**ENTRETIEN D’INFORMATION DU SALARIÉ SUITE À LA NON-PRÉSENTATION DES JUSTIFICATIFS REQUIS DANS LE CADRE DE L’OBLIGATION VACCINALE.**

**Envoi en recommandé avec accusé de réception**

**Copie remise en main propre**

Je soussigné Monsieur Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Titulaire de la pharmacie Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. domiciliée Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Atteste avoir informé Monsieur Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. de tous les éléments notifiés ci-dessous.

Je soussigné Monsieur Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Atteste avoir été informé par le titulaire de la pharmacie de tous les éléments notifiés ci-dessous.

Vu la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, notamment ses articles 12,13 et 14, Vu le code de la santé publique, Vu le code de l'éducation,

**Article 1 : l’ensemble du personnel travaillant en officine doit depuis le 15 septembre et jusqu’au 15 Octobre inclus présenter à son employeur l’un des documents suivants :**

* Un justificatif de vaccination complète
* Un justificatif d’une première dose et le résultat d’un test virologique négatif de moins de 72h
* Un certificat de rétablissement valide
* Un certificat médical de contre-indication

**Article 2 : l’ensemble du personnel travaillant en officine doit à compter du 16 octobre 2021 présenter à son employeur l’un des documents suivants  :**

* Un justificatif de vaccination complète
* Un certificat de rétablissement valide
* Un certificat médical de contre-indication

**Article 3 : L’ensemble des risques encourus ont été présentés, à savoir :**

* S’exposer en tant que salarié à une amende de 5e classe selon l’article L336-1 du Code de la Santé Publique.
* L’interdiction de venir travailler à l’officine dès la présente notification

**Article 4 : Les conséquences suite à l’interdiction de travailler à l’officine :**

* Si le salarié ne présente pas les justificatifs requis, il peut d’abord, en accord avec l’employeur choisir d’utiliser des jours de repos ou de congés payés dont il dispose, jusqu’à régularisation de sa situation.
* La suspension prend fin dès que l’intéressé(e) produit les justificatifs mentionnés au I de l’article 13 de loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.
* Dès que le salarié aura pris l’intégralité de ses jours de repos et de congés, l’employeur lui notifiera immédiatement la suspension de son contrat de travail
* L’employé sera convoqué 3 jours après la suspension de son contrat de travail
* Si la situation n’est toujours pas régularisée, la suspension du contrat de travail se poursuit.
* La suspension du contrat entraine l’arrêt immédiat du versement du salaire.

**Article 5 : La période de suspension ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis par l’intéressé au titre de son ancienneté. Cette période n’est pas prise en compte au titre de l’avancement.**

**Article 6 : Pendant cette suspension, l’intéressé(e) conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.**

Fait à Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte., en 2 exemplaires,

Le Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Le Titulaire

Monsieur Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Le salarié

Monsieur Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.