

## EDITO

PASSE SANITAIRE ET VACCINATION :  
MISES EN GARDE

## COMPTE RENDU - PAGE 4

- COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 27 SEPTEMBRE 2021

## ACTU - PAGE 7

- LA « PRIME PEPA » OU « LA PRIME MACRON » EST RECONDUITE EN 2021 - PAGE 7
- LE CONGÉ DE NAISSANCE ET LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT DES NOUVEAUTES À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 - PAGE 11
- LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE - PAGE 12
- HARPAGON - PAGE 12
- PHARMACIENS HOSPITALIERS DU SECTEUR PUBLIC (ATTACHÉS, ASSISTANTS, PH CONTRACTUELS OU NON, CDD OU CDI) - PAGE 13
- VOS DROITS AGIRC-AARCO - PAGE 13
- ROMPRE SON CONTRAT DE TRAVAIL POUR ÉLEVER SON ENFANT - PAGE 14

## PASSE SANITAIRE ET VACCINATION : MISES EN GARDE

Que vous soyez « pour » ou « contre » la présentation du passe sanitaire ou l'obligation vaccinale des soignants, nous nous voyons dans l'obligation de vous mettre en garde.

En effet, nous pouvons lire dans la presse et sur les réseaux sociaux que des pharmaciens titulaires n'ont pas hésité à déclarer leur personnel vacciné alors que ce dernier ne l'était pas. Certains ont même été arrêtés, mis en examen dans le cadre d'un trafic de certificat de vaccination en ayant revendu à 250 euros de frauduleuses attestations à des clients dans le cadre de la mise en place du passe sanitaire contre le Covid-19.

Si vous êtes le pharmacien adjoint d'un titulaire qui agit de la sorte, nous ne pouvons que vous conseiller de vous prémunir. Protégez-vous car n'oubliez pas que par rapport au code de la Santé publique vous pouvez être tenu pour co-responsable de telles dérives. Si vous êtes dans cette situation et ne la cautionnez pas, il serait judicieux d'adresser un courrier recommandé à votre employeur dans lequel vous écrirez clairement que vous êtes en désaccord avec ses méthodes, que vous vous y opposez et que vous vous désolidarisez de tels actes.

Nous nous permettons également de vous rappeler que le conseil constitutionnel a été clair. La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire disposant, en effet, que les soignants et les personnels des services de santé et médico-sociaux doivent être vaccinés

pour pouvoir continuer à exercer leurs fonctions a été considérée par ce dernier comme étant conforme à la constitution française sur ce point. Cette institution a, en effet, validé la mesure sur le vaccin obligatoire des soignants en précisant qu'il y a certes des atteintes aux libertés individuelles des individus mais que ces dispositions contribuent à la poursuite de l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé.

Le conseil constitutionnel considère que ces mesures sont prises dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19. Elles sont strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu.

Le législateur peut ainsi définir une politique de vaccination afin de protéger la santé individuelle et collective sans que ceci puisse être considéré comme abusif.

Au regard de ces éléments, la loi s'impose et un employeur sera en droit de suspendre son pharmacien adjoint de ses fonctions ou un membre de son personnel si ce dernier s'obstine à ne pas vouloir présenter un passe sanitaire ou se faire vacciner alors qu'il ne rentre pas dans le cadre des dérogations possibles.

En tant que juriste, je ne peux que mettre en garde les réfractaires à l'obligation vaccinale. Nous entendons leurs arguments mais nul ne peut déroger à la loi. Et le gouvernement nous rappelle



que l'intérêt général prime sur l'intérêt individuel. La santé publique est en jeu.

Le contrat de travail du salarié réfractaire devra donc être suspendu conformément à la loi si ce dernier ne s'y conforme pas. Pendant cette période de suspension de son contrat, le salarié ne percevra aucun revenu et il ne pourra pas prétendre aux allocations chômage. Le salarié pourra très vite se retrouver en difficulté financière de ce fait. Seul avantage maintenu pour lui: la loi précise que le salarié pourra continuer à bénéficier des garanties offertes par la protection sociale complémentaire durant la période de suspension.

Il ne faut surtout pas penser parce que la loi ne parle plus de licenciement comme cela a été annoncé dans les médias que l'employeur ne peut pas y avoir recours.

L'employeur a, en effet, toujours la possibilité de rompre le contrat de travail de son salarié qui aura refusé de se faire vacciner ou de présenter un test négatif de non contamination au covid-19 datant de moins de 72 heures.

En effet, il restera théoriquement possible pour les employeurs de licencier les salariés qui persisteront dans leur refus de présenter un passe sanitaire. Le défaut de présentation de passe sanitaire ou de vaccination ne constitue pas, en lui-même un motif autonome de licenciement mais il sera possible pour l'employeur de justifier d'un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.

Nous nous devons de vous en informer.

**Corinne BERNARD**

## **COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 27 SEPTEMBRE 2021**

L'ordre du jour de la commission plénière portait sur les points suivants :

- Validation des relevés de décision des dernières CPPNI
- Prévoyance

Lors de l'ouverture de la séance, la Fédération des syndicats pharmaceutique de France (CSPF) confirme aux partenaires sociaux que la Direction générale du travail l'a informée ne plus être en mesure de nous envoyer un de ses représentants pour présider nos séances plénières.

Bien que les organisations de salariés conviennent que ces commissions n'avaient de mixte que le nom vu le peu d'implication des derniers représentants de la DGT dans les travaux de la branche, celles-ci informent les chambres patronales qu'elles adresseront un courrier au Ministère afin de lui exprimer notre mécontentement car il s'agit d'une décision unilatérale du Ministère. A notre sens, ce dernier ne peut décider en lieu et place des partenaires sociaux.

Il est clair que la présence d'un représentant avait l'avantage de maintenir une certaine pression sur les chambres patronales en terme de calendrier de négociations. Un courrier commun sera rédigé pour dénoncer cette situation de prise de position de la DGT car une commission mixte paraît indispensable pour maintenir un dialogue social.

**Concernant l'approbation des derniers relevés de décisions des dernières CPPNI.** Ceux-ci sont approuvés et seront soumis à signature.

**Sur le thème de la prévoyance ; trois points sont à l'ordre du jour :**

Un point relatif aux prélèvements sur réserves qui n'avaient pas été validés lors de la dernière commission plénière. Un point relatif au maintien des garanties prévoyance et santé en cas de suspension du contrat de travail d'un salarié qui aura refusé de présenter un passe sanitaire ou de se faire vacciner sans justificatif.

Enfin un point relatif aux prélèvements en santé.

Concernant le prélèvement sur les réserves. L'actuaire conseil constate qu'il y a des écarts importants dans les méthodes de calcul des salariés en portabilité entre l'Apgis et Klésia. Contrairement à l'Apgis, le dernier assureur précité n'a pas appliqué les règles souhaitées par la Branche. La Commission de suivi technique paritaire préconisait de calculer le nombre de salariés en rapportant le nombre d'assurés en portabilité qui ont eu au moins un remboursement de prestations santé dans l'année par rapport à tous les salariés qui ont eu au moins un remboursement de prestation santé dans l'année- ce que n'a pas fait Klésia. Cet écart de gestion a généré des prélèvements sur les



différences de risque en 2018 et 2019 pour les cadres et les non-cadres.

Un écart important de prestations moyennes est également constaté en maternité-paternité entre l'APGIS et KLESIA PREVOYANCE pour les cadres en 2018, et surtout en 2019. Cet écart est dû au fait que là encore, KLESIA intègre le montant des charges patronales dans les prestations versées, contrairement à l'APGIS et à ce que prévoit le texte conventionnel. Klésia demande à la branche de prendre en charge les conséquences de sa mauvaise application des dispositions conventionnelles sur les prélèvements sur les réserves réalisés au titre des exercices 2018, 2019 et 2020. Les partenaires sociaux estiment qu'il s'agit avant tout d'une erreur de l'assureur qui n'a pas appliqué les règles définies par la branche mais ils consentiraient toutefois à accorder une

régularisation à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020 -l'impact sur l'année 2020 étant estimé à environ 2 millions d'euros.

L'actuaire conseil nous explique en séance que Klésia n'est pas d'accord avec notre contre-proposition et demande aux partenaires sociaux une application des nouvelles règles de gestion à la date d'extension de l'accord c'est dire seulement à compter du 1er Avril 2021 afin de minimiser son reste à charge.

La majorité des partenaires sociaux n'est pas d'accord avec ces tentatives de compromis qui se font au détriment des salariés. Les réserves doivent servir à améliorer les prestations offertes aux salariés. Aucune solution n'est trouvée en séance mais pour la CFDT santé sociaux nos réserves ne sont pas destinées à réparer les erreurs de gestion d'un assureur.

Concernant les prélèvements au titre de la santé – Il s'agit de calculer les prélèvements 2020 selon la liste des postes convenus pour 2020.

Enfin, il y a également des prélèvements au titre du Covid car les partenaires sociaux ont décidé de prendre en charge les arrêts de travail survenus du fait de la pandémie.

Les partenaires sociaux ont majoritairement la même position. Des concessions sont faites dans les propositions avancées et nous n'en feront pas plus. La CFDT rappelle que l'assureur recommandé par la branche est l'Apgis et que ce dernier n'a pas fait ce genre d'erreur de gestion. Les dispositions prises par l'assureur n'ont pas à être prises sur les réserves.

Concernant le maintien des garanties en santé et prévoyance qui doit être assuré aux salariés suspendus du fait de leur refus de se faire vacciner ou de présenter un passe sanitaire, l'actuaire conseil nous informe qu'elle a été interrogée par les assureurs. Les cotisations doivent-elles être maintenues ou non en parallèle car la loi est muette sur ce point.

Les partenaires sociaux décident sur ce point de maintenir la cotisation forfaitaire en santé, la répartition employeur/ salarié demeurant la même.

En cas de survenance d'un décès ou d'un arrêt maladie d'un salarié non-cadre pendant la période de suspension du contrat de travail, les partenaires sociaux s'accordent pour que la base servant au calcul des prestations à verser soit les trimestres précédant la suspension. Pour les cadres, il sera également pris le traitement avant la suspension du contrat de travail.

Il est également décidé en séance de supprimer le délai de 280 jours de travail dans la branche qui était nécessaire au versement des prestations maternité/paternité car ce délai est très difficile à contrôler depuis la fin de la désignation dans la branche.

Enfin deux demandes d'intervention du fonds social HDS de la Pharmacie d'officine sont étudiées en séance.

**La date de la prochaine CPPNI est fixée au lundi 13 Décembre 2021.**

**RETROUVEZ L'ÉQUIPE DU SYNCASS-CFDT**

**STAND C24**

PARIS

**SANTEXPO**  
SALON INTERNATIONAL  
SANTÉ & INNOVATION par FHF

**HOPITAL EXPO**  
**GERONTHANDICAP EXPO**  
**HEALTH-IT EXPO**

**DU 8 AU 10 NOVEMBRE 2021** Paris Expo  
Porte de Versailles - Hall 1



## LA « PRIME PEPA » OU « LA PRIME MACRON » EST RECONDUITE EN 2021

La loi de finances rectificative pour 2021 n° 2021-953 du 19 Juillet 2021 qui a été publiée au journal officiel le 20 Juillet reconduit une nouvelle fois la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime PEPA » ou encore « prime Macron ».

La loi a une portée rétroactive car la période de versement devra se situer entre le 1<sup>er</sup> Juin 2021 et le 31 Mars 2022 pour pouvoir donner lieu à des exonérations sociales et fiscales.

### Quels employeurs pourront verser cette prime ?

Les employeurs éligibles au dispositif sont les mêmes qu'en 2020 et sont visés par l'article L 3311-1 du Code du Travail.

Il s'agit :

- des employeurs de droit privé (associations et fondations comprises) ;
- des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- des établissements publics administratifs (EPA) ;
- des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) à leurs travailleurs handicapés.

### Quels sont les salariés pouvant bénéficier du versement de cette prime ?

Selon l'article 4 de la loi de finance rectificative - pourront en bénéficier :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de

la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le versement de cette prime ;

- les agents publics relevant de l'établissement (EPA ou EPIC) à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE ;
- les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE) accordant la prime à ses salariés : dans ce cas, l'entreprise utilisatrice en informera l'ETT dont relèvent les intérimaires et c'est cette dernière qui la leur versera dans les conditions fixées par l'accord ou la DUE ;
- les travailleurs handicapés qui bénéficient d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE et relevant des ESAT.

**Pour pouvoir être exonérée de**

### **charges sociales et fiscales cette prime doit répondre à certains critères :**

- La rémunération du salarié perçue au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime devra être inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic. Ainsi le plafond de rémunération est fixé à trois smic annuels.
- La prime ne doit pas dépasser 1000 euros par salarié. Elle peut toutefois être portée à 2000 euros dès lors que l'employeur répond aux conditions suivantes:

### **Si l'entreprise comporte moins de 50 salariés sans condition :**

- s'il s'agit d'une association ou d'une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général ou d'une association culturelle ou de bienfaisance ;
- si l'employeur met place un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu, avant cette date, un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
- si l'employeur est engagé dans une démarche de valorisation des "travailleurs de 2<sup>e</sup> ligne". Dans ce cas, même si la démarche de valorisation ne concerne que les "travailleurs de 2<sup>e</sup> ligne", la limite d'exonération semble concerner tout le personnel.

Précisions sur la démarche de valorisation des "travailleurs de 2<sup>e</sup> ligne"

Les travailleurs de 2<sup>e</sup> ligne sont des salariés ayant poursuivi leur activité sur site durant la crise sanitaire et ayant, été exposés au risque de contamination (professions non médicales) par exemple les aides à domicile. Les télétravailleurs sont exclus.

**Pour bénéficier de la limite d'exonération de 2 000 euros, cinq thèmes sont proposés et l'employeur doit s'engager à valoriser ces métiers sur au moins deux de ces thèmes. Il s'agit de :**

- la rémunération et la classification en recherchant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- la nature du contrat de travail : l'employeur peut s'engager à ne recruter que des CDI.
- la santé et la sécurité au travail : l'employeur peut s'engager à améliorer l'accès aux équipements de protection collective ou individuelle ;
- la durée du travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale : l'employeur peut, par exemple, s'engager à limiter le recours au temps partiel ou aux horaires décalés ou fractionnés.
- la formation et l'évolution professionnelles : l'employeur

peut s'engager à proposer aux salariés des formations leur permettant de changer de métiers ou d'évoluer dans leur emploi, de faire reconnaître ou d'acquérir certaines compétences.

### Trois options sont offertes pour s'engager à valoriser ces métiers :

- l'employeur peut relever d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant des mesures de revalorisation des métiers de 2<sup>e</sup> ligne sur au moins deux des cinq thèmes précités ;
- la branche ou l'employeur ont engagé des négociations en ce sens. Dans ce cas les organisations professionnelles d'employeurs négociant au sein de la branche doivent informer, par tout moyen, les entreprises relevant de cette dernière que des négociations ont été engagées ;
- l'employeur est couvert par un accord de branche ou d'entreprise (accord de méthode) dans lequel les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur la valorisation des métiers de 2<sup>e</sup> ligne sur au moins deux des cinq thèmes précités . Cet accord doit fixer le calendrier et les modalités de suivi des négociations. Ces dernières devront s'ouvrir dans un délai de 2 mois au maximum à compter de la signature de l'accord.

Dans les deux dernières hypothèses, il n'est pas nécessaire d'aller jusqu'à la conclusion d'un accord, il suffit que les partenaires sociaux aient négocié loyalement.

### La prime ne doit se substituer à aucun élément de rémunération.

- Elle ne peut remplacer un élément de salaire versé par l'employeur ou devenant obligatoire en vertu des règles légales, contractuelles ou d'usage.
- Elle ne peut pas non plus remplacer ou venir en diminution des augmentations de salaire et des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

### Quelles possibilités sont offertes à l'employeur pour accorder cette prime ?

- L'employeur est libre de déterminer le montant de la prime accordée par accord ou DUE. Il a le droit de fixer un montant en dessous des limites d'exonération ou au dessus de celles-ci. Dans cette dernière hypothèse, la partie de la prime au-dessus du plafond sera soumise à cotisations et impôts.
- L'employeur est également libre de verser cette prime à tout son personnel ou à une partie seulement.

- L'employeur peut également prévoir dans l'accord ou la DUE une modulation de cette prime en fonction de la rémunération du personnel, de son niveau de classification ou encore de sa durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail.
- La prime des salariés absents pour congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, pour congé parental d'éducation, pour enfant malade, pour congé de présence parentale ainsi que celle des salariés absents parce qu'ils ont bénéficié de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade ne devra pas être minorée en raison de ces absences.

### **Pour fixer le montant de la prime l'employeur peut :**

- le décider unilatéralement : dans ce cas, il doit en informer préalablement le CSE quand il y en a un.
- conclure un accord collectif avec les délégués syndicaux, avec les représentants des syndicats, conclure un accord au sein du CSE ou présenter un projet d'accord à la ratification par le personnel (à la majorité des deux tiers)

Cet accord devra être déposé sur la plateforme « Téléaccords ».

## LE CONGÉ DE NAISSANCE ET LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT DES NOUVEAUTÉS À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021

C'est la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui a prévu un allongement de ces deux congés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Jusqu'à présent, les salariés pères bénéficiaient :

D'un congé de naissance d'une durée de trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ; articles L3142-1 et 3142-4 du Code du travail,

D'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant précisé à l'article L1225-35 du Code du travail : le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficiaient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

### Modifications pour le congé naissance.

Les articles L3142-1 et L3142-disposent désormais que le congé naissance bénéficie au « père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ».

Sauf convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche plus favorable, le congé de naissance ne peut être inférieur à trois jours (non plus calendaires mais) ouvrables, pour chaque naissance.

Le point de départ du congé a été précisé. La période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance

de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit, à moins que le salarié n'ait été d'ores et déjà en congés pour un autre motif

### Modifications apportées au congé de paternité.

L'article L1225-35 est ainsi modifié :

*« Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.*

*Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.*

*Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3<sup>o</sup> de l'article L3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiple »*

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois de préférence par courrier recommandé avant la date de début du congé. Si ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié. Le salarié peut prévenir son employeur par écrit ou par oral. Il lui précise les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre.

## LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Nous vous rappelons que le nouveau calcul de l'indemnité chômage est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> Octobre 2021. Ce dernier s'appliquera à tous les salariés qui s'inscriront auprès de pôle emploi à compter de cette date.

Les anciens salariés en cours d'indemnisation au moment de cette modification se verront appliquer

les règles anciennes. Ils ne sont pas concernés par ces nouvelles mesures.

Pour tous les nouveaux inscrits, le salaire journalier de référence dit SJR sera fixé en comptabilisant tous les jours du mois et non plus seulement les jours travaillés par le salarié dans le mois.

---

## HARPAGON

Les pharmaciens de pharmacies à usage intérieur ( PUI ) de cliniques et hôpitaux sont tenus de fournir les médicaments nécessaires aux traitements de malades hospitalisés.

Plusieurs pharmaciens nous ont alertés :

Des directions de ces établissements demandent aux pharmaciens de la PUI, de se fournir en « médicaments coûteux » en officine de ville avec la carte de sécurité sociale du malade.

Vous devez refuser et nous vous conseillons de faire intervenir le Pharmacien Conseil de la sécurité sociale de votre secteur.

Certaines cliniques ont un critère de refus d'admission : « médicament coûteux » et refusent ainsi des admissions , ce refus constituant une perte de chance pour la survie du malade, qui va se retrouver avec plusieurs refus d'admission.

Ne vous aventurez pas à vous servir de la carte vitale du malade, ce n'est pas sans risques pour vous : il y a quelques années un directeur de centre anticancéreux et le pharmacien de la PUI de ce centre ont été mis en examen pour utilisation de la carte vitale de malades.

Françoise BERGIER

## PHARMACIENS HOSPITALIERS DU SECTEUR PUBLIC (ATTACHÉS, ASSISTANTS, PH CONTRACTUELS OU NON, CDD OU CDI)

En pharmacie d'officine, lorsqu'on a plus d'un an d'ancienneté, la Convention Collective, permet un maintien de salaire un certain temps en cas de maladie.

Cela est également vrai pour les pharmaciens de cliniques et autres établissements privés.

Les pharmaciens hospitaliers du secteur public, ont un statut, pas une Convention Collective.

En cas de maladie, les pharmaciens hospitaliers du secteur public ont une

protection moindre que les salariés du secteur privé.

Ils doivent s'assurer qu'ils cotisent à ce risque par l'intermédiaire de l'hôpital, auprès de leur DRH, et en vérifier les clauses, sinon prendre une assurance, nous pouvons vous conseiller dans ce cas. Ne pas attendre, car il y a des limites d'âge pour ces adhésions.

Il est important de consulter son statut : interne, assistant, praticien attaché, praticien hospitalier car le maintien de salaire par l'employeur varie avec les statuts.

Françoise BERGLER

## VOS DROITS AGIRC-AARCO

Vous demandez votre retraite complémentaire à la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base. Une minoration de 10% pendant 3 ans s'applique au montant de votre retraite complémentaire. La retraite cesse d'être minorée lorsque le retraité atteint l'âge de 67 ans et plus.

Vous demandez votre retraite complémentaire 1 an après la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base. La minoration ne s'applique pas. Vous bénéficiez de la totalité de votre retraite complémentaire.

Vous demandez votre retraite complémentaire 2 ans ou plus après la date à laquelle vous bénéficiez de votre retraite de base au taux plein.

Vous bénéficiez d'une majoration de votre retraite complémentaire pendant 1 an de :

- 10 % si vous décalez la liquidation de votre retraite complémentaire de deux années,
- 20 % si vous décalez de trois années,
- 30 % si vous décalez de quatre années.

## ROMPRE SON CONTRAT DE TRAVAIL POUR ÉLEVER SON ENFANT

Pour élever son enfant, le ou la salarié peut rompre son contrat de travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption sans avoir à respecter le préavis de trois mois pour un cadre qui lui incombe normalement ou à payer une indemnité de rupture à son employeur- et ce conformément à l'article L 1225-66 du Code du Travail.

Dans l'année qui suit la rupture, celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauchage - article L 1225-67.

Ce droit de rompre son contrat est en principe exercé à la fin du congé de maternité ou d'adoption mais la loi permet au salarié de rompre pendant les deux mois qui suivent une naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

Ainsi, une salarié qui a pris un congé de maternité ou plus court que ce que prévoit la loi peut résilier son contrat dans les deux mois.

Cette possibilité de rompre son contrat de travail est ouverte non

seulement à celui qui a bénéficié du congé de maternité ou d'adoption mais également à celui qui n'en a pas bénéficié.

Ainsi dans le cas d'une naissance où c'est la mère qui a pris son congé de maternité, il est possible pour le père de rompre son contrat de travail sans préavis dans les deux mois qui vont suivre la naissance de son enfant.

Le ou la salariée qui entend bénéficier de cette possibilité doit respecter un certain formalisme. Celui-ci ou celle-ci doit respecter un délai de prévenance incontournable de 15 Jours en adressant un courrier recommandé de démission à son employeur.

A noter que si ce délai est dépassé, le salarié a toujours la possibilité de démissionner mais il devra dans ce cas respecter son préavis de trois mois.



## 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
<b>400</b>	2 642,09	23 778,81	<b>15</b>	180	119	<b>61</b>	<b>5</b>
<b>430</b>	2 840,25	25 562,25	<b>16</b>	192	127	<b>65</b>	<b>5</b>
<b>470</b>	3 104,46	27 940,14	<b>17</b>	204	135	<b>69</b>	<b>6</b>
<b>500</b>	3 302,61	29 723,49	<b>19</b>	228	151	<b>77</b>	<b>6</b>
<b>550</b>	3 665,90	32 993,10	<b>21</b>	252	166	<b>86</b>	<b>7</b>
<b>600</b>	3 963,14	35 668,26	<b>22</b>	264	174	<b>90</b>	<b>7,5</b>

### 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](http://www.syncass-cfdt.fr) - [contact@syncass-cfdt.fr](mailto: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](mailto:corinne.bernard@syncass-cfdt.fr)

## 06 - ALPES MARITIMES

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

## 32 - GERS

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

## 42 - LOIRE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- adjoint 4J/S - 1sam/2

CDI

Temps plein

## 69 - RHÔNE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

## 95 - VAL D'OISE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 6 mois 30H à 35H transformable en cdi

CDD

## 26 - DROME

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDD ou CDI

Temps plein

## 38 - ISÈRE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- coef 550 minimum

CDI

Temps plein

## 56 - MORBIHAN

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

CDI

Temps plein

## 95 - VAL D'OISE

Pharmacien adjoint ou Pharmacienne adjointe

- 4 jours par semaine

CDI

Temps plein

Cfdt:

SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS