

Convention collective de travail de la branche de la droguerie

Conclue entre l'

Association suisse des droguistes (ASD)



et

Employés Droguistes Suisse



Employés Droguistes Suisse



Steinentorstrasse 13

Case postale 223

4010 Bâle

Téléphone 061 261 45 45

info@drogisten.org

www.drogisten.org

Association suisse des droguistes (ASD)



Rue Thomas-Wyttenbach 2

2502 Biel/Bienne

Téléphone 032 328 50 30

Fax 032 328 50 31

info@drogistenverband.ch

www.droguerie.ch

Table des matières

Préambule	4	Travail et loisirs	
		Art. 24 Temps de travail	10
Dispositions générales		Art. 25 Travail sur appel	10
Art. 1 Champ d'application	4	Art. 26 Pauses, temps de repos	10
Art. 2 Obligation de paix	4	Art. 27 Emploi en cas de grossesse et de aternité	11
Dispositions du contrat de travail	4	Art. 28 Heures supplémentaires	11
		Art. 29 Travail temporaire de nuit et le dimanche	11
Début et fin des rapports de travail	4	Art. 30 Jours fériés légaux	11
Art. 3 Conclusion du contrat de travail	4	Art. 31 Vacances	12
Art. 4 Obligation d'information de l'employeur	5	Art. 32 Absences payées	12
Art. 5 Période d'essai	5		
Art. 6 Protection contre le licenciement	5	Maintien du salaire en cas d'empêchement de travail	
Art. 7 Transfert du contrat de travail	5	Art. 33 Maladie et accident	13
Art. 8 Délai de préavis et date de résiliation	6	Art. 34 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie	13
Art. 9 Fin du contrat de travail	6	Art. 35 Maternité / paternité	13
		Art. 36 Congé parental rémunéré	15
Droits et obligations généraux des employés		Prévoyance professionnelle	
Art. 10 Devoir de diligence et de loyauté	6	Art. 36 Prévoyance professionnelle	15
Art. 11 Entretien réciproque sur les qualifications	7		
Art. 12 Formation initiale et continue	7	Dispositions finales	
Art. 13 Salaire et adaptation salariale	7	Art. 38 Entrée en vigueur et résiliation	15
Art. 14 Allocations pour enfants et allocations de formation (allocations familiales)	8	Art. 39 Version déterminante	15
		Art.40 Disposition transitoire	15
Art. 15 Salariés ayant des obligations familiales	8	Liste des abréviations	16
Art. 16 Droits à l'information et à la participation	8		
Art. 17 Achats de marchandises	8	Déclaration de reconnaissanc	17
Art. 18 Certificat de travail / certificat ntermédiaire	8		
Droits et obligations généraux des employeurs			
Art. 19 Droit de donner des instructions	9		
Art. 20 Droits sur les inventions et les dessins et modèles	9		
Art. 21 Protection de la personnalité	9		
Art. 22 Harcèlement sexuel	9		
Art. 23 Protection des données	10		

Préambule

- ¹ La convention collective de travail doit constituer une base contractuelle complète et claire pour une bonne collaboration dans les drogueries.
- ² Les travailleurs ne doivent subir aucune discrimination directe ou indirecte, notamment en raison de leur sexe, de leur âge, de leur état civil, de leur situation familiale, de leur origine ou, pour les travailleuses, de leur grossesse.

Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

- ¹ Le présent contrat s'applique avec effet immédiat pendant toute la durée de la convention collective de travail à tous les membres de l'Association suisse des droguistes (ASD) et, par conséquent, à tous les employés des différents membres de l'ASD, que les employés soient membres ou non d'Employés Droguistes Suisse.
- ² Il ne peut être dérogé au contenu de la présente convention collective de travail qu'en faveur des employés.

Art. 2 Paix du travail

Afin de garantir la paix sociale, les associations signataires s'engagent à maintenir la paix du travail pendant toute la durée du présent contrat.

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 régis par un contrat de travail individuel. Les dispositions de la présente convention doivent être respectées.
- ² Il est recommandé de convenir par écrit des points suivants:
 - _ fonction
 - _ taux d'occupation
 - _ lieu de travail
 - _ horaires de travail
 - _ salaire et primes
 - _ La convention collective de travail fait partie intégrante du contrat.

Art. 4 Obligation d'information de l'employeur

Les employeurs sont tenus d'informer de manière exhaustive les travailleurs, lors de leur entrée en fonction et sur demande, de leur couverture d'assurance en cas de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'accident, et de leur fournir des documents à ce sujet s'ils le souhaitent.

Art. 5 Période d'essai

La période d'essai est d'un mois. Elle peut être prolongée par écrit jusqu'à trois mois au total. (art. 335b CO)

Art. 6 Protection contre le licenciement

- ¹ Après la période d'essai, les employeurs ne peuvent pas résilier le contrat de travail (art. 336c CO):
 - _ pendant que le travailleur 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 du travailleur, 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 d'une employée;
 - _ pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- ² Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché d'exercer son activité en raison de l'obligation d'accomplir un service militaire ou de protection civile obligatoire en Suisse ou un service civil suisse et s'il incombe au travailleur d'assurer son remplacement pendant la durée de l'empêchement. (art. 336d CO)
- ³ Le congé donné pendant l'une des périodes de protection fixées aux al. 1 ou 2 est nul. Si le congé a été donné avant le début d'une telle période, mais que 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)
- ⁴ 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).
- ⁵ La partie qui donne le congé 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 le travailleur ne s'y oppose. (art. 333, al. 1 CO)
- ² La convention collective de travail doit être respectée pendant au moins un an, à moins qu'elle ne prenne fin avant cette date. (art. 333, al. 1bis CO)

Art. 8 Délai et date de résiliation

- ¹ Les délais et dates suivants s'appliquent mutuellement pour la résiliation du contrat de travail:
 - _ pendant la période d'essai, 7 jours; à tout moment
 - _ après la fin de la période d'essai, à la fin d'un mois civil (art. 335c CO)
 - _ 1^{ère} année de service: 1 mois
 - _ 2^e à 9^e année de service: 2 mois
 - _ à partir de la 10^e année de service: 3 mois
- ² L'employeur et l'employé ou l'employée peuvent résilier le contrat de travail en tout temps sans préavis pour de justes motifs. (art. 337 CO)

Art. 9 Fin des rapports de travail

- ¹ Les rapports de travail prennent fin à l'expiration de la durée du contrat (art. 334 CO), lorsque l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS est atteint, par accord, par résiliation ou par décès du travailleur ou de la travailleuse.
- ² En cas de décès du travailleur, le salaire est versé pendant un mois supplémentaire et, après cinq ans de service, pendant deux mois supplémentaires, à compter du jour du décès, si le travailleur 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 À la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers: les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert d'entreprise s'appliquent 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, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat. (art. 338a, al. 2 CO)

Droits et devoirs généraux des travailleurs

Art. 10 Devoir de diligence et de loyauté

- ¹ Le travailleur 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 des rapports de travail, le travailleur ne doit pas concurrencer directement son employeur. S'il travaille à plein temps, il ne peut effectuer aucun travail rémunéré pour des tiers si cela constitue une violation de son devoir de loyauté. (art. 321a, al. 3 CO)
- ⁴ Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur. (art. 321a, al. 4 CO)

Art. 11 Entretien réciproque de qualification

- ¹ Un entretien réciproque de qualification a lieu chaque année. Au cours de cet entretien, sont abordés, entre autres, la fonction, le travail fourni, la formation continue et le salaire du travailleur, ainsi que le comportement au sein de l'équipe et les possibilités d'évolution des deux parties.
- ² Les questions suivantes peuvent servir de fil conducteur pour l'entretien:
 - _ Comment travaillons-nous ensemble?
 - _ Qu'avons-nous accompli ensemble?
 - _ Quels problèmes faut-il résoudre?
 - _ Quels sont nos projets?
- ³ Les résultats de l'entretien doivent être consignés de manière concise par écrit et signés par les deux parties.

Art. 12 Formation initiale et continue

- ¹ La formation professionnelle initiale et continue est une préoccupation centrale des partenaires sociaux, qui relève de l'intérêt et de la responsabilité tant des employeurs que des employés.
- ² Les employeurs soutiennent et encouragent la formation professionnelle initiale et continue des salariés. A ce titre, les mesures suivantes sont notamment recommandées: entretiens de promotion et conseil en matière de carrière, programmes de formation continue et offres de cours internes, participation à des offres de formation continue externes, congé de formation et prise en charge partielle ou totale des frais de formation initiale et continue.
- ³ La formation initiale et la formation continue ordonnées par les employeurs doivent être rémunérées. Si les employeurs dispensent les employés de leur travail ou contribuent à leurs frais de formation initiale et de formation continue, ils peuvent les obliger à rester à leur service pendant une période raisonnable.
- ⁴ Les employés sont invités à développer leurs qualifications personnelles et professionnelles également à titre privé.
- ⁵ Les employeurs informent les employés de manière adéquate sur les offres de formation initiale et continue internes et externes.

Art. 13 Salaire et adaptation salariale

- ¹ Le salaire est fixé individuellement entre l'employeur et le salarié et révisé périodiquement. La fixation et l'ajustement du salaire tiennent compte notamment de la formation, de la position dans l'entreprise, des qualifications et du travail fourni, de la situation économique de l'entreprise, de la situation du marché du travail et de l'évolution du coût de la vie.
- ² Les hommes et les femmes 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 salariale (salaire annuel brut) pour les droguistes CFC après l'obtention de leur diplôme d'apprentissage, ainsi que pour les droguistes ES après l'obtention de leur diplôme de formation supérieure et dans leur fonction de gérants responsables.
La valeur inférieure de la fourchette est considérée comme salaire minimal.
Ces montants sont calculés sans bonus ni participation aux bénéfices.
Les partenaires sociaux vérifient régulièrement que ces fourchettes salariales sont toujours d'actualité.

Art. 14 Allocations pour enfants et allocations de formation (allocations familiales)

Le droit aux allocations pour enfants, aux allocations de formation et à d'éventuelles autres allocations familiales est régi par la loi fédérale sur les allocations familiales. Les lois cantonales s'appliquent à titre complémentaire.

Art. 15 Salariés ayant des obligations familiales

- ¹ Lors de la fixation du temps de travail et de repos, il convient d'accorder une attention particulière aux travailleurs ayant des obligations familiales. Sont considérées comme obligations familiales l'éducation d'enfants jusqu'à l'âge de 15 ans ainsi que la prise en charge de proches ou de personnes proches nécessitant des soins. (art. 36, al. 1 LTr)
- ² Ces travailleurs ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec leur accord. À leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée. (art. 36, al. 2, LTr)
- ³ Sur présentation d'un certificat médical, les employeurs doivent accorder aux travailleurs ayant des responsabilités familiales le temps nécessaire pour s'occuper d'enfants malades, dans la limite de trois jours. (art. 36, al. 3, LTr)

Art. 16 Droits à l'information et à la participation

- ¹ Les représentants des travailleurs ont droit à une information complète et en temps utile sur toutes les questions dont la connaissance est nécessaire à l'accomplissement correct de leurs tâches. Les employeurs doivent informer les travailleurs au moins une fois par an des répercussions de la marche des affaires sur l'emploi et les employés. (art. 9 Loi sur la participation)
- ² La représentation des travailleurs dispose de droits de participation particuliers dans les domaines suivants, conformément à la législation applicable: (art. 10 de la loi sur la participation)
 - _ en matière de sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi sur l'assurance-accidents et en matière de protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi sur le travail
 - _ lors du transfert d'entreprises au sens des art. 333 et 333a du Code des obligations
 - _ en cas de licenciements collectifs au sens des art. 335d à 335g du Code des obligations
 - _ concernant l'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

Art. 17 Achats de marchandises

Pour les achats de marchandises, le salarié bénéficie d'une remise d'au moins 20% sur le prix de vente pour ses besoins personnels et ceux des personnes vivant dans le même ménage, à condition que le prix ne soit pas inférieur au prix de revient net.

Art. 18 Certificat de travail / certificat intermédiaire

Les travailleurs peuvent demander à tout moment à leur 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 des employeurs

Art. 19 Droit de donner des instructions

- ¹ Les employeurs peuvent donner des instructions générales et des directives particulières concernant l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans l'entreprise ou le ménage. (art. 321d CO)
- ² Les employeurs réglementent l'utilisation du courrier électronique et d'internet dans l'entreprise. Ils peuvent limiter ou interdire l'utilisation à des fins privées.

Art. 20 Droits sur les inventions et les designs

- ¹ Les inventions que le travailleur a faites et les designs qu'il a créés, ou à l'élaboration desquels il a pris part, dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles, appartiennent à l'employeur, qu'ils puissent être protégés ou non. (art. 332, al. 1 CO)
- ² Par accord écrit, l'employeur peut se réserver un droit sur les inventions que le travailleur a faites et sur les designs qu'il a créés 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 Le travailleur qui a fait une invention ou créé un design visé à l'al. 2 en informe par écrit l'employeur; celui-ci lui fait savoir par écrit dans les six mois s'il entend acquérir ou lui laisser l'invention ou le design. (art. 332, al. 3 CO)
- ⁴ Si l'invention ou le design n'est pas laissé au travailleur, l'employeur lui verse une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention ou du design, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses du travailleur et de sa situation dans l'entreprise. (art. 332, al. 4 CO, complété par la législation sur les designs et les brevets et les ordonnances correspondantes).

Art. 21 Protection de la personnalité

- ¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils 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 du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'entreprise 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 de nature sexuelle ni aucune atteinte à la dignité des femmes et des hommes 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 Les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires et appropriées, selon l'expérience, pour prévenir le harcèlement sexuel, dans la mesure où on peut raisonnablement l'exiger d'eux. (art. 5, al. 3, LEg).

Art. 23 Protection des données

Les employeurs ne peuvent traiter les données relatives aux employés que dans la mesure où elles concernent leur aptitude à exercer leur activité professionnelle ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Pour le reste, les dispositions de la loi sur la protection des données du 25 septembre 2020 s'appliquent (art. 328b CO).

Horaires de travail et temps libre

Art. 24 Horaires de travail

- ¹ La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures en moyenne annuelle. Elle est généralement répartie sur 5 jours.
- ² Les travailleurs doivent être consultés lors de la planification des horaires de travail applicables dans l'entreprise et de leur modification. Les employés doivent être informés le plus tôt possible de la date d'introduction concrète des horaires de travail applicables, en règle générale deux semaines avant une affectation prévue avec de nouveaux horaires de travail. (art. 69, al. 1, ordonnance 1 relative à la LTr)
- ³ Les travaux de préparation et de rangement ainsi que la disponibilité pendant la pause de midi constituent du temps de travail et doivent être rémunérés.

Art. 25 Travail sur appel

Si le contrat de travail ne prévoit pas d'horaires fixes, mais une disponibilité sur appel, ce temps doit être rémunéré à hauteur d'au moins 25% du salaire, même en l'absence d'appel, sauf si la disponibilité sur appel est annulée 14 jours à l'avance. Il est recommandé de convenir d'un temps de travail minimum.

Art. 26 Pauses, temps de repos

- ¹ Le travail doit être interrompu par des pauses d'une durée minimale suivante: (art. 15, al. 1 LTr)
- _ un quart d'heure pour une durée de travail supérieure à cinq heures et demie;
 - _ une demi-heure pour une durée du travail supérieure à sept heures;
 - _ une heure pour une durée de travail de plus de neuf heures.
- ² Les pauses sont considérées comme du temps de travail si les travailleurs ne sont pas autorisés à quitter leur lieu de travail. (art. 15, al. 2, LTr). Est considéré comme lieu de travail tout endroit, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, où les travailleurs doivent se trouver pour exécuter les tâches qui leur sont assignées. (art. 18, al. 5, ordonnance 1 relative à la LTr)
- ³ Les travailleurs doivent bénéficier d'un repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. (art. 15a, al. 1, LTr)

Art. 27 Emploi en cas de grossesse et de maternité

- ¹ Les employeurs doivent employer les femmes enceintes et les mères qui allaitent et aménager leurs conditions de travail de manière à ne pas nuire à leur santé ni à celle de leur enfant.
(art. 35, al. 1, LTr)
- ² L'ordonnance relative à la loi sur le travail peut, pour des raisons de santé, interdire aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent d'effectuer des travaux pénibles ou dangereux ou subordonner leur exécution à des conditions particulières. (art. 35, al. 2, LTr)
- ³ Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui, en vertu des dispositions de l'alinéa 2, ne peuvent accomplir certains travaux ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte de salaire en nature, dans la mesure où leur employeur ne peut leur attribuer un travail de remplacement équivalent. (art. 35, al. 3, LTr)
- ⁴ Les femmes enceintes et qui allaitent ne peuvent être employées qu'avec leur consentement. Elles peuvent s'absenter du travail ou quitter leur emploi sur simple notification. Les mères qui allaitent doivent bénéficier du temps nécessaire pour allaiter. (art. 35a, al. 1 et 2, LTr)
- ⁵ Les femmes en couches ne peuvent être employées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement et, jusqu'à la seizième semaine, qu'avec leur consentement. (art. 35a, al. 3, LTr)
- ⁶ Les femmes enceintes ne peuvent être employées entre 20 heures et 6 heures à partir de la 8^e semaine précédant l'accouchement. (art. 35a, al. 4, LTr)

Art. 28 Heures supplémentaires

- ¹ Si, au-delà de la durée de travail convenue, usuelle ou fixée par la convention collective de travail, il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, les travailleurs sont tenus de les accomplir dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où on peut raisonnablement l'exiger d'eux en toute bonne foi. (art. 321c, al. 1, CO)
- ² Les heures supplémentaires ordonnées sont compensées dans la mesure du possible dans un délai de seize semaines par un congé de durée équivalente.
- ³ Les heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées par du temps libre doivent être rémunérées au salaire normal majoré d'au moins 25%. (art. 321c, al. 3 CO)

Art. 29 Travail temporaire de nuit et du dimanche

- ¹ Le travail entre 23 heures et 6 heures (travail de nuit) et le travail dominical nécessitent l'accord des employés. (art. 17, al. 6 LTr et art. 19, al. 5 LTr)
- ² Le travail de nuit temporaire est rémunéré avec un supplément de salaire d'au moins 25%.
(art. 17b, al. 1, LTr)
- ³ Le travail temporaire le dimanche est rémunéré avec un supplément de salaire de 50%. (art. 19, al. 3, LTr)

Art. 30 Jours fériés légaux

- ¹ Le jour de la fête nationale est assimilé à un dimanche. (art. 20a, al. 1, LTr)
- ² Les travailleurs ont droit à au moins huit jours fériés supplémentaires payés par année civile.
(art. 20a LTr). Si le jour férié légal tombe un dimanche, les travailleurs n'ont pas droit à ce jour férié.
- ³ Les jours fériés légaux tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.
- ⁴ Une distinction est faite pour les travailleurs à temps partiel:

- _ 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 les jours fériés. Cette indemnité doit figurer, exprimée en francs, sur le décompte de salaire. Il est également possible de convenir d'un droit proportionnel à des jours de vacances (un taux d'occupation de 50% pour huit jours fériés légaux donnerait par exemple droit à quatre jours de vacances complets ou, à défaut, à huit demi-jours de vacances). Le jour de la fête nationale est dû en sus.

Art. 31 Vacances

- ¹ Le droit annuel aux vacances est de 22 jours. Les salariés ont droit à 25 jours de vacances à partir du début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans, quand ils ont accompli 10 années de service ou s'ils n'ont pas encore atteint l'âge de 20 ans.
- ² Les vacances doivent en règle générale être accordées au cours de l'année de service concernée: au moins deux semaines de vacances doivent être consécutives. (art. 329c al. 1 CO).
- ³ Les employeurs fixent la date des vacances en tenant compte des souhaits des travailleurs dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. (art. 329c, al. 2 CO)
- ⁴ La durée des vacances est la même pour le travail à temps partiel. En cas d'activité irrégulière, le salaire moyen des douze derniers mois est pris en considération; si l'emploi a duré moins longtemps, c'est le salaire moyen de l'activité exercée jusqu'alors qui est pris en considération.
- ⁵ Si une indemnité de vacances sous forme de supplément sur chaque heure de travail est convenue, l'indemnité s'élève 9,24% du salaire brut pour 22 jours et à 10,65% pour 25 jours de vacances et elle doit être indiquée sur le certificat de salaire.

Art. 32 Absences payées

Dans la mesure où les événements mentionnés ci-dessous tombent pendant des jours de travail effectifs dans l'entreprise, les employés ont droit, sans imputation sur les vacances et sans déduction salariale, au moins aux congés supplémentaires suivants:

- | | |
|---|--|
| _ Propre mariage | 2 jours |
| _ Mariage des enfants | 1 jour |
| _ Congés de l'autre parent | voir art. 35 |
| _ Mère à la naissance de son propre enfant | voir art. 35 |
| _ Père et mère: prise en charge de l'enfant malade ou dépendant
si les soins ne peuvent être organisés autrement | jusqu'à 3 jours par cas de maladie
(art. 36, al. 3 et 4, LTr) |
| _ Décès du conjoint, du partenaire ou d'enfants vivant dans le même ménage | 3 jours |
| _ Décès d'autres membres de la famille, selon les besoins | jusqu'à 3 jours |
| _ Décès d'autres parents et proches, participation à l'enterrement | 1 jour |
| _ Recrutement et inspection militaires (même en cas de service volontaire) des femmes et des hommes | 1 jour |
| _ Fondation ou déménagement de son propre foyer | 1 jour par an |
| _ Recherche d'emploi et entretiens d'embauche après résiliation du contrat de travail | le temps nécessaire |

- _ Activités bénévoles dans les écoles professionnelles, les associations et les commissions 5 jours par an
- _ Prise en charge ou organisation de la prise en charge de membres de la famille ou du partenaire malades ou accidentés, sur présentation d'un certificat médical jusqu'à 3 jours par cas de maladie
(maximum 10 jours par an, cf. art. 36, al. 3 et 4 LTr)

Maintien du salaire en cas d'incapacité de travailler

Art. 33 Maladie et accident

- ¹ Si, pour des raisons qui leur sont imputables, telles que maladie, accident, grossesse et accouchement, accomplissement d'obligations légales ou exercice d'une fonction publique, les travailleurs sont empêchés de travailler sans qu'il y ait faute de leur part, les employeurs sont tenus de leur verser leur salaire, y compris les éventuelles prestations accessoires, au moins comme suit:
 - _ jusqu'au 12^e mois de service 1 mois
 - _ à partir de la 2^e année de service 2 mois
 - _ à partir de la 3^e année de service et au-delà 3 mois
 - _ à partir de la 10^e année de service 5 mois
- ² Les absences pour incapacité de travail survenant la même année s'additionnent.
- ³ Les employeurs sont tenus d'assurer les employés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions légales en vigueur. Les primes d'assurance pour les accidents non professionnels peuvent être facturées aux employés.

Art. 34 Assurance pour indemnités journalières en cas de maladie

L'employeur est tenu de souscrire une assurance pour indemnités journalières en cas de maladie pour ses employés. Les primes sont payées pour moitié au moins par l'employeur.

Art. 35 Indemnité de maternité / indemnité de l'autre parent

- ¹ Si les conditions d'octroi prévues à l'art. 16b LAPG sont remplies, une allocation de maternité est versée pendant 98 jours à compter du jour de l'accouchement. (art. 16c et 16d LAPG)
- ² Si les conditions d'octroi prévues à l'art. 16i LAPG sont remplies, une allocation d'un montant maximal de 14 indemnités journalières est versée à l'autre parent légal conformément à l'art. 16k LAPG.
- ³ L'allocation de maternité et l'allocation versée à l'autre parent correspondent au maximum au revenu net moyen¹ réalisé au cours des 12 derniers mois précédant le début du droit à l'allocation,
 - _ de 100% jusqu'à un revenu brut moyen de CHF 3'500.00/mois,
 - _ au-delà de ce montant, de 90% jusqu'au montant maximal prévu à l'art. 16f, al. 1, LAPG, soit au minimum CHF 3'500.00/mois.
- ⁴ Les allocations pour enfants et les allocations de formation ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire.

¹ Revenu net: revenu brut moins les cotisations obligatoires du salarié aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LPP, AANP) conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 36 Congé d'adoption

- ¹ Les salariés qui adoptent un enfant de moins de quatre ans et qui remplissent les conditions prévues à l'art. 16t ss de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) ont droit à un congé d'adoption.
- ² Le congé d'adoption est versé sous forme d'indemnités journalières. Dans l'année qui suit l'adoption, le droit à ces indemnités est limité à 14 jours. Les parents adoptifs peuvent se répartir les indemnités journalières et prendre leur congé en une seule fois ou par journées.
- ³ Deux indemnités journalières supplémentaires sont versées pour chaque tranche de cinq indemnités journalières.
- ⁴ L'indemnité correspond au maximum au revenu net moyen réalisé au cours des 12 derniers mois précédant le début du droit à l'indemnité
_ de 100% jusqu'à un revenu brut moyen de CHF 3'500.00/mois,
_ au-delà de ce montant, de 90% jusqu'au montant maximal prévu à l'art. 16f, al. 1, LSE, avec un minimum de CHF 3'500.00/mois
- ⁵ Les allocations pour enfants et les allocations de formation ne sont pas prises en compte dans le salaire.

Art. 37 Congé payé pour motifs familiaux

- ¹ Les travailleurs qui doivent interrompre leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (cf. les conditions détaillées aux art. 16n à 16s du régime des allocations pour perte de gain) ont droit à une allocation de garde d'enfant.
- ² L'allocation de garde d'enfant est versée sous forme d'indemnités journalières. Le droit est limité à 98 indemnités journalières, dans un délai-cadre de 18 mois, le droit ne pouvant être exercé qu'une seule fois par cas de maladie ou d'accident.
- ³ Si les deux parents exercent une activité lucrative, chacun d'eux a droit au maximum à la moitié des indemnités journalières. Ils peuvent opter pour une répartition différente.
- ⁴ Deux indemnités journalières supplémentaires sont versées pour chaque tranche de cinq indemnités journalières.
- ⁵ Pour les 28 premières indemnités journalières, l'indemnité correspond au maximum au revenu net moyen² réalisé au cours des 12 derniers mois précédant le début du droit à l'indemnité,
_ de 100% jusqu'à un revenu brut moyen de CHF 3'500.00/mois,
_ au-delà de ce montant, à 90% jusqu'au montant maximal prévu à l'art. 16f, al. 1, LAPG, avec un minimum de CHF 3'500.00/mois.
- ⁶ Les allocations pour enfants et les allocations de formation ne sont pas prises en compte dans le salaire.

En vertu de l'art. 16r LAPG, l'indemnité journalière s'élève ensuite à 80% du revenu moyen réalisé avant le début du droit à l'allocation pour garde d'enfant. Le montant maximal est régi par l'art. 16f LAPG.

² Revenu net: revenu brut moins les cotisations obligatoires du salarié aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, LPP, AANP) conformément aux dispositions légales en vigueur.

Prévoyance professionnelle

Art. 38 Prévoyance professionnelle

Les employeurs sont tenus d'assurer leurs employés au moins selon les dispositions légales de la prévoyance professionnelle. (art. 2 LPP)

Dispositions finales

Art. 39 Entrée en vigueur et résiliation

Le présent contrat entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Il est conclu pour une durée indéterminée et peut être résilié par l'une ou l'autre partie, moyennant un préavis d'au moins six mois, pour la fin d'une année civile.

Art. 40 Version faisant foi

La présente convention est conclue en allemand et en français. En cas de doute, la version allemande fait foi.

Art. 41 Disposition transitoire

La présente convention remplace la convention collective de travail du 1^{er} octobre 2022.

Bienne, le 31 décembre 2025

Bâle, le 31 décembre 2025

Association suisse des droguistes

Employés Droguistes Suisse



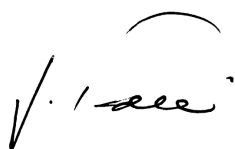
Jürg Stahl

Président central



Reto Karich

Pour le comité directeur



Jürg Rolli

Membre du comité central



Regula Steinemann

Directrice générale

Liste des abréviations

AANP	Assurance-accidents non professionnels (assurance obligatoire à partir de 8 heures par semaine)
AC	Assurance-chômage
CO	Code suisse des obligations
Cst	Constitution fédérale
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LAI	Loi sur l'assurance-invalidité
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (régime des 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 dispositions légales en vigueur sont disponibles à l'adresse suivante:

https://www.fedlex.admin.ch/fr/cc?news_period=last_day&news_pageNb=1&news_order=desc&news_itemsPerPage=10_

Les tribunaux cantonaux du travail fournissent des informations sur les offices de conciliation compétents en matière 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 de son employeur des informations complètes sur ses droits en matière de salaire et d'assurance en cas de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'accident.

Par sa signature, il/elle reconnaît que cette convention est contraignante pour lui/elle et la remet à l'employeur signée pour le dossier personnel.

.....

Lieu/Date

.....

Signature de l'employée ou de l'employé