	174	90	7,5

FORMULAIRE DE CONTACT

Je souhaite prendre contact

Je souhaite adhérer

NOM :

Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Adresse mail :@.....

A retourner à : Corinne BERNARD - SYNCASS-CFDT - 14 rue Vésale - 75005 PARIS
Tel : 01 40 27 18 80 - Fax : 01 40 27 18 22 - www.syncass-cfdt.fr - contact@syncass-cfdt.fr

Le SYNCASS-CFDT décline toute responsabilité sur le sérieux de ces propositions. Vous êtes invités à vous renseigner, notamment pour vérifier si au minimum la convention collective est appliquée. Vous pouvez contacter **Corinne BERNARD** : corinne.bernard@syncass-cfdt.fr

20 - CORSE- AJACCIO

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

25 - DOUBS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

42 - LOIRE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

Temps plein

45 - LOIRET

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI ou CDD

Temps plein

58 - NIÈVRE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 8 heures par jour

CDI

Temps plein

61 - ORNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

62 - PAS DE CALAIS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- horaires rotatifs

Temps plein

66 - PYRÉNÉES ORIENTALES

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- horaires aménagés

Temps plein

91 - ESSONNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- Weekend de trois jours 1 semaine/2

Temps plein

**Cfdt: SYNCASS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS