



# La Lettre de l'Officine

N°34– Mars 2020

## Sommaire

### Infos Flash Covid-19

Chers collègues,

Une fois n'est pas coutume, cette lettre n'évoquera pas les négociations en cours ni les nouveaux accords en vigueur...

La situation est complexe sur tous les plans pour les salariés de la branche qui sont confrontés à la clientèle mais aussi aux employeurs.

Malgré le confinement, nous tentons de remplir notre mission en vous donnant un maximum d'informations utiles, pour faire face.

Nous vous encourageons à faire connaître largement à vos collègues nos actions et à relayer, si possible, nos messages sur les réseaux sociaux.

Bon courage à toutes et tous et prenez soin de vous.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information, veuillez croire en l'assurance de mes sentiments dévoués et cordiaux.

Olivier CLARHAUT  
Secrétaire fédéral de l'Officine  
Secrétaire général adjoint



## **COMMUNIQUE FEDERAL**

### **LA PHARMACIE D'OFFICINE CONFRONTÉE AU COVID19**

Sans faire de comparaison hors de propos avec les services de soins qui sont confrontés à d'immenses difficultés, la pharmacie d'officine est en première ligne afin d'assurer une continuité du service pharmaceutique rendu au public.

Cette mission doit s'exercer dans le respect des règles de bon sens et dans l'intérêt général :

- Pour ne pas participer involontairement à la propagation générale du coronavirus,
- Pour ne pas faire courir de risques inconsidérés aux salariés des officines.

C'est la raison pour laquelle la Fédération nationale FO des métiers de la Pharmacie, première organisation syndicale représentative en Pharmacie d'Officine, appelle l'ensemble des salariés à la plus grande prudence dans l'exercice de leur mission.

Elle appelle au respect absolu des recommandations sanitaires : le confinement, lorsque le télétravail est possible, les « gestes barrière » et autres précautions élémentaires.

Elle demande instamment aux employeurs de respecter leurs obligations légales de responsabilité quant à la sécurité et la santé de leurs salariés, en assurant la fourniture des équipements de protection individuelle indispensables à la poursuite de leur mission en toute sécurité.

Dans cette période de crise grave, notre organisation syndicale reste fidèle à ses engagements d'information et de défense des salariés de la branche.

Fait à Paris, le 24/03/2020

Olivier CLARHAUT  
Secrétaire fédéral de l'Officine  
Secrétaire général adjoint

# FLASH-INFO COVID-19



En cette période de crise sanitaire, notre organisation tient à exprimer à chacune et chacun de ses adhérents son soutien entier et met à leur disposition ses moyens, même limités, compte tenu du confinement.

Les informations diverses et variées inondant tous les canaux de communication, il semble utile de proposer une synthèse. L'exercice est complexe dans la mesure où les dispositifs annoncés pour aider les salariés sont encore à écrire, au moment où cette note est rédigée. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous au fur et à mesure de la publication des textes.

## **Peut-on faire valoir son droit de retrait si l'employeur ne respecte pas les mesures barrières ?**

Depuis le passage au stade 3 de la France, le gouvernement a ordonné la fermeture des commerces dits non-essentiels en réponse à la crise sanitaire, et a demandé dans la mesure du possible le développement du télétravail.

Dans de nombreux cas celui-ci n'est pas possible et l'employeur peut demander aux salariés de poursuivre le travail sur site.

Le droit de retrait est prévu par l'article L4131-1 du Code du Travail, lequel dispose que « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.* »

Dans une telle situation, le salarié continue de percevoir son salaire conformément à l'article L4131-3 du Code du Travail qui dispose : « *Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.* »

En théorie, un salarié peut se retirer de l'entreprise en informant par écrit (email et/ou lettre RAR) son employeur de la situation qu'il considère constituer un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Toutefois, face à l'épidémie, si le droit de retrait est évident pour les salariés en contact permanent avec des usagers pouvant avoir contracté le virus, il est à nuancer pour les salariés qui ne sont pas en contact direct avec de la clientèle. Dans ce dernier cas de figure, il est peu probable que la situation constitue un « *danger grave et imminent pour la vie ou la santé* ».

Aussi, faire valoir ce droit de retrait en l'état, expose à ce qu'une mesure de retenue de salaire ou d'avertissement soit prononcée.

En cas d'inquiétude concernant la proximité avec d'autres salariés et l'absence de mesure de protection mises en place par l'employeur, il convient de se rapprocher de la hiérarchie pour évoquer la difficulté de sorte à ce que soit envisagé rapidement le respect, à minima, des mesures barrières, en ce y compris le respect de la distance d'un mètre en chaque salarié, et la désinfection des mains lors de la prise de poste.

La question des masques reste discutable au regard de la position du Comité scientifique du Gouvernement qui préconise de les réserver au personnel hospitalier, et dont l'usage préventif ne fait pas consensus.

Si l'employeur refuse de prendre en compte votre demande, vous pouvez lui demander une prise de congés payés ou un congé sans solde, à moins de bénéficier d'un arrêt pour raison médicale.

## Activité partielle dans les entreprises impactées par une baisse d'activité

Face à l'épidémie de coronavirus et de personnes malades, ou tenues à l'isolement, un grand nombre d'entreprises ont vu leur activité fortement réduite par le manque de salariés notamment, mais aussi par le manque de clients (restauration, tourisme, transports, etc).

Le Gouvernement a donc permis à ces entreprises dont l'activité est très fortement impactée par une baisse d'activité, de prendre les mesures pour recourir à l'activité partielle (antérieurement appelée chômage partiel).

### Qu'est-ce que l'activité partielle (ou chômage partiel) ?

Le code du travail prévoit que l'activité partielle (ex chômage partiel) est mise en place lorsqu'une entreprise est confrontée à une réduction ou une suspension de son activité, pour des motifs limitativement prévus (article R 5122-1 du code du travail).

Cette sous-activité doit être liée à :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
- ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel : l'épidémie de coronavirus a été inclus dans ces circonstances exceptionnelles.

Dans le contexte actuel d'épidémie de coronavirus, le Gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de recourir à l'activité partielle.

### Comment mettre en place l'activité partielle ?

Pour mettre en place l'activité partielle dans l'entreprise, l'employeur doit suivre la procédure suivante :

#### 1. Consultation des représentants du personnel (CSE), s'il existe

Pour mettre en place l'activité partielle, les entreprises de plus de 50 salariés doivent consulter préalablement le comité social et économique (CSE) (c. trav. art. L. 2312-8, L. 2312-17 et R. 5122-2).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas d'obligation de consultation.

Mais il est vivement recommandé aux employeurs dans les entreprises qui ne sont pas dotées de représentants du personnel (pas de CSE) d'informer les salariés de la décision de recourir à l'activité partielle, en précisant :

- la durée prévisionnelle envisagée d'activité partielle,
- le nombre de salariés qui sont concernés.

#### 2. La demande au Préfet

L'employeur doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (c. trav. art. R. 5122-2). Cette demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.

La demande est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique.

#### 3. La demande d'activité partielle sur internet

La demande d'autorisation d'activité partielle doit être adressée par internet uniquement sur le site suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> (c. trav. art. R. 5122-2).

L'employeur doit suivre les instructions suivantes :

- Il doit donner toutes les informations permettant de l'identifier ainsi que le nom de la personne de son entreprise habilitée et chargée de faire la demande de mise en activité partielle.
- Il doit fournir une adresse mail, grâce à laquelle l'administration lui transmettra les informations permettant d'authentifier l'auteur de la demande d'autorisation.
- Il doit préciser les coordonnées bancaires du compte sur lequel l'Agence de services et de paiement (ASP) procédera au remboursement des allocations qu'il aura au préalable versées (c. trav. art. R. 5122-26).

#### 4. Décision de l'Administration sous 15 jours par principe par voie électronique

Dans les 15 jours calendaires (compter du lundi au dimanche inclus) suivant la réception de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle, le Préfet notifie sa décision d'autorisation ou de refus (c. trav. art. R. 5122-4). Cette décision est envoyée par voie électronique à l'employeur, obligatoirement.

La décision de refus doit être motivée.

L'absence de décision dans les 15 jours calendaires vaut acceptation implicite de la demande.

L'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel (CSE) de la décision de l'Administration.

#### 5. Durée de validité de l'activité partielle : 6 mois

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée maximale de 6 mois (c. trav. art. R. 5122-9, l). Elle est renouvelable sous conditions.

#### **Activité partielle et indemnisation des salariés concernés**

Ce mécanisme d'activité partielle permet à l'employeur d'indemniser les salariés qui sont sous employés à la hauteur des heures perdues.

Les heures indemnissables sont :

- Les heures qui sont en dessous de la durée légale du travail (151,67 heures par mois)
- Soit, lorsque la durée du travail du salarié est inférieure à la durée légale, les heures en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail (c. trav. art. L. 5122-1 et R. 5122-19).
- Soit, si la durée du travail d'un salarié est fixée par convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement qui doit être prise en compte.

#### **Le montant de l'indemnisation des salariés concernés par l'activité partielle**

Pour chaque heure perdue car non travaillée, l'indemnité est en principe égale à 70 % de la rémunération horaire brute de référence (c. trav. art. R. 5122-18). Elle peut être de 100% si le salarié en profite pour suivre des actions de formation, afin de développer ses compétences professionnelles (c. trav. art. L. 6313-1 ; art. L. 6314-1), réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences

La rémunération est déterminée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (règle du maintien du salaire).

L'employeur doit verser aux salariés les indemnités liées à l'activité partielle aux dates normales de paye (c. trav. art. R. 5122-14, al. 2).

Chaque salarié concerné doit se voir remettre un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au titre de la période considérée (c. trav. art. R. 5122-17).

Attention, les indemnités ne sont pas un salaire en tant que tel, mais sont tout de même imposables.

Elles sont exonérées de cotisations et de taxe sur les salaires (c. trav. art. L. 5122-4), elles mais sont soumises à la CSG - CRDS sur les revenus de remplacement, aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 %.

#### **Remboursement de l'allocation à l'employeur**

Dans le cadre de cette activité partielle, l'indemnisation versée par l'employeur aux salariés concernés peut faire l'objet d'un remboursement à l'employeur qui aura fait l'avance.

Ce remboursement à l'employeur est effectué sous formes d'allocations forfaitaires d'activité partielle dont le montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, le Ministère du Travail a rappelé que les employeurs vont pouvoir bénéficier d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'UNEDIC à hauteur de (c. trav. art. D. 5122-13) :

- 7,74 euros par heure indemnisée pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- 7,23 euros par heure indemnisée pour les entreprises de plus de 250 salariés.

## **Procédure pour obtenir l'allocation forfaitaire**

Une fois qu'il a obtenu l'autorisation administrative de recours à l'activité partielle, pour être remboursé, l'employeur, doit adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

Cette demande, à effectuer par voie électronique, doit comporter (c. trav. art. R. 5122-5) :

- les informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro de sécurité sociale ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Après vérification, l'ASP liquide l'allocation d'activité partielle.

Le recours à l'activité partielle est bien un des outils proposés aux entreprises pour faire face à l'épidémie de coronavirus, dans le cadre des circonstances exceptionnelles prévues par l'article R 5122-1 du code du travail.

## **Le sort du contrat de travail pendant la période d'activité partielle**

Le contrat de travail n'est pas modifié par la mise en place de l'activité partielle.

Les règles applicables au contrat de travail se poursuivent et tant l'employeur que le salarié sont soumis aux mêmes obligations.

Notamment, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés (c. trav. art. R. 5122-11).

En cas de licenciement, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être déterminée à partir de celle qu'aurait perçue le salarié s'il n'avait pas été en activité partielle.

# **FLASH-INFO COVID-19**

## **ARRET DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT**



### **Qu'en est-il de l'arrêt de travail pour les salariés contraints de garder leur enfant ?**

Un téléservice, « <http://www.declare.ameli.fr> », est mis en place par l'Assurance Maladie pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

Ce dispositif concerne :

- les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt.
- les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit. L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Le téléservice « [declare.ameli.fr](http://www.declare.ameli.fr) » de l'Assurance Maladie permet à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail pour ses salariés. Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, les travailleurs indépendants et travailleurs non salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Les auto-entrepreneurs se déclarent eux-mêmes dans le téléservice.

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis parallèlement par l'employeur selon la procédure habituelle.

**Source : ameli.fr**

# FLASH-INFO COVID-19

## CONGES PAYES



Dans le contexte de crise sanitaire grave, les salariés de la pharmacie d'officine ont besoin d'informations fiables et précises. La première organisation syndicale représentative dans la branche est particulièrement bien placée pour remplir cette mission.

### La question des congés payés avant l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

Selon le Code du Travail, un employeur ne peut imposer en urgence au salarié une période de congés payés que dans une seule condition. Il s'agit seulement de modifier, pour une circonstance exceptionnelle, les dates de congés déjà posés.

En aucun cas, l'employeur ne peut imposer une période de congés payés s'ils n'ont pas déjà été demandés et validés. Pour mémoire, c'est bien l'employeur qui décide l'ordre de départ, après avoir pris en compte (ou pas) les souhaits de son équipe...

Par ailleurs, l'employeur doit respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives au nombre de jours de congés devant être pris en une seule fois durant la période principale (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) : 2 semaines pour le Code du travail, 3 pour la CCN de la Pharmacie d'Officine.

### Ce qui change avec l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

① D'une part, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » introduit de nombreuses modifications.

L'article 11 de cette loi précise, notamment : « de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ».

② D'autre part, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos » complète cette loi.

Son article premier indique : « Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. »

**Le texte est parfaitement clair** : l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés (...) à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, (...) ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés **SEULEMENT SI un accord collectif le prévoit** : soit un accord d'entreprise (quasiment impossible dans une entreprise de moins de 11 salariés ; quel syndicat pourrait le signer dans les autres ?) soit par accord de branche, ce qui n'existe pas en Pharmacie d'Officine !

### **Ce qu'il faut retenir**

- L'employeur peut modifier les dates des congés déjà posés, ce qui devrait inciter tous les salariés à procéder à des demandes écrites et à en demander la validation par écrit
- L'employeur ne peut imposer en urgence des congés non préalablement posés, sauf à conclure avec le(s) délégué(s) syndical(aux) éventuellement en place un accord d'entreprise qui le permettrait
- Il faut respecter le nombre de jours du congé principal à prendre en une seule fois entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

Nous reviendrons vers vous pour vous tenir au courant des développements ultérieurs et vous conseillons vivement la consultation du site web de la Confédération FO qui a mis en place un dossier Covid-19 à l'adresse suivante : **<https://www.force-ouvriere.fr/coronavirus-fo-vous-repond>**

Pour conclure, un message simple : en toutes circonstances, prenez-soin de votre santé et de celle de vos proches en respectant les recommandations sanitaires !

Olivier CLARHAUT  
Secrétaire Fédéral de l'Officine