

Convention collective de travail

conclue entre

l'Association suisse des droguistes



et

l'Association suisse des employés droguistes

DROGA HELVETICA



DROGA HELVETICA



Gerbergasse 26
case postale 644
4001 Bâle
tél. 061 261 45 45
fax 061 261 46 18
info@droga-helvetica.ch
www.droga-helvetica.ch

Association suisse des droguistes



rue de Nidau 15
2502 Bienne
tél. 032 328 50 30
fax 032 328 50 31
info@drogistenverband.ch
www.drogistenverband.ch

PREAMBULE	4
DISPOSITIONS GENERALES	4
Art. 1 Champ d'application	4
Art. 2 Maintien de la paix	4
DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL	4
DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	4
Art. 3 Conclusion du contrat de travail	4
Art. 4 Devoir d'information de l'employeur	4
Art. 5 Période d'essai	4
Art. 6 Protection contre le licenciement	4
Art. 7 Transfert des rapports de travail	5
Art. 8 Délai de résiliation, préavis	5
Art. 9 Fin des rapports de travail	5
DROITS ET DEVOIRS GENERAUX DE L'EMPLOYE	5
Art. 10 Devoir de diligence et de fidélité	5
Art. 11 Entretien réciproque de qualification	5
Art. 12 Formation professionnelle et formation continue	6
Art. 13 Salaire et adaptation de salaire	6
Art. 14 Allocations pour enfants	6
Art. 15 Employés ayant des responsabilités familiales	6
Art. 16 Droit à l'information et droit de participation	6
Art. 17 Achat de marchandises	7
Art. 18 Certificat de travail	7
DROITS ET DEVOIRS GENERAUX DE L'EMPLOYEUR	
Art. 19 Directives	7
Art. 20 Droit aux inventions et autres droits immatériels	7
Art. 21 Protection de la personnalité	7
Art. 22 Harcèlement sexuel	7
Art. 23 Protection des données	8
HORAIRES DE TRAVAIL ET CONGES	8
Art. 24 Horaires de travail	8
Art. 25 Travail sur appel	8
Art. 26 Pausés repos	8
Art. 27 Grossesse et maternité	8
Art. 28 Heures de travail supplémentaires	9
Art. 29 Travail de nuit et travail dominical temporaires	9
Art. 30 Jours fériés légaux	9
Art. 31 Vacances	9
Art. 32 Absences payées	9
VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL	10
Art. 33 Maladie et accident	
Art. 34 Assurance pour indemnités journalières en cas de maladie	10
Art. 35 Maternité	10
PREVOYANCE PROFESSIONNELLE	10
Art. 36 Prévoyance professionnelle	10
DISPOSITIONS FINALES	10
Art. 37 Entrée en vigueur, résiliation	10
Art. 38 Version déterminante	10
Art. 39 Disposition transitoire	11
ABREVIATIONS	11
ANNEXE	12

Préambule

- ¹ 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.
- ² 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

- ¹ Les présentes dispositions s'appliquent avec effet immédiat pour la durée de la présente convention aux membres de l'Association suisse des droguistes, en tant qu'employeurs, et à ceux de Droga Helvetica, en tant qu'employés.
- ² Elles ne peuvent être modifiées qu'en faveur des employés.

Art. 2 Maintien de la paix

Les associations contractantes s'engagent à maintenir une paix mutuelle au travail 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

- ¹ Les rapports de travail sont réglés par un contrat de travail individuel conforme aux dispositions de la présente convention.
- ² 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

- ¹ Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat (art. 336c CO):
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - d) pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- ² 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).
- ³ 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

- ¹ 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).
- ² 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, préavis

- ¹ 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 ^{er} année de service:	1 mois
2 ^e – 9 ^e année de service:	2 mois
dès la 10 ^e année de service:	3 mois
- ² 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

- ¹ 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.
- ² 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).
- ³ 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).
- ⁴ 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

- ¹ 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).
- ² 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).
- ³ 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).
- ⁴ 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 en principe 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?

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.).

Art. 14 Allocations pour enfants

- ¹ Le droit aux allocations pour enfants, allocations de formation et autres allocations de famille éventuelles est réglé par la législation cantonale du lieu de travail. L'employeur doit au minimum satisfaire à ces dispositions.
- ² Dans le cadre de la législation cantonale relative aux allocations pour enfants, l'employeur a la faculté de verser celles-ci directement aux ayants droit, ou de s'en remettre à une caisse de compensation des allocations familiales reconnue à cet effet.

Art. 15 Employés ayant des responsabilités familiales

- ¹ 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).
- ² 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).
- ³ 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

- ¹ 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).
- ² 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):
 - a) 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 (voir annexe)
 - b) le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations (voir annexe)
 - c) les licenciements collectifs au sens des art. 335d à 335g du code des obligations (voir annexe)

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

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

- ¹ 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).
- ² 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 Droit aux inventions et autres droits immatériels

- ¹ Les inventions, brevetables ou non, que l'employé a faites ou auxquelles il a participé dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles appartiennent à l'employeur (art. 332 al. 1 CO).
- ² Par accord écrit, l'employeur peut se réserver un droit sur les inventions que l'employé a faites dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles (art. 332 al. 2 CO).
- ³ L'employé qui a fait une invention citée à l'alinéa précédent en informe par écrit l'employeur; celui-ci lui fait savoir par écrit dans les six mois s'il entend acquérir l'invention ou la lui laisser.
- ⁴ Si l'invention n'est pas laissée à l'employé, l'employeur lui verse une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses de l'employé et de sa situation dans l'entreprise (art. 332 al. 4 CO).
- ⁵ Lorsque l'employé crée, dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles, un dessin ou modèle industriel, brevetable ou non, l'employeur peut l'utiliser dans la mesure où le but du contrat l'exige (art. 332a al. 1 CO).
- ⁶ L'employé ne peut pas s'opposer, par une attitude contraire à la bonne foi, à l'exercice du droit de l'employeur d'utiliser le dessin ou le modèle (art. 332a al. 2 CO).

Art. 21 Protection de la personnalité

- ¹ 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 véritimes ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (art. 328 al. 1 CO).
- ² 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

- ¹ 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).
- ² 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.

- ³ 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).
- ⁴ Les cantons désignent des offices de conciliation. Ceux-ci sont chargés de conseiller gratuitement les parties et de les aider à trouver un accord. La procédure de conciliation est facultative. Les cantons peuvent toutefois faire de la procédure de conciliation une condition préalable à l'action judiciaire (art. 11 LEg). Adresses: voir annexe.

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 sont applicables (art. 328b CO).

Horaires de travail et congés

Art. 24 Horaires de travail

- ¹ L'horaire de travail hebdomadaire compte 42 heures en moyenne annuelle pour 4 semaines de vacances et 43 heures pour 5 semaines de vacances. En règle générale, il est réparti sur 5 jours.
- ² Les employés sont entendus lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.
Les dates d'introduction des horaires de travail en vigueur sont communiquées aux employés suffisamment tôt, en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base de nouveaux horaires (art. 69 Ordonnance 1 relative à la LTr).

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

- ¹ Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr):
 - a) un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
 - b) une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures
 - c) une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.
- ² Les pauses comptent comme travail lorsque l'employé n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (art. 15 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).
- ³ L'employé doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives (art. 15a LTr).

Art. 27 Grossesse et maternité

- ¹ 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.
- ² 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 LTr).
- ³ 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).
- ⁴ 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).
- ⁵ Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures (art. 35a LTr).

Art. 28 Heures de travail supplémentaires

- ¹ 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).
- ² Les heures de travail supplémentaires sont si possible compensées dans les seize semaines par un congé de durée équivalente.
- ³ 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

- ¹ 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).
- ² Le travail de nuit temporaire est indemnisé par une majoration de salaire d'au moins 25% (art. 17b LTr).
- ³ 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

- ¹ Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche (art. 20a LTr).
- ² 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.
- ³ Les jours fériés légaux qui tombent pendant une période de vacances ne comptent pas comme journées de vacances.

Art. 31 Vacances

- ¹ L'employé a droit à 4 semaines de vacances par année s'il travaille 42 heures par semaine en moyenne annuelle, à 5 semaines s'il travaille 43 heures par semaine en moyenne annuelle. A partir de 50 ans ou de 10 ans de service, l'employé a droit à 5 semaines de vacances s'il travaille 42 heures par semaine en moyenne annuelle, à 6 semaines s'il travaille 43 heures par semaine en moyenne annuelle.
- ² 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).
- ³ 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).
- ⁴ 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.
- ⁵ Lorsqu'un supplément de salaire pour chaque heure de travail est convenu à titre d'indemnité de vacances, cette indemnité s'élève à 8,33% du salaire brut pour 4 semaines et à 10,65% pour 5 semaines. 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	2 jours
- mariage d'un enfant de l'employé	1 jour
- naissance d'un enfant (congé pour le père)	1 jour
- naissance d'un enfant (congé pour la mère)	voir art. 35
- père et mère: garde d'un enfant malade nécessitant des soins, lorsque ces soins ne peuvent pas être organisés autrement	3 jours
- décès du conjoint, du compagnon ou d'un enfant vivant dans le même ménage que l'employé	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 sans changement d'emploi simultané	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

Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

Art. 33 Maladie, accident

¹ 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 ^e mois de service	1 mois
dès la 2 ^e année de service	2 mois
dès la 3 ^e année de service	3 mois
dès la 10 ^e année de service	5 mois

² Les absences pour incapacité de travail survenant la même année s'additionnent.

³ 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

Les primes d'une éventuelle assurance pour indemnités journalières en cas de maladie assurant des prestations supérieures à celles qui figurent à l'art. 33 sont prises en charge pour moitié au moins par l'employeur.

Art. 35 Maternité

¹ 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).

² L'indemnité de maternité correspond au maximum au ^①revenu net moyen qui a été obtenu au cours des douze mois précédant le recours à l'indemnité:

- elle est de 100% jusqu'à un revenu brut moyen de Fr. 3500.– 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 Fr. 3500.– par mois.

³ Les allocations pour enfants et allocations de formation ne sont pas prises en considération dans le salaire (art. 16a al. 2 LAPG).

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

Prévoyance professionnelle

Art. 36 Prévoyance professionnelle

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

Dispositions finales

Art. 37 Entrée en vigueur, résiliation

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2006. 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.

Art. 38 Version déterminante

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

Art. 39 Disposition transitoire

La présente convention collective de travail remplace celle du 1^{er} janvier 1999, révisée le 11 novembre 2003.

Bienne, le 20 décembre 2005

Bâle, le 16 décembre 2005

Association suisse des droguistes


J. Bernet-Meili
Présidente centrale

M. Bangerter
Directeur

Droga Helvetica


R. Karich
Comité centrale

R. Rauschenbach
Secrétaire générale

Abréviations

LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)
Cst.	Constitution fédérale
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain
LEg	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
CO	Code des obligations
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents

Annexe

Offices de conciliation

On trouve dans chaque canton des offices de conciliation, auxquels les parties en conflit peuvent faire appel en cas de soupçon d'infraction à la loi sur l'égalité. La procédure de conciliation est gratuite. Les adresses des offices de conciliation s'obtiennent auprès du Tribunal des prud'hommes ou sur l'internet:

www.equality-office.ch

Art. 16b LAPG, ayants droit

¹ Ont droit à l'allocation les femmes qui:

- a. ont été assurées obligatoirement au sens de la LAVS11 durant les neuf mois précédant l'accouchement;
- b. ont, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois, et
- c. à la date de l'accouchement:
 1. sont salariées au sens de l'art. 10 de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA)¹²;
 2. exercent une activité indépendante aux sens de l'art. 12 LPGA; ou
 3. travaillent dans l'entreprise de leur mari contre un salaire en espèce.

² La durée d'assurance prévue à l'al. 1, let. a, est réduite en conséquence si l'accouchement intervient avant la fin du 9^e mois de grossesse.

³ Le Conseil fédéral règle le droit à l'allocation des femmes qui, pour cause d'incapacité de travail ou de chômage:

- a. ne remplissent pas les conditions prévues à l'al. 1, let. a; et
- b. ne sont pas considérées comme salariées ou indépendantes au moment de l'accouchement.

Art. 16e LAPG Montant et calcul d'allocation

¹ L'allocation de maternité est versée sous la forme d'indemnités journalières.

² L'allocation journalière de base est égale à 80% du revenu moyen d'activité lucrative obtenu avant la naissance du droit à l'allocation. Pour déterminer le montant de ce revenu, l'art. 11, al. 1, est applicable par analogie.

Art. 16f LAPG Montant maximal

Le montant maximal s'élève à 172 francs par jour.

(L'assurance perte de gain verse 30 indemnités journalières par mois.)

Art. 2 LPP Assurance obligatoire des employés

¹ Sont soumis à l'assurance obligatoire les salariés qui ont plus de 17 ans et reçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 19 350 francs.

² Si le salarié est occupé par un employeur pendant moins d'une année, est considéré comme salaire annuel celui qu'il obtiendrait s'il était occupé toute l'année.

La législation en vigueur peut être consultée sur www.admin.ch.