

# PHARMACIE : Personnel de bureau, exploitation, vente CCT genevoise

---

## [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

### Convention collective de la pharmacie

**Association des Pharmacies du canton de Genève, (AP)**

d'une part,

et

**UNIA, le Syndicat**

**SIT, Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs**

**SEC, Société suisse des employés de commerce, section de Genève**

d'autre part,

#### Table des matières

[Article 1](#) Champ d'application

[Article 2](#) But

[Article 3](#) Paix du travail

#### **[I. Conditions d'engagement et de travail](#)**

[Article 4](#) Engagement et résiliation

[Article 5](#) Durée du travail

[Article 6](#) Heures supplémentaires

[Article 7](#) Jours fériés

[Article 8](#) Vacances

[Article 9](#) Perte de gain maladie

[Article 10](#) Congé maternité et adoption

[Article 11](#) Service civil, service militaire et protection civile

[Article 12](#) Accidents

[Article 13](#) Prévoyance professionnelle

[Article 14](#) Salaires

[Article 15](#) Conditions particulières offertes aux apprenti-e-s

[Article 16](#) Absences justifiées

[Article 17](#) Congés spéciaux

[Article 18](#) Liberté syndicale

#### **[II. Conditions générales](#)**

[Article 19](#) Contrat privé – règlement intérieur

[Article 20](#) Devoirs des employé-e-s

[Article 21](#) Devoirs des employeurs

[Article 22](#) Commission paritaire

#### **[III. Dispositions finales](#)**

[Article 23](#) Situations acquises

[Article 24](#) Entrée en vigueur

#### **[Prescriptions légales fédérales et cantonales](#)**

#### **[Reconnaissance](#)**

**Association des Pharmacies du canton de Genève, (AP)**

d'une part,  
et

**UNIA, le Syndicat**

**SIT, Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs**

**SEC, Société suisse des employés de commerce, section de Genève**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

## **Article 1 Champ d'application**

La présente convention collective de travail règle, conformément aux dispositions des articles 356 et suivants du Code des Obligations, ci-après C.O., les conditions de travail de tout le personnel occupé dans les pharmacies d'officine sises sur le territoire du canton de Genève, à l'exclusion des gérants, des pharmaciens-adjoints, des assistants-pharmaciens, des préparateurs en pharmacie.

Les dispositions impératives de la loi fédérale sur le travail restent réservées.

## **Article 2 But**

La Convention a pour but,

- de maintenir et d'encourager de bonnes relations entre les pharmaciens et leurs employé-e-s,
- de fixer des conditions d'engagement et de travail,
- de sauvegarder la paix du travail (article 3).

## **Article 3 Paix du travail**

Les associations patronale et employées, signataires de la présente convention, s'engagent à pourvoir au respect de la convention par leurs membres respectifs afin de garantir une paix du travail relative.

## **I. Conditions d'engagement et de travail**

### **Article 4 Engagement et résiliation**

- 4.1. L'engagement et la résiliation doivent être faits sous la forme écrite. La présente CCT fait partie intégrante du contrat de travail. Elle est remise à chaque employé-e lors de l'engagement. L'employeur met en permanence un exemplaire à jour de la présente CCT à disposition de ses employé-e-s.
- 4.2. Pendant le temps d'essai d'une durée de deux mois au terme desquels l'engagement devient définitif, chacune des parties (employeur – employé-e) peut résilier le contrat moyennant un préavis de 7 jours.
- 4.3. Les délais de congé pour chacune des parties s'établissent comme suit, une fois le temps d'essai terminé :
  - a) pendant la première année de service un mois pour la fin d'un mois ;
  - b) dès la deuxième année de service deux mois pour la fin d'un mois ;
  - c) dès la cinquième année de service trois mois pour la fin d'un mois.
- 4.4. Dans tous les cas de congé, l'employeur peut exiger de l'employé(e) la cessation immédiate du travail, à condition de payer le salaire correspondant aux délais ci-dessus.
- 4.5. Les cas de licenciement avec effet immédiat pour justes motifs sont réservés (art. 337 du CO).
- 4.6. Le congé doit être adressé sous pli recommandé. Le licenciement immédiat est confirmé par lettre recommandée.
- 4.7. Les dispositions légales concernant la résiliation en temps inopportun – service militaire, maladie, accidents, etc. – (art. 336c et d CO) et celles concernant la non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi (art. 337d CO), sont réservées.

- 4.8. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.
- 4.9. Le fait qu'un-e employé-e exerce une activité syndicale (représentant-e, délégué-e, membre de la commission du personnel) ne peut constituer un motif de licenciement.

## **Article 5 Durée du travail**

- 5.1. La durée hebdomadaire du travail effectif, au poste de travail, est de 40 heures et 30 minutes.
- 5.2. L'horaire de travail doit être situé entre 7h.30 et 19h.00, à l'exception de celui des officines assurant le service de garde.
- 5.3. La fermeture du samedi a lieu conformément aux dispositions légales.
- 5.4. La semaine de travail est répartie sur 5 jours. en pratique, moyennant accord exprès de l'employé-e et de l'employeur, un des jours de congé peut être réparti sur deux demi-journées.  
Dans les semaines qui comportent un jour férié, l'employeur peut demander à son personnel de ne pas prendre son jour de congé usuel. Dans ce cas, il devra compenser ce congé usuel dans les 15 jours qui suivent.  
Sauf circonstance exceptionnelle ou imprévue, l'horaire hebdomadaire doit être communiqué au personnel 2 semaines à l'avance.
- 5.5. Travail au-delà de 19 heures.
  - a) Dans une même semaine, l'employeur ne peut occuper le même personnel plus d'un soir au-delà de 19h.00.
  - b) Pour les commerces dont l'heure d'ouverture n'excède pas 19h.30, la disposition prévue à la lettre a) ne s'applique pas.
  - c) Ces interdictions ne s'appliquent pas durant l'accomplissement du service de garde officiel.
- 5.6. Le personnel bénéficie d'une majoration de salaire ou de temps libre de 50 % par dimanche et/ou jour férié travaillé, en dehors des horaires impératifs dus au service de garde.

## **Article 6 Heures supplémentaires**

Lorsque les circonstances l'exigent, les employé-e-s doivent accomplir les heures supplémentaires nécessaires qui sont payées ou compensées comme suit :

### **6.1. a) Personnel occupé à plein temps :**

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue à l'art. 5.1 sont, à la condition expresse d'être ordonnées par l'employeur, payées ou compensées par du temps libre avec une majoration de :

- 25 % les jours ouvrables entre 7h.30 et 19h.
- 50 % les jours ouvrables entre 19h. et 7h.30
- 100 % les dimanches ou jours fériés en dehors de ceux imposés par le service de garde.

### **b) Personnel occupé à temps partiel :**

Lorsque le personnel dépasse son temps de travail prévu contractuellement de plus de 20 % en moyenne semestrielle, les heures de travail ainsi effectuées, et à la condition expresse d'être ordonnées par l'employeur, sont payées ou compensées par du temps libre avec une majoration de :

- 25 % les jours ouvrables entre 7h.30 et 19h.
- 50 % les jours ouvrables entre 19h. et 7h.30
- 100 % les dimanches et/ou jours fériés en dehors de ceux imposés par le service de garde.

- 6.2. Le personnel de livraison est tenu de terminer son travail une demi-heure après la fermeture des officines.
- 6.3. Pour le service de garde officiel, les heures supplémentaires effectuées, sont compensées par du temps libre d'égale durée dans un délai de 4 mois, ou, passé ce délai, payées avec une majoration de 25 %.

## **Article 7 Jours fériés**

- 7.1. A l'exception de celui des officines chargées d'assurer le service de garde officiel, le personnel

est mis au bénéfice des jours fériés suivant : Le 1er janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le Jeûne Genevois, Noël et le 31 décembre (sauf dérogation par l'autorité cantonale pour ce dernier jour).

- 7.2. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou avec du temps libre hebdomadaire fixé au sens de l'art. 5.4, il est remplacé. Les jours fériés qui tombent dans une période de vacances sont remplacés par un congé équivalent fixé de gré à gré entre l'employeur et l'employé-e.
- 7.3. Le personnel qui travaille la veille du Vendredi-Saint, de l'Ascension, du Jeûne Genevois et de Noël est libéré, l'après-midi une heure avant la fermeture habituelle de la pharmacie.
- 7.4. Les jours fériés sont payés y compris pour le personnel rétribué à l'heure. Pour ce dernier l'indemnisation des jours fériés s'élève à 3,5 % du salaire contractuel.

## **Article 8 Vacances**

- 8.1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur accorde à l'employé-e, chaque année de service, 4 semaines de vacances.
- 8.2. Les employé-e-s jusqu'à 20 ans révolus et les apprenti-e-s ont droit à 5 semaines de vacances. En règle générale, les vacances des apprenti-e-s doivent coïncider avec la période de vacances scolaires.
- 8.3. L'employé-e ayant 12 ans d'activité dans la même pharmacie ou 45 ans d'âge et 5 ans d'activité dans cette entreprise bénéficie d'une cinquième semaine de vacances. Les années d'apprentissage sont comptées dans le temps d'activité.
- 8.4. Seules les 3 premières semaines de vacances fixées d'entente avec l'employeur peuvent être prises à la suite. Les suivantes doivent être fixées selon entente préalable entre le patron et l'employé-e intéressé-e, en fonction des exigences du travail.

## **Article 9 Perte de gain maladie**

Après le temps d'essai, l'employeur couvre le droit au salaire en cas de maladie des employé-e-s par une assurance perte de gain garantissant au minimum 80 % du salaire pendant 720 jours sur 900 (1800 jours en cas de tuberculose sur 7 ans).

En outre l'employeur complète les prestations de telle manière que le salaire versé soit égal à 100 % durant une période convenue comme suit :

- 4 semaines en première année de service
- 2 mois dès la deuxième année de service

Ce complément n'est versé qu'une fois par année de service.

En cas d'incapacité de travail de l'employé-e, l'employeur peut exiger que ce dernier / cette dernière soit vu-e par un médecin de son choix. Il se réserve également le droit de demander un certificat médical.

L'employeur prend au moins en charge la moitié de la prime d'assurance.

## **Article 10 Congé maternité et adoption**

L'employée ayant accouché ou l'employé-e ayant adopté est au bénéfice d'un congé maternité de 16 semaines. Selon la loi genevoise, l'allocation est égale à 80 % du gain assuré.

L'employeur complète les prestations de telle manière que le salaire versé soit égal à 100 % durant une période convenue comme suit :

- 4 semaines pendant la première année de service dans l'entreprise,
- 8 semaines de la 2ème à la 10ème année dans l'entreprise,
- 12 semaines dès la 11ème année dans l'entreprise.
- les autres semaines sont assurées à 80 % du salaire.

## **Article 11 Service civil, service militaire et protection civile**

Pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile en Suisse, les indemnités des caisses de compensation seront complétées par l'employeur, pour le personnel fixe, pour atteindre les pourcentages de salaire fixés ci-après :

- inspection et cours de répétition 100 %

- école de recrues, services exigés pour obtenir le grade de sous-officier, service civil et protection civile :
  - célibataire 75 %
  - marié 100 %

Les indemnités globales allouées pour les écoles de recrue, les services pour obtenir le grade de sous-officier, les services civils et la protection civile ne sont exigibles, pour la part qui dépasse les prescriptions légales, que si l'employé ne quitte pas la pharmacie, de son propre gré, dans les 90 jours qui suivent son retour du service militaire ou du service civil.

L'employé est tenu d'annoncer à l'employeur sa(ses) période(s) de service dès qu'il en a connaissance.

## **Article 12 Accidents**

- 12.1. Tout employeur est tenu d'assurer collectivement son personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels.
- 12.2. Cette assurance doit être établie conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accident, ci-après LAA.
- 12.3. Par ailleurs, l'employeur met son personnel au bénéfice d'une assurance complémentaire pour la part du salaire non couverte par la LAA.
- 12.4. La prime pour les accidents professionnels est à la charge de l'employeur. Celle pour les accidents non professionnels est, sauf convention contraire, mise à la charge de l'employé-e.

## **Article 13 Prévoyance professionnelle**

L'employé-e est affilié à une caisse de prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidités. Il/elle doit être affilié-e à des conditions au moins équivalentes à celles offertes par la Caisse de pension de la Société suisse de pharmacie.

## **Article 14 Salaires**

14.1. A travail égal, l'employeur garantit un salaire égal entre employés et employées.

### **14.2. Indexation**

Les salaires mensuels prévus à l'alinéa 3 sont considérés comme des minima et doivent être appliqués par les signataires de la présente convention.

Lesdits salaires font l'objet d'une négociation paritaire en fin d'année, notamment sur la base des fluctuations de l'indice suisse des prix à la consommation et de la situation économique de la branche.

### **14.3. Salaires**

Dès le 1.1.2007, les salaires par catégorie sont les suivants :

#### **a) Assistant-e-s en Pharmacie**

Classe 1 : Les assistantes en pharmacie avec CFC et le personnel de bureau avec CFC d'employé de commerce :

1re année	3 739.–
2e année	3 862.–
3e année	3 985.–
4e année	4 109.–
5e année	4 235.–
6e année	4 360.–
7e année	4 486.–

#### **b) Personnel n'ayant pas les attributions des assistantes en Pharmacie**

Classe 2 : Les chauffeurs et le personnel de vente avec certificat de capacité de fin d'apprentissage ou une expérience de 5 ans dans la branche.

1re année	3 710.–
2e année	3 725.–
3e année	3 827.–

4e année	3 939.–
5e année	4 061.–
6e année	4 189.–
7e année	4 325.–

Classe 3 : Personnel ne pratiquant pas la vente et sans titre officiel de qualification. (personnel chargé de : conditionnement, manutention, tenue des stocks ou personnel de bureau sans connaissances spéciales.

1re année	3 560.–
2e année	3 613.–
3e année	3 668.–
4e année	3 723.–
5e année	3 778.–
6e année	3 862.–

Classe 4 : Personnel ne pratiquant pas la vente et sans titre officiel de qualification affecté à des tâches telles que le nettoyage.

1re année	3 440.–
2e année	3 490.–
3e année	3 561.–
4e année	3 646.–
5e année	3 741.–
6e année	3 862.–

**c) Apprenti-e-s assistant-e-s en pharmacie**

1re année	700.–
2e année	900.–
3e année	1 100.–

**14.4. Personnel avec charge de famille**

Les employé-e-s ayant un ou plusieurs enfants ou un ou plusieurs parents d'ascendance directe à charge, sans conjoint apportant sa contribution aux frais de la famille, reçoivent un salaire équivalent, au moins, à celui de la 5ème année de leur classe de qualification.

**Article 15 Conditions particulières offertes aux apprenti-e-s**

Indépendamment des autres clauses contractuelles, les conditions ci-dessous s'appliquent aux apprenti-e-s.

**a)** L'apprenti-e et la personne en formation en vue d'obtenir un CFC bénéficie de 5 jours de congé sans perte de salaire pour se préparer à l'examen de fin d'apprentissage.

**b) Les loisirs organisés sous l'égide de l'OFPC** sont pris en compte dans le calcul des vacances, au sens de l'art. 8.2.

**c) Autres apprenti-e-s** employé-e-s de commerce, parfumeurs, esthéticiennes, etc. Il convient de se référer aux conditions applicables dans les professions intéressées.

**Article 16 Absences justifiées**

Sur demande, des congés spéciaux, sans réduction de salaire, sont accordés au personnel dans les cas suivants :

- |   |         |
|---|---------|
| a) mariage et partenariat enregistré  | 3 jours |
| b) naissance de propres enfants<br>(concerne le conjoint de la femme ayant accouché)      | 2 jours |
| c) déménagement (pour le personnel titulaire d'un bail et pour un appartement non meublé) | 2 jours |

- |   |   |
|---|---|
| d) maladie et accident des propres enfants            | l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs / travailleuses ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours. |
| e) décès (selon le degré de parenté et lieu de décès) | de ½ à 3 jours  |

Les congés selon lettre a à c sont accordés proportionnellement au taux d'activité et s'entendent, pour chaque cas de figure, une seule fois dans l'intervalle de 12 mois consécutifs.

Toute absence prévisible selon lettres a et c ci-dessus doit être préavisée dès que l'employé-e en a connaissance.

## **Article 17 Congés spéciaux**

Les parties soumises aux présentes conditions générales s'efforcent de favoriser la formation et le perfectionnement professionnel. A cette fin, elles ont notamment convenu des mesures suivantes :

- 17.1. L'employeur octroie une demi-journée de congé à l'employé-e qui est expert aux examens de fin d'apprentissage.
- 17.2. L'employeur octroie à l'employé-e qui a qualité de juge Prud'hommes ou qui est chargé-e d'hygiène et de sécurité au travail ou qui a qualité de représentant du personnel participant à la gestion d'une institution de prévoyance, la possibilité de prendre part à des cours spécifiques jusqu'à concurrence de deux jours par année sur présentation d'une attestation de présence de cours.
- 17.3. L'employeur octroie à l'employé-e qui a qualité de commissaire d'apprentissage la possibilité de suivre des cours par l'Office d'orientation et de formation professionnelle jusqu'à concurrence d'un jour par année.

Les droits et facultés mentionnés ci-dessus ne sont pas cumulables. De même, dans la mesure où ces congés donnent lieu à une indemnisation, aucune rémunération n'est due par l'employeur.

## **Article 18 Liberté syndicale**

Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (art. 56 de la Constitution fédérale).

## **II. Conditions générales**

### **Article 19 Contrat privé – règlement intérieur**

Au terme de l'article 357 du C.O., toutes dispositions d'un contrat individuel ou de règlement intérieur d'une entreprise qui restreindraient les avantages ou les garanties conférés à l'employé-e par la présente convention seraient réputées nulles et non avenues.

### **Article 20 Devoirs des employé-e-s**

- 20.1. Les employé-e-s sont tenu-e-s au secret professionnel absolu pour tout ce dont ils (elles) ont connaissance dans l'exercice de leur activité, en conformité des dispositions du Code pénale. Par ailleurs, ils (elles) ne doivent pas faire usage des prescriptions spéciales qu'ils (elles) pourraient connaître, ni les transmettre à des tiers. Cette obligation les lie même après leur départ de la pharmacie.
- 20.2. Les employé-e-s doivent accomplir leur tâche consciencieusement, au mieux des intérêts de leur employeur. Ils(elles) répondent des dommages causés intentionnellement ou par négligence ou imprudence.
 

Il leur est interdit :

  - a) toute participation au profit d'une entreprise concurrente, sauf en cas d'accord écrit de l'employeur ;
  - b) de se livrer à des occupations accessoires qui compromettraient leur activité professionnelle.

## **Article 21 Devoirs des employeurs**

- 21.1. L'employeur protège et respecte dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé-e ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.
- 21.2. L'employé-e pourra porter plainte devant la commission paritaire pour tout cas de violation de l'alinéa précédent.
- 21.3. En cas de harcèlement sexuel, peuvent être dénoncés en tout temps par la personne qui en est victime devant la Commission paritaire (art. 21). Demeurent réservées les éventuelles procédures civiles ou pénales.

## **Article 22 Commission paritaire**

- 22.1. Afin d'appliquer la présente convention et de stimuler leur collaboration, les associations signataires nomment une Commission paritaire constituée d'un nombre égal de représentant-e-s des employé-e-s et des employeurs. La présidence est assumée à tour de rôle par un-e représentant-e des employeurs et un-e représentant-e des employé-e-s.  
Les parties contractantes s'engagent à discuter au sein de cette Commission paritaire les questions pendantes, relatives aux relations entre employeurs et employé-e-s, soulevées par l'un ou l'autre des partenaires.  
En cas de divergence quant à l'opinion ou quant à l'interprétation de la présente convention ou si l'un des partenaires invoque une violation de celle-ci, le litige est porté devant la Commission paritaire.
- 22.2. La Commission paritaire est également l'organe chargé de maintenir le contact entre les associations signataires de la présente convention, de faire respecter, de part et d'autre, les dispositions de cette convention, et de concilier les différends qui peuvent surgir dans son application.
- 22.3. Pour avoir droit de signer la convention collective, ainsi que pour siéger dans la Commission paritaire, les organisations d'employé-e-s, toutes associations confondues, doivent justifier d'un effectif au moins égal au 10 % des membres de la profession.
- 22.4. Pour être valables, les décisions de la Commission paritaire doivent être prises à la majorité interne de chacune des parties.
- 22.5. La Commission paritaire fonctionne comme organe de contrôle. En cas de désaccord, les parties peuvent recourir à la Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT). Peuvent également recourir à ladite Chambre, les personnes qui sont traduites devant la Commission paritaire et qui ne sont pas satisfaites de ses décisions.
- 22.6. Les délégué-e-s qui sont partie dans un litige ne peuvent pas siéger dans la Commission paritaire pendant la durée du conflit. Ils sont remplacés par des suppléant-e-s désigné-e-s par les associations intéressées.
- 22.7. La Commission paritaire représente et défend les intérêts du métier devant l'Etat, ainsi que devant les autres organisation professionnelles ou leur fédération.

## **III. Dispositions finales**

### **Article 23 Situations acquises**

Les conditions de salaire et de travail supérieures aux normes prévues par la présente convention collective restent acquises à l'employé-e, au moment de l'entrée en vigueur de cette convention.

### **Article 24 Entrée en vigueur**

- 24.1. La présente convention remplace celle du 1er janvier 1996 ; elle entre en vigueur le 1er janvier 2007, pour une durée de validité de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2009.
- 24.2. Chaque partie signataire peut la dénoncer pour son échéance, en tout ou partie, moyennant un avertissement préalable donné six mois à l'avance, par lettre recommandée.
- 24.3. Si la dénonciation est partielle, la partie qui n'a pas dénoncé a le droit de résilier la convention sur d'autres points dans un délai de 30 jours. Ce délai courant dès la réception de la dénonciation partielle.

- 24.4. Dans les deux mois qui suivent la dénonciation partielle ou totale de la Convention, la partie qui n'a pas dénoncé doit transmettre à l'autre, soit une proposition de nouvelle Convention en cas de dénonciation totale, soit des propositions de modifications en cas de dénonciation partielle. A cette condition, la Convention demeure en vigueur pendant les discussions relatives à son renouvellement, mais au plus tard pendant un délai de 6 mois après son échéance, soit jusqu'au 30 juin 2010.
- 24.5. Si la convention collective n'est pas dénoncée dans ces délais, elle est renouvelée par tacite reconduction, pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.

Conclue à Genève le 2 juillet 2007

UNIA

AP

SIT

SEC

---

## Prescriptions légales fédérales et cantonales

Nous attirons l'attention des partenaires à la convention sur les dispositions légales en matière de :

- droit aux vacances ;
- service militaire ;
- assurances maladie et accidents ;
- AVS-AI ;
- allocations familiales.

Les textes légaux y relatifs, tant fédéraux que cantonaux, étant sujets à de fréquentes modifications, nous avons renoncé à faire paraître, comme par le passé, l'annexe à la convention.

Pour toute question complémentaire, veuillez vous renseigner directement auprès des parties signataires à la convention.

### Pour les employeurs :

Association des Pharmacies du canton de Genève, rue du Bois-Melly 2bis, 1205 Genève – Tél. 022 781 76 36

### Pour les employé-e-s :

UNIA, ch. de Surinam 5, 1203 Genève – Tél. 022 949 12 00, [www.unia.ch](http://www.unia.ch), [info@unia.ch](mailto:info@unia.ch)

SIT-Genève, Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, rue des Chaudronniers 16, 1204 Genève – Tél. 022 818 03 00, [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch), [info@sit-syndicat.ch](mailto:info@sit-syndicat.ch)

SEC-Genève, Société Suisse des Employés de Commerce, Section de Genève, Case postale 330, 1211 Genève 4 – Tél. 022 310 35 22, [info@sec-ge.ch](mailto:info@sec-ge.ch)

---

## Reconnaissance

### de la Convention collective de travail de la pharmacie

Le / la soussigné-e travaillant dans la maison :

---

---

après avoir pris connaissance de la convention collective, du 1er janvier 2007, déclare s'y soumettre,

\_\_\_\_\_

au sens de l'article 356b. du C.O., et prie les parties contractantes de lui donner acte de cette soumission.

Genève, le \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_