

UNIVERSITE PARIS-SACLAY

Faculté de pharmacie

4^{ème} année – DFASP1
1ère Session : mai 2023

UE 101 Législation pharmaceutique et droit social

I. Cours du Pr. Hélène van den Brink

(Répondez sur la copie d'examen blanche transmise à cet effet.)

Attention : Toutes les réponses aux questions posées **doivent être argumentées**

Cas pratique 1 (5 points)

Pharmacien titulaire d'officine à Narbonne, vous délivrez depuis de nombreuses années des médicaments aux patients résidant à l'établissement d'hébergement des personnes âgées (EHPAD) « La grande bleue ». En février dernier, cet établissement a été racheté par un grand groupe et dans le cadre d'un entretien au mois de mars, la nouvelle directrice de la structure vous informe de la mise en place d'un nouveau dispositif pour améliorer la qualité de dispensation des médicaments aux patients. En effet selon les termes de la nouvelle convention, le pharmacien doit préparer les doses à administrer sous blister à usage unique pour le mois, il doit utiliser le logiciel informatique PREPA-EHPAD pour procéder à l'analyse des ordonnances, il est tenu de prendre en charge 4 chariots de service pour un montant de 6000 euros et de verser à l'EHPAD une somme de 500 euros tous les trimestres en contrepartie de la mise à disposition au sein de l'EHPAD d'un local de stockage de médicaments. En outre, cette salle doit permettre au pharmacien de faire des réunions avec l'ensemble des intervenants, médecins et infirmiers coordonnateurs.

Enfin, la directrice vous assure qu'en acceptant cette convention de partenariat, vous obtiendrez l'exclusivité de la délivrance de médicaments et ajoute que les résidents de l'EHPAD sont libres de consentir à ce système de distribution *via* un formulaire indiquant qu'en cas de refus, c'est au résident ou sa famille de prendre en charge la commande et la distribution quotidienne de médicaments.

a/ Rappelez dans quel cadre l'obtention d'un tel marché est possible

b/ Que pensez-vous de cette convention ? Seriez-vous prêt à la signer ?

Cas pratique 2 (5 points)

M. Gélule et M. Belprère exploitent chacun une pharmacie à Nieul-sur-Mer. Dans cette commune, les heures d'ouverture pendant le service de garde et d'urgence sont fixées comme suit :

« du lundi au samedi : de 19h à 8h
les dimanches et jours fériés de 8h à 19h »

Dans sa plainte au conseil régional de l'Ordre des pharmaciens de Poitou-Charentes, M. Belprère reproche à M. Gélule d'avoir maintenu son officine ouverte alors qu'il n'était pas de service de garde et d'urgence tous les dimanches et jours fériés durant la saison d'été, de 8h à 19h et d'avoir assuré une permanence pour la nuit qui suit de 20h à 2h le matin. En outre, il indique que M. Gélule n'avait pas préalablement averti ses confrères avant de mettre en place cette opération et ne tenait pas sa pharmacie ouverte entre 12h et 13h les dimanches et jours fériés. Enfin, il précise que M. Gélule a procédé au sein de son officine à une distribution à la clientèle de prospectus dans lesquels étaient indiquées les ouvertures des dimanches et jours fériés ainsi que la permanence pour la nuit qui suit.

M. Gélule soutient, quant à lui, avoir informé au préalable, par écrit, le conseil régional de l'Ordre des pharmaciens de Poitou-Charentes ainsi que la mairie de son intention d'ouvrir son officine tous les week-end et jours fériés. Par ailleurs, il ajoute avoir assuré les permanences sur place entre midi et 13h à « volets fermés » et selon lui aucune disposition juridique n'impose de tenir ouverte la pharmacie au public si la permanence a bien lieu et que les patients sont informés. A cet effet, il avait apposé une affichette sur le guichet extérieur avec le numéro de téléphone de la pharmacie.

a/ Donnez les définitions suivantes : service de garde, service d'urgence, service à volets ouverts et service à volets fermés.

b/ Que pensez-vous des griefs de M. Belprère ?

Cas pratique 3 (6 points)

Etudiant en pharmacie, vous travaillez chez M. Magnésium, dans une petite pharmacie de centre-ville, idéalement située mais dont la superficie ne permet pas de répondre aux nouvelles missions de la loi HPST. Afin de mettre en place ces nouvelles missions et répondre à un besoin de santé publique, M. Magnésium a décidé de transférer son officine dans une autre commune.

a/ Pouvez-vous lui rappeler les conditions à respecter pour un transfert de pharmacie dans une autre commune ?

Après avoir transféré son officine, M. Magnésium a aménagé les locaux de façon à répondre aux attentes de sa clientèle. Ainsi, outre deux espaces de confidentialité pour assurer les missions de prévention et d'accompagnement des patients, il a installé une cabine de téléconsultation ainsi qu'un espace dédié à la relaxation et à l'éducation à la santé et au bon usage du médicament. Le concept est de permettre aux patients de prendre une tisane dans un endroit calme et de se documenter grâce à des livres sur les maladies, le bon usage des médicaments et la phytothérapie.

Quelques mois plus tard, il a décidé de rejoindre le groupement LF afin de bénéficier de prix réduits. Le service de presse de ce groupement annonce alors l'adhésion de sa pharmacie par un communiqué, diffusé par courriel auprès des journalistes de la commune, qui porte en guise de signature les coordonnées du service de presse du groupement ainsi que celles de sa pharmacie. En outre, la surface de la pharmacie ainsi que les activités proposées et l'offre de produits de parapharmacie et de médicaments y sont précisées.

Peu de temps après, le président du conseil régional de l'Ordre des pharmaciens porte plainte à son encontre estimant qu'il a manqué de confraternité à l'égard de ses confrères et qu'il a fait acte de sollicitation illicite de clientèle.

Pour sa défense, M. Magnésium affirme qu'il n'était pas au courant de ce communiqué litigieux et qu'il ne peut donc pas être tenu responsable. Enfin il fait observer que ce communiqué n'a rien de publicitaire et qu'en outre, il a été adressé à des journalistes, et non au grand public.

b/ Que pensez-vous de toutes ces démarches et des arguments apportés par M. Magnésium ? Que lui conseillez-vous ?

II. Cours de Mme Eskenazy

Répondez sur la **copie d'examen bleue** transmise à cet effet.

*Attention : Toutes les réponses aux questions posées **doivent être argumentées**.*

Cas pratique 1 (8 points)

Mme Pomme, titulaire d'une officine, emploie trois salariés en contrat à durée indéterminée : M. Concombre, pharmacien, Mme Cerise, préparatrice en pharmacie et M. Haricot, étudiant, à temps partiel.

Mme Cerise vient d'annoncer à Mme Pomme qu'elle était enceinte et qu'elle serait en congé maternité du 28 septembre 2023 au 18 janvier 2024.

Mme Pomme souhaiterait savoir si elle peut avoir recours à un contrat à durée déterminée pour le remplacement de Mme Cerise et ce que ce CDD devrait prévoir.

Mais Mme Pomme n'est pas au bout de ses peines avec ses salariés. Tout d'abord, elle vient de se rendre compte que Mme Cerise, qui vient de partir en congé maternité, avait publié, sur sa page Instagram, un post faisant la promotion d'une gamme de compléments alimentaires dont elle est devenue distributrice et qui est concurrente des marques vendues dans l'officine. Par ailleurs, M. Haricot, qui appartient au mouvement des royalistes, se présente désormais à l'officine avec des t-shirts à l'effigie de Louis de Bourbon, descendant de Louis XVI, et comportant la mention « A bas la République, vive le Roi ». Enfin, M. Concombre se plaint de ses horaires : il travaille de 8h30 à 20h avec 1h de pause.

Mme Pomme peut-elle licencier Mme Cerise et à quelles conditions ? Que conseillez-vous à Mme Pomme au sujet de M. Haricot ? La réclamation de M. Concombre est-elle fondée ?

Pour ne rien arranger, Mme Banane, que Mme Pomme a recrutée en CDD pour remplacer Mme Cerise et qui est encore en période d'essai, vient d'annoncer son souhait de quitter l'officine à la fin de la semaine (nous sommes mercredi).

Mme Pomme peut-elle s'opposer au départ de Mme Banane ?

Cas pratique 2 (6 points)

M. Cheval est titulaire d'une officine dans laquelle il emploie trois salariés en contrat à durée indéterminée : Mme Poule, pharmacienne adjointe, qui travaille avec lui depuis dix ans et demi, M. Eléphant, pharmacien adjoint, qui travaille avec lui à mi-temps depuis sept ans et M. Moustique, préparateur en pharmacie qui a rejoint l'officine il y a un peu plus d'un an.

Les vacances d'été approchent et tous les salariés veulent prendre les trois mêmes semaines au mois d'août alors que l'officine reste ouverte (il sera pour sa part présent).

M. Cheval ne sait pas comment répartir ses salariés : Mme Poule est célibataire sans enfants, M. Eléphant a deux enfants en primaire, M. Moustique est marié et l'entreprise de son épouse ferme au mois d'août.

Comment M. Cheval devrait-il procéder ? Le fait que M. Eléphant soit à temps partiel change-t-il quelque chose ?

A côté de cela, M. Eléphant est de plus en plus tête en l'air. Il a récemment commis deux erreurs de délivrance : il a confondu Spasfon® et Stablon® et il a délivré de l'Amoxicilline 250 mg alors que la prescription indiquait 500 mg. Ces erreurs n'ont pas eu de conséquence puisque les patients s'en sont rendu compte et sont revenus à la pharmacie pour se faire délivrer le bon produit et le bon dosage.

M. Cheval souhaiterait néanmoins savoir s'il peut licencier à moindres frais M. Eléphant (le salaire de M. Eléphant est de 2000€ brut).

M. Cheval a récemment recruté en contrat à durée déterminée une préparatrice, Mme Pie. Au bout de trois semaines, cette dernière se plaint de l'attitude de M. Moustique à son égard : il a tenté de l'embrasser, lui envoie des sms très explicites et insiste pour la raccompagner chez elle lorsqu'ils finissent à la même heure. M. Cheval, qui n'a pas confiance en Mme Pie qu'il connaît depuis peu de temps, se demande s'il est obligé de faire quelque chose.

Que lui conseillez-vous ?

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 conventionnels des indemnités de licenciement :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	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 %
> 1 an et ≤ 5 ans	25 %	25 %
> 5 ans et ≤ 10 ans	25 %	30 %
> 10 ans et ≤ 15 ans	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 33,4 % 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