

# Convention collective de travail

Conclue entre

**l'Association suisse des droguistes (ASD)**



et

**Employés Droguistes Suisse**



## **Employés Droguistes Suisse**



Steinentorstrasse 13  
Postfach 223  
4010 Basel  
Telefon 061 261 45 45  
info@drogisten.org  
www.drogisten.org

## **Association suisse des droguistes (SDV)**



Rue Thomas-Wyttenbach 2  
2502 Biel/Bienne  
Tél. 032 328 50 30  
Fax 032 328 50 31  
info@drogistenverband.ch  
www.drogistenverband.ch

## Table des matières

<b>Préambule</b>	<b>4</b>	Art. 21	Protection de la personnalité	9
		Art. 22	Harcèlement sexuel	9
<b>Dispositions générales</b>	<b>4</b>	Art. 23	Protection des données	10
Art. 1	4			
Art. 2	4			
		<b>Horaires de travail et congés</b>		<b>10</b>
<b>Dispositions relatives au contrat de travail</b>	<b>4</b>	Art. 24	Horaires de travail	10
		Art. 25	Travail sur appel	10
<b>Début et fin des rapports de travail</b>	<b>4</b>	Art. 26	Pauses, repos	10
Art. 3	4	Art. 27	Grossesse et maternité	11
Art. 4	5	Art. 28	Heures de travail supplémentaires	11
Art. 5	5	Art. 29	Travail de nuit et travail dominical temporaires	11
Art. 6	5	Art. 30	Jours fériés légaux	11
Art. 7	5	Art. 31	Vacances	12
Art. 8	6	Art. 32	Absences payées	12
Art. 9	6			
<b>Droits et devoirs généraux de l'employé</b>	<b>6</b>	<b>Versement du salaire en cas d'incapacité de travail</b>		<b>13</b>
Art. 10	6	Art. 33	Maladie, accident	13
Art. 11	7	Art. 34	Assurance pour indemnités journalières en cas de maladie	13
Art. 12	7	Art. 35	Maternité	13
Art. 13	7	Art. 36	Congés payés pour motifs familiaux	13
Art. 14	8	<b>Prévoyance professionnelle</b>		<b>14</b>
Art. 15	8	Art. 37	Prévoyance professionnelle	14
Art. 16	8	<b>Dispositions finales</b>		<b>14</b>
Art. 17	8	Art. 38	Entrée en vigueur, résiliation	14
Art. 18	8	Art. 39	Version déterminante	15
		Art. 40	Disposition transitoire	15
<b>Droits et devoirs généraux de l'employeur</b>	<b>9</b>	<b>Abréviations</b>		<b>16</b>
Art. 19	9	<b>Déclaration de reconnaissance</b>		<b>17</b>
Art. 20	9			

## Préambule

- <sup>1</sup> La présente convention collective de travail est conçue comme une base contractuelle exhaustive et précise pour une bonne collaboration au sein des commerces de droguerie.
- <sup>2</sup> Les employés ne doivent subir aucune discrimination directe ou indirecte du fait, notamment, de leur sexe, de leur âge, de leur état civil, de leur situation familiale, de leur origine ou, pour les employées, d'une grossesse.

## Dispositions générales

### **Art. 1 Champ d'application**

- <sup>1</sup> Ce contrat s'applique avec effet immédiat pour la durée de la présente convention collective à tous les membres de l'Association suisse des droguistes (ASD) et donc à tous les employés des différents membres de l'ASD, indépendamment du fait que les employés soient ou non membres d'Employés Droguistes Suisse.
- <sup>2</sup> Il ne peut être dérogé au contenu de cette convention collective de travail qu'en faveur des employés.

### **Art. 2 Maintien de la paix**

Pour garantir la paix du travail, les associations contractantes s'engagent à maintenir la paix pour toute la durée de la présente convention.

## Dispositions relatives au contrat de travail

## Début et fin des rapports de travail

### **Art. 3 Conclusion du contrat de travail**

- <sup>1</sup> Les rapports de travail sont réglés par un contrat de travail individuel conforme aux dispositions de la présente convention.
- <sup>2</sup> Il est notamment recommandé de préciser par écrit les points suivants:
  - \_ fonction
  - \_ taux d'occupation
  - \_ lieu de travail
  - \_ horaires de travail
  - \_ salaire et allocations
  - \_ la convention collective de travail fait partie intégrante du contrat de travail

#### **Art. 4 Devoir d'information de l'employeur**

L'employeur a le devoir d'informer l'employé de manière complète, au moment de l'engagement de l'employé et lorsque celui-ci en fait la demande, de la couverture d'assurances dont il bénéficie en matière de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'accident.

#### **Art. 5 Période d'essai**

La période d'essai dure un mois. Elle peut être prolongée, par écrit, jusqu'à trois mois en tout. (art. 335b CO)

#### **Art. 6 Protection contre le licenciement**

- <sup>1</sup> Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat (art. 336c CO):
  - \_ pendant que l'employé accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
  - \_ pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
  - \_ pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
  - \_ pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- <sup>2</sup> Après la période d'essai, l'employé ne peut pas résilier le contrat si un supérieur ou l'employeur lui-même se trouve empêché d'accomplir son travail à cause d'une obligation de service militaire, de protection civile ou de service civil suisses et que l'employé doit assurer son remplacement. (art. 336d CO)
- <sup>3</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues aux alinéas 1 et 2 est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. (art. 336c al. 2 et Art. 336d al. 2 CO)
- <sup>4</sup> Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme. (art. 336c al. 3 CO).
- <sup>5</sup> La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. (art. 335 al. 2 CO)

#### **Art. 7 Transfert des rapports de travail**

- <sup>1</sup> Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que l'employé ne s'y oppose. (art. 333 al. 1 CO)
- <sup>2</sup> La convention collective de travail doit être respectée pendant au moins une année, pour autant qu'elle n'expire pas avant ce délai. (art. 333 al. 1 CO)

### **Art. 8 Délai de résiliation et date de résiliation**

- <sup>1</sup> Les délais suivants s'appliquent en cas de résiliation des rapports de travail, quelle que soit la partie qui résilie:
  - \_ durant la période d'essai, 7 jours; à tout moment.
  - \_ après la période d'essai, pour la fin d'un mois (art. 335c CO)
    - \_ 1<sup>re</sup> année de service: 1 mois
    - \_ 2<sup>e</sup> — 9<sup>e</sup> année de service: 2 mois
    - \_ dès la 10<sup>e</sup> année de service: 3 mois
- <sup>2</sup> L'employeur et l'employé peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. (art. 337 CO)

### **Art. 9 Fin des rapports de travail**

- <sup>1</sup> Les rapports de travail prennent fin à l'expiration du contrat (art. 334 CO), lorsque l'employé atteint l'âge de la retraite ordinaire selon la LAVS, par accord mutuel, par résiliation ou par le décès de l'employé.
- <sup>2</sup> En cas de décès de l'employé, le salaire sera versé pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, à compter de la date du décès, si l'employé laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. (art. 338 al. 2 CO)
- <sup>3</sup> Au décès de l'employeur, le contrat passe aux héritiers: les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie. (art. 338a al. 1 CO)
- <sup>4</sup> Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, l'employé peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat. (art. 338a al. 2 CO)

## Droits et devoirs généraux de l'employé

### **Art. 10 Devoir de diligence et de fidélité**

- <sup>1</sup> L'employé exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. (art. 321a al.1 CO)
- <sup>2</sup> Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. (art. 321a al. 2 CO)
- <sup>3</sup> Pendant la durée du contrat, l'employé ne doit pas faire directement concurrence à son employeur. S'il est employé à plein temps, il ne doit pas fournir de travail rémunéré pour des tiers, s'il contrevient, ce faisant, à son devoir de fidélité. (art. 321a al. 3 CO)
- <sup>4</sup> Pendant la durée du contrat, l'employé ne doit pas valoriser ou communiquer à des tiers des faits destinés à rester confidentiels, tels que, notamment, les secrets de fabrication ou d'affaires dont il a eu connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat si la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur l'exige. (art. 321a al. 4 CO)

### **Art. 11 Entretien de qualification réciproque**

- 1 Un entretien réciproque de qualification a lieu une fois par année. Au cours de cet entretien, les participants discutent notamment, d'une part, de la fonction, du travail fourni, de la formation continue et du salaire de l'employé et, d'autre part, du comportement au sein de l'équipe et des possibilités de développement des deux parties.
- 2 Les questions suivantes peuvent servir de fil conducteur à l'entretien:
  - \_ comment collaborons-nous?
  - \_ qu'avons-nous réalisé ensemble?
  - \_ quels sont les problèmes à résoudre?
  - \_ qu'allons-nous entreprendre?
- 3 Les résultats de l'entretien doivent être brièvement consignés par écrit et le document doit être signé par les deux parties.

### **Art. 12 Formation professionnelle et formation continue**

- 1 La formation professionnelle et la formation continue constituent une préoccupation essentielle des partenaires sociaux, dans l'intérêt et sous la responsabilité des employeurs comme des employés.
- 2 L'employeur soutient et encourage la formation professionnelle et la formation continue de l'employé. A ce titre, les mesures suivantes sont recommandées en particulier: entretiens d'encouragement et conseil pour la carrière professionnelle, programmes de formation continue et offre de cours internes, participation à des sessions de formation continue externes, congé de formation et prise en charge totale ou partielle des frais de formation professionnelle et de formation continue.
- 3 La formation professionnelle et la formation continue ordonnées par l'employeur seront prises en compte sur le temps de travail. Si l'employeur accorde à l'employé un congé de formation ou contribue aux frais de formation professionnelle et de formation continue, il peut obliger celui-ci à rester à son service pour un temps déterminé.
- 4 Les employés sont également encouragés à mettre à profit les initiatives privées pour développer leurs qualifications personnelles et professionnelles.
- 5 Les employeurs informent les employés de manière adéquate sur les possibilités de formation continue internes et externes.

### **Art. 13 Salaire et adaptation de salaire**

- 1 Le salaire est convenu individuellement entre employeur et employé. Il fait l'objet d'une révision périodique. Pour fixer et adapter le salaire, on tiendra compte notamment de la formation, de la situation dans l'entreprise, des qualifications professionnelles, de la situation économique de l'entreprise, de l'état du marché du travail ainsi que de l'évolution du coût de la vie.
- 2 L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. (art. 8 al. 3 Cst.)
- 3 Les partenaires sociaux recommandent et publient une fourchette de salaires (salaire brut annuel) pour les droguistes CFC ayant terminé leur apprentissage ainsi que pour les droguistes ES ayant achevé leurs études de formation supérieure et assumant une fonction de gérant responsable  
La valeur inférieure de la fourchette est considérée comme le salaire minimal.  
Ces montants ne comprennent pas les bonus ni les participations au bénéfice.  
Les partenaires sociaux vérifient l'actualité de ces fourchettes salariales à intervalles réguliers.

#### **Art. 14 Allocations pour enfant et de formation (Allocations familiales)**

C'est la loi fédérale sur les allocations familiales qui fait foi pour le droit aux allocations pour enfant, de formation ou toute autre allocation familiale. Les lois cantonales sont applicables en complément.

#### **Art. 15 Employés ayant des responsabilités familiales**

- <sup>1</sup> Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des employés. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.  
(art. 36 al.1 LTr)
- <sup>2</sup> Les employés ayant des responsabilités familiales ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.  
(art. 36 al. 2 LTr)
- <sup>3</sup> L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux employés ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.  
(art. 36 al. 3 LTr)

#### **Art. 16 Droit à l'information et droit de participation**

- <sup>1</sup> La représentation des employés a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches. L'employeur est tenu d'informer l'employé au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel. (art. 9 Loi sur la participation)
- <sup>2</sup> La représentation des employés dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants (art. 10 Loi sur la participation):
  - \_ la sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale sur l'assurance accidents et protection des employés au sens de l'art. 48 de la loi sur le travail
  - \_ le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations
  - \_ les licenciements collectifs au sens des art. 335d à 335g du code des obligations
  - \_ l'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation

#### **Art. 17 Achat de marchandises**

Les employés ont droit à un rabais d'au moins 20% du prix de vente (à condition toutefois que le prix net ne soit pas inférieur au prix de revient net) sur l'achat de marchandises destinées à leur consommation personnelle et à celle des personnes vivant dans le même ménage.

#### **Art. 18 Certificat de travail / Certificat intermédiaire**

L'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. (art. 330a CO)

## Droits et devoirs généraux de l'employeur

### Art. 19 Directives

- <sup>1</sup> L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des employés dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (art. 321d CO).
- <sup>2</sup> Les employeurs règlent l'utilisation du courrier électronique et de l'internet au travail. Ils peuvent en restreindre ou en interdire l'utilisation privée.

### Art. 20 Droits sur des inventions ou des designs

- <sup>1</sup> Les inventions que les travailleurs ont faites et les designs qu'ils ont créés ou à l'élaboration desquels ils ont pris part, dans l'exercice de leur activité au service de l'employeur et conformément à leurs obligations contractuelles, appartiennent à l'employeur, qu'ils puissent être protégés ou non. (art. 332 al. 1 CO)
- <sup>2</sup> Par accord écrit, les employeurs peuvent se réserver un droit sur les inventions que les travailleurs ont faites et sur les designs qu'ils ont créés dans l'exercice de leur activité au service des employeurs, mais en dehors de l'accomplissement de leurs obligations contractuelles. (art. 332 al. 2 CO)
- <sup>3</sup> Les travailleurs qui ont fait une invention visée à l'alinéa précédent en informent par écrit les employeurs; ceux-ci leur font savoir par écrit dans les six mois s'ils entendent acquérir ou leur laisser l'invention. (art. 332 al. 3 CO)
- <sup>4</sup> Si l'invention n'est pas laissée aux travailleurs, les employeurs leur versent une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention, de la collaboration de l'employeur, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses des travailleurs et de leur situation dans l'entreprise. (art. 332 al. 4 CO, en complément lois sur les designs et les brevets et leurs ordonnances d'application).

### Art. 21 Protection de la personnalité

- <sup>1</sup> L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il veille en particulier à ce que les employés et les employées ne soient pas harcelés sexuellement et que les victimes ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. (art. 328 al. 1 CO)
- <sup>2</sup> Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de l'employé, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. (art. 328 al. 2 CO)

### Art. 22 Harcèlement sexuel

- <sup>1</sup> Aucun comportement impliquant un harcèlement ni aucune atteinte à la dignité de la femme ou de l'homme ne sont tolérés sur le lieu de travail. (art. 4 LEg)
- <sup>2</sup> Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg). Une provocation sexuelle peut constituer un harcèlement sexuel.

- <sup>3</sup> L'employeur doit prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir les actes de harcèlement sexuel. (art. 5 al. 3 LEg)

#### **Art. 23 Protection des données**

L'employeur ne peut traiter des données concernant l'employé que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes de l'employé à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 sont applicables. (art. 328b CO)

## Horaires de travail et congés

#### **Art. 24 Horaires de travail**

- <sup>1</sup> L'horaire de travail hebdomadaire compte 42 heures en moyenne annuelle. En règle générale, il est réparti sur 5 jours.
- <sup>2</sup> Les employés sont entendus lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise. (art. 69 Ordonnance 1 relative à la LTr)
- <sup>3</sup> Le travail de préparation et de rangement ainsi que le temps durant lequel l'employé se tient à disposition de l'employeur pendant la pause de midi sont réputés temps de travail et doivent être rétribués comme tel.

#### **Art. 25 Travail sur appel**

Si le contrat de travail ne prévoit pas d'horaires fixes mais une disponibilité de l'employé à être appelé au travail, le temps de disponibilité doit être rémunéré à raison de 25% du salaire au moins, même en l'absence d'appel à travailler, à moins que l'employeur ne renonce à faire usage de cette disponibilité 14 jours à l'avance. Il est recommandé de convenir d'un horaire de travail minimum.

#### **Art. 26 Pauses, repos**

- <sup>1</sup> Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 al. 1 LTr)
- \_ un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
  - \_ une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures
  - \_ une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.
- <sup>2</sup> Les pauses comptent comme travail lorsque l'employé n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (art. 15 al. 2 LTr). Est réputé place de travail, au sens de l'art. 15, al. 2, de la loi, tout endroit où l'employé doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié, que ce soit dans l'entreprise ou en dehors. (art. 18 al. 5 Ordonnance 1 relative à la LTr)
- <sup>3</sup> L'employé doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. (art. 15a al. 1 LTr)

### **Art. 27 Grossesse et maternité**

- <sup>1</sup> L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence. (art. 35 al. 1 LTr)
- <sup>2</sup> L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions spéciales. (art. 35 al. 2 LTr)
- <sup>3</sup> Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsque aucun travail équivalent ne peut leur être proposé. (art. 35 al. 3 LTr)
- <sup>4</sup> Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. (art. 35a al. 1 et 2 LTr)
- <sup>5</sup> Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent. (art.35a al. 3 LTr)
- <sup>6</sup> Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures. (art. 35a al. 4 LTr)

### **Art. 28 Heures de travail supplémentaires**

- <sup>1</sup> Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat, l'usage ou la convention collective, l'employé est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. (art. 321c al.1 CO)
- <sup>2</sup> Les heures de travail supplémentaires sont si possible compensées dans les seize semaines par un congé de durée équivalente.
- <sup>3</sup> Les heures de travail supplémentaires imposées qui ne peuvent pas être compensées par un congé sont rétribuées par le versement du salaire normal majoré de 25% au moins. (art. 321c CO)

### **Art. 29 Travail de nuit et travail dominical temporaires**

- <sup>1</sup> L'employé ne peut être affecté au travail de nuit (entre 23 heures et 6 heures) sans son consentement. (art.17 al. 6 LTr et art. 19 al. 5 LTr)
- <sup>2</sup> Le travail de nuit temporaire est indemnisé par une majoration de salaire d'au moins 25%. (art. 17b al. 1 LTr)
- <sup>3</sup> Le travail dominical temporaire est indemnisé par une majoration de salaire d'au moins 50%. (art. 19 al. 3 LTr)

### **Art. 30 Jours fériés légaux**

- <sup>1</sup> Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. (art. 20a LTr)
- <sup>2</sup> Les employés ont droit à au moins 8 autres jours fériés payés par année civile. (art. 20a LTr) Lorsque le jour férié légal correspond à un dimanche, ce droit tombe.
- <sup>3</sup> Les jours fériés légaux qui tombent pendant une période de vacances ne comptent pas comme journées de vacances.
- <sup>4</sup> Pour les employés à temps partiel, on distingue les cas suivants:

\_ Si l'employé à temps partiel travaille régulièrement des jours fixes de la semaine (par ex. du lundi au mercredi) et qu'un jour férié légal tombe sur un de ces jours, alors la situation doit être acceptée comme telle, le jour étant férié l'année concernée.

\_ Si l'employé à temps partiel travaille selon des horaires flexibles (par ex. 20 heures par semaine), alors il a droit à une indemnité de 2,97% pour compenser le jour férié. Cette indemnité doit figurer, exprimée en francs, sur le décompte de salaire.

### **Art. 31 Vacances**

<sup>1</sup> L'employé a droit à 22 jours de vacances par année. Les employés ont droit à 25 jours dès le début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans, dès qu'ils ont atteint 10 ans de service complets et s'ils n'ont pas encore 20 ans.

<sup>2</sup> En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives. (art. 329c al. 1 CO)

<sup>3</sup> L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs de l'employé dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. (art. 329c al. 2 CO)

<sup>4</sup> En cas de travail à temps partiel, la durée des vacances est la même. En cas d'activité irrégulière, le salaire moyen des 12 derniers mois ou, à défaut, le salaire moyen précédemment obtenu est pris en considération et payé.

<sup>5</sup> Lorsqu'un supplément de salaire pour chaque heure de travail est convenu à titre d'indemnité de vacances, cette indemnité s'élève à 9,24% du salaire brut pour 22 jours et à 10,65% pour 25 jours. Elle doit figurer sur le bulletin de salaire.

### **Art. 32 Absences payées**

Dans la mesure où les événements énumérés ci-après se produisent effectivement pendant des jours de travail de l'entreprise, les congés minimaux suivants sont accordés en plus aux employés sans entamer le solde de vacances ni entraîner de réduction de salaire:

_ mariage de l'employé ou enregistrement du partenariat	2 jours
_ mariage ou enregistrement du partenariat des enfants	1 jour
_ père à la naissance de son enfant (congé paternité)	voir art 35
_ naissance d'un enfant	voir art. 35
_ père et mère, garde d'un enfant malade nécessitant des soins, lorsque ces soins ne peuvent pas être organisés autrement	jusqu'à trois jours par cas de maladie (art. 36 al. 3 et 4 LTr)
_ décès du conjoint, du compagnon ou d'un enfant	3 jours
_ décès d'un autre membre de la famille, selon nécessité	jusqu'à 3 jours
_ décès d'autres parents et connaissances proches, participation aux obsèques	1 jour
_ recrutement ou inspection militaire	1 jour
_ Emménagement ou déménagement	1 jour par année
_ recherche d'emploi et entretiens d'embauche après résiliation du contrat de travail	le temps nécessaire
_ activités officielles auprès d'une école professionnelle, d'un syndicat ou d'une commission	5 jours par année

- \_ prise en charge ou organisation de la prise en charge de membres de la famille ou de la ou du partenaire malades ou accidentés sur présentation d'un certificat médical jusqu'à trois jours par cas de maladie  
(10 jours au maximum par année, voir art. 36 al. 3 et 4 LTr)

## Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

### **Art. 33 Maladie, accident**

- <sup>1</sup> Si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, grossesse et accouchement, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse son salaire et les éventuelles prestations annexes selon le barème suivant au minimum:
- \_ jusqu'au 12<sup>e</sup> mois de service 1 mois
  - \_ dès la 2<sup>e</sup> année de service 2 mois
  - \_ dès la 3<sup>e</sup> année de service 3 mois
  - \_ dès la 10<sup>e</sup> année de service 5 mois
- <sup>2</sup> Les absences pour incapacité de travail survenant la même année s'additionnent.
- <sup>3</sup> L'employeur a l'obligation d'assurer ses employés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions légales en vigueur. Les primes d'assurance pour accidents non professionnels peuvent être mises à la charge des employés.

### **Art. 34 Assurance pour indemnités journalières en cas de maladie**

L'employeur a l'obligation de contracter une assurance pour indemnités journalières en cas de maladie pour ses employés. Les primes sont prises en charge pour moitié par l'employeur.

### **Art. 35 Maternité / Paternité**

- <sup>1</sup> Si les conditions stipulées à l'art. 16 lettre b LAPG sont remplies, une indemnité de maternité est versée durant 98 jours à compter du jour de l'accouchement. (art. 16c et 16d LAPG)
- <sup>2</sup> Pour autant que les conditions d'octroi définies à l'art. 16i LAPG soient remplies, une allocation de paternité d'un montant maximal de 14 indemnités journalières est payée.
- <sup>3</sup> L'indemnité de maternité correspond au maximum au revenu net<sup>1</sup> moyen obtenu au cours des douze mois précédant le début du droit à l'indemnité:
- \_ elle est de 100% jusqu'à un revenu brut moyen de CHF 3'500.00 par mois,
  - \_ au-delà de ce montant, elle est de 90% jusqu'à concurrence du montant maximum fixé à l'art. 16 lettre f al. 1 LAPG, au minimum CHF 3'500.00 par mois.
- <sup>4</sup> Les allocations pour enfants et allocations de formation ne sont pas prises en considération dans le salaire. (art. 16a al. 2 LAPG)

---

<sup>1</sup> Revenu net: Revenu brut après déduction des cotisations salariales obligatoires pour les assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LPP, AA), conformément aux dispositions légales.

### **Art. 36 Congés payés pour motifs familiaux**

- <sup>1</sup> Les employés qui doivent interrompre leur activité lucrative pour prendre en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (voir pour les conditions détaillées art. 16n-16s LAPG) ont droit à une allocation.
- <sup>2</sup> L'allocation de prise en charge est versée sous la forme d'indemnités journalières. Dans les limites du délai-cadre de 18 mois, 98 indemnités journalières au maximum peuvent être versées, le droit n'existant qu'une seule fois par cas de maladie ou d'accident.
- <sup>3</sup> Lorsque les deux parents exercent une activité lucrative, chaque parent a droit à la moitié des indemnités journalières au maximum. Ils peuvent choisir une répartition différente.
- <sup>4</sup> Deux indemnités journalières supplémentaires sont versées par tranche de cinq indemnités journalières.
- <sup>5</sup> Pour les 28 premières indemnités journalières, l'indemnité correspond au maximum au revenu net<sup>2</sup> moyen obtenu au cours des douze mois précédant le début du droit à l'indemnité:
  - \_ elle est de 100% jusqu'à un revenu brut moyen de CHF 3'500.00 par mois,
  - \_ au-delà de ce montant, elle est de 90% jusqu'à concurrence du montant maximum fixé à l'art. 16 lettre f al. 1 LAPG, au minimum CHF 3'500.00 par mois.
- <sup>4</sup> Les allocations pour enfants et allocations de formation ne sont pas prises en considération dans le salaire. (art. 16a al. 2 LAPG)

Ensuite, l'indemnité journalière se monte à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation de prise en charge, conformément à l'article 16r LAPG. Pour le montant maximal, l'article 16f LAPG est déterminant.

## Prévoyance professionnelle

### **Art. 37 Prévoyance professionnelle**

Les employeurs sont tenus d'assurer les employés au minimum selon les dispositions légales relatives à la prévoyance professionnelle en vigueur. (art. 2 LPP)

## Dispositions finales

### **Art. 38 Entrée en vigueur, résiliation**

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er octobre 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être résiliée par l'une ou l'autre partie, moyennant un préavis de 6 mois au moins, pour la fin d'une année civile.

---

<sup>2</sup> Revenu net: Revenu brut après déduction des cotisations salariales obligatoires pour les assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LPP, AA), conformément aux dispositions légales.

**Art. 39 Version déterminante**

La présente convention est rédigée dans les langues française et allemande. En cas de doute, le texte allemand fait foi.

**Art. 40 Disposition transitoire**

La présente convention collective de travail remplace celle du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Bienne, le 1<sup>er</sup> octobre 2022

Bâle, le 1<sup>er</sup> octobre 2022

Association suisse des droguistes

Employés Droguistes Suisse



Jürg Stahl  
Président central



Reto Karich  
Au nom du comité



Jürg Rolli  
Membre du comité central



Regula Steinemann  
Directrice

## Abréviations

AANP	Assurance-accidents non professionnels (obligatoire des 8 heures de travail par semaine)
AC	Assurance-chômage
CO	Code des obligations suisse
Cst	Constitution fédérale
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LAI	Loi fédérale sur l'assurance-invalidité
LAPG (APG)	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (Allocations pour perte de gain)
LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
LEg	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail)

Les lois actuellement en vigueur peuvent être consultées en cliquant ci-après:

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/droit-federal/recueil-systematique.html>.

Les tribunaux cantonaux du travail donnent des renseignements concernant les offices de conciliation compétents pour les questions de discrimination.

## Déclaration de reconnaissance

Le/la soussigné (e) confirme à l'attention de l'entreprise qu'il/elle a reçu un exemplaire de la convention collective de travail pour la branche de la droguerie. Il/elle déclare avoir reçu des informations complètes de l'employeur sur les droits au salaire, respectivement à une assurance, en cas de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'accident.

Il/elle reconnaît par sa signature ce contrat comme contraignant pour lui et transmet à l'employeur cette déclaration de reconnaissance signée pour son dossier personnel.

.....

.....

Lieu/date

Signature de l'employé(e)