

CONTRAT DE TRAVAIL POUR PERSONNE RESPONSABLE TECHNIQUE

entre

Entreprise / Prénom, nom Adresse NPA/Lieu Propriétaire de la pharmacie
--

ci-après désigné(e) par **employeur**

et

Prénom, nom Adresse NPA/Lieu Pharmacien·ne responsable technique Employé·e

ci-après désigné(e) par
personne responsable technique

Introduction

Le présent contrat règle la collaboration entre l'employeur et la personne responsable technique respectivement la personne qui conformément à la LPMéd exerce la profession sous sa propre responsabilité professionnelle. Il est notamment spécifié que la personne responsable technique, en sa qualité de pharmacien·ne et de membre d'une profession médicale, assume **seule la direction / la co-direction** de la pharmacie dans les limites des dispositions légales en vigueur et qu'elle ne peut ni partager ni déléguer cette responsabilité. La responsabilité personnelle de la personne responsable technique pour l'officine qu'elle dirige, et, où applicables, les normes du code de déontologie de la Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse, ainsi que les dispositions légales fédérales, intercantionales et cantonales sont considérées par les parties comme base de leur collaboration.

1. Activité, taux d'occupation et lieu de travail

La personne responsable technique est engagée en tant que pharmacien·ne responsable au taux d'occupation de _____ %.

Le lieu de travail est _____.

2. Début et durée

La personne responsable technique entre en service le _____. Le présent contrat est conclu pour une durée **indéterminée / limitée jusqu'au _____**. Si la personne responsable technique n'entre pas en service, l'employeur a droit à l'indemnité prévue à l'art. 337d CO.

3. Période d'essai

Il n'est convenu d'aucun temps d'essai. / Les ____ premières semaines / premiers mois (au maximum trois mois) qui suivent l'entrée en service sont considéré(e)s comme temps d'essai. Pendant cette période, **chacune des parties peut résilier le contrat à tout moment pour la fin d'une semaine moyennant un préavis de ____ jours/semaines (cf. art. 335b CO).**

4. Salaire et déductions

Le salaire s'élève à CHF _____ par mois (sur **12 / 13** mois, cf. art. 322 CO).

Le paiement est effectué le _____ du mois sur le compte de la personne responsable technique (cf. art. 323 CO):

N° IBAN:

Banque/Poste:

Les cotisations suivantes sont déduites de chacun des salaires versés (veuillez compléter les champs libres):

Déduction pour	Part de la personne responsable technique	Part de l'employeur
Cotisations à l'AVS/AI/APG Cotisations à l'AC	Selon la législation en vigueur	Selon la législation en vigueur
Prévoyance professionnelle / Cotisations LPP à la caisse de pension		(au moins 50%)
Assurance accidents non professionnels (obligatoire à partir de 8 heures par semaine, cf. art. 13 OLAA)		
Assurance complémentaire à l'assurance-accidents obligatoire (facultative);		
Assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels (art. 91 LAA)	-----	100% selon la législation
Assurance collective d'indemnités journalières maladie (facultative, cf. art. 324a al. 4 CO)		
Impôt à la source pour personnes étrangères (LIFD, OIS)		

5. Participation au bénéfice, au chiffre d'affaires ou toute autre participation au résultat d'exploitation

La personne responsable technique a droit par exercice à la participation suivante **au bénéfice / chiffre d'affaires / résultat d'exploitation** (le terme et le moment du versement sont à définir avec précision, cf. art. 322a CO):

6. Gratification/Bonus

Les gratifications allouées à la personne responsable technique en plus du salaire défini ci-dessus ainsi que la participation convenue ci-dessus constituent des versements bénévoles de l'employeur. Elles ne font naître aucun droit en faveur de la personne responsable technique, même si elles ont été payées pendant plusieurs années successives (cf. art. 322d CO).

7. Allocations familiales

- 7.1. La personne responsable technique reçoit une allocation familiale d'au moins 200 francs par mois par enfant jusqu'à 16 ans ou jusqu'à 20 ans si l'enfant ne peut pas travailler pour raisons de santé. La personne responsable technique reçoit une allocation de formation d'au moins 250 francs par mois pour les enfants jusqu'à 25 ans qui suivent une formation. Le montant fixé par le canton où se situe le siège de l'employeur est déterminant.
- 7.2. Chaque enfant donne droit à une allocation. Lorsque plusieurs personnes remplissent les conditions pour percevoir des allocations familiales pour le même enfant, le droit est régi par l'art. 7 LAFam. Le second ayant-droit a droit au versement de la différence lorsque les allocations familiales légales sont plus élevées dans son propre canton.

7.3. La demande d'allocations familiales doit être déposée par l'employeur.

8. Prévoyance professionnelle

L'affiliation à la caisse de pension est obligatoire, si les conditions requises par l'art. 2 ainsi que 7 LPP sont remplies, et a lieu conformément au règlement en vigueur de la caisse de pension (cf. art. 331 à 331f CO):

9. Temps de travail, heures supplémentaires, suppléance et temps libre

La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de ____ heures. Le temps pour se changer est rémunéré comme temps de travail si des motifs contraignants pour une tenue de travail particulière existent et si la tenue de travail doit être enfilée sur le lieu de travail pour des raisons objectives. Les heures supplémentaires éventuelles sont compensées par le salaire convenu (cf. art 321c CO).

La personne responsable technique est tenue de consacrer à la pharmacie tout le temps nécessaire à son fonctionnement ou d'organiser un remplacement adéquat. Les coûts inhérents à un tel remplacement sont à la charge de l'employeur. Pendant les heures d'ouverture de la pharmacie, le remplacement doit être assuré à tout moment dans le cadre des dispositions légales.

L'employeur doit accorder à la personne responsable technique un jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas, un jour ouvrable entier (cf. art. 329 CO).

10. Service de garde

Si la pharmacie est incorporée dans un service de garde local ou régional, la personne responsable technique est tenue d'y participer. Dans son détail, le service de garde est réglé comme suit:

11. Diligence et fidélité à observer

- 11.1. La personne responsable technique est tenue de diriger personnellement l'officine avec la diligence requise en tant que gérante dans le respect des dispositions légales et dans l'intérêt de l'employeur (cf. aussi responsabilité selon art. 321e CO). L'employeur met tous les documents et autorisations nécessaires à la disposition de la personne responsable technique (cf. aussi art. 327 à 327c CO).
- 11.2. Il est interdit à la personne responsable technique d'accepter, de solliciter ou de se faire promettre par des tiers ainsi que de faire, d'offrir ou de promettre des cadeaux ou des gratifications dans le cadre de son activité professionnelle. Les cadeaux occasionnels et les gratifications conformes aux usages sociaux ne dépassant pas la valeur marchande totale de CHF 300 par an sont réservés. Elle respecte notamment l'ordonnance sur l'intégrité et la transparence dans le domaine des produits thérapeutiques (OITPTh).
- 11.3. La personne responsable technique est tenue au secret professionnel prévu par la loi. Elle est tenue de garder le secret même après la fin des rapports de travail dans la mesure où la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur le justifie (cf. art. 321a CO).

12. Obligation de garder le secret / Secret professionnel

L'obligation de garder le secret professionnel de la personne responsable technique est garanti à l'égard de l'employeur également (cf. art. 321 CP). C'est pourquoi il est interdit à l'employeur de prendre connaissance des feuilles de pharmacie, des ordonnances médicales et de tout autre document faisant partie de la sphère privée des patients.

13. Indépendance vis-à-vis d'instructions de tiers

Dans l'exercice de sa profession et la conduite de la pharmacie au niveau pharmaceutique et du personnel, la personne responsable technique n'accepte aucune instruction de tiers qui contrevient à ses obligations professionnelles et aux normes du code de déontologie (cf. art. 321d CO).

L'employeur garantit à la personne responsable technique sa totale indépendance et la liberté d'exprimer son opinion personnelle sur toutes les questions touchant à la politique professionnelle.

14. Devoir d'informer

Sous réserve de l'obligation de garder le secret et du secret professionnel, la personne responsable technique est tenue d'informer l'employeur de tous les événements importants qui concernent la pharmacie (cf. aussi art. 321b CO).

15. Responsabilité particulière de la personne responsable technique

- 15.1. La personne responsable technique est responsable de l'achat, du contrôle, de la vérification, du stockage, de la préparation et de la remise des médicaments. Il lui incombe en particulier de conseiller les médecins et les clients en matière pharmaceutique. La personne responsable technique a le droit, après en avoir informé préalablement l'employeur, d'acquérir les appareils et la documentation professionnelle nécessaires au fonctionnement correct de la pharmacie. Lorsqu'il s'agit d'achats non obligatoires et coûteux, l'accord exprès de l'employeur est requis.
- 15.2. La personne responsable technique désigne la personne responsable de la sécurité dans la pharmacie (coordinateur/-trice de la sécurité).
- 15.3. La personne responsable technique s'informe des dispositions légales pertinentes et s'assure qu'elles sont respectées dans la pharmacie.
- 15.4. La personne responsable technique engage un conseiller à la protection des données indépendant (cf. art. 10 LPD), surveille en qualité de responsable de la protection des données le respect des dispositions sur la protection des données internes et tient un registre des activités de traitement (cf. art. 12 LPD). Le conseiller à la protection des données indépendant est annoncé en tant que tel au PFPDT.

16. Assurances choses et responsabilité civile professionnelle

L'employeur s'engage à contracter, pour la pharmacie, les assurances usuelles comme contre les incendies, les dégâts des eaux, les bris de glace et le vol. Il conclura également, en faveur de la personne responsable technique et du personnel de la pharmacie, une assurance responsabilité civile d'entreprise couvrant aussi l'interruption d'exploitation. La garantie doit être de 2 millions de francs au minimum. Un recours ne pourra être exercé contre la personne responsable technique qu'en cas de faute grave de sa part.

La personne responsable technique / L'employeur veille à conclure une assurance responsabilité civile professionnelle.

17. Publicité

La publicité pour les prestations et produits de la pharmacie est l'affaire exclusive de la personne responsable technique.

18. Clés

La personne responsable technique dispose de l'ensemble des clés des locaux et installations de la pharmacie. Il s'agit des clés suivantes:

Clés d'accès à / Numéro	Nombre	Reçue le	Visa réception

19. Engagement et licenciement du personnel

L'engagement et le licenciement du personnel interviennent d'entente entre l'employeur et la personne responsable technique. Si aucun accord interne ne peut être trouvé, le choix incombe à la personne responsable technique.

20. Supérieurs hiérarchiques du personnel

La personne responsable technique est supérieur hiérarchique du personnel. Ce dernier lui est directement subordonné dans l'exercice de toutes ses activités professionnelles.

21. Mention du statut de responsable

Le nom de la personne responsable technique avec la mention de son statut de responsable de la pharmacie doit être inscrit à l'extérieur de cette dernière. Cette indication doit également figurer sur tous les documents commerciaux.

22. Devoirs professionnels / Organisation professionnelle / Litiges au code de déontologie

- 22.1. La personne responsable technique peut adhérer aux sociétés locales et cantonales de pharmacie, ainsi qu'à la Société Suisse des Pharmaciens pour autant qu'elle ne soit pas encore membre. Les cotisations directes et indirectes des organisations professionnelles sont versées par l'employeur.
- 22.2. L'employeur s'abstient de tout ce qui pourrait gêner la personne responsable technique dans le respect de ses obligations envers les organisations professionnelles.
- 22.3. Tous les litiges issus du présent contrat et qui touchent au code de déontologie de la Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse doivent être soumis au conseil de famille avant toute action juridique. Si la société cantonale prévoit une procédure en cas de litiges, celle-ci est à respecter.

23. Formation postgrade / Formation continue

La personne responsable technique est tenue de suivre, de manière appropriée, des formations continues et postgrades nécessaires à l'exercice de sa profession. La participation aux coûts et la comptabilisation du temps doivent être fixées individuellement avec l'employeur. Ce qui suit s'applique:

24. Protection de la personnalité et égalité

- 24.1. L'employeur protège et respecte la personnalité, la santé et l'intégrité de la personne responsable technique et ne traite que les données personnelles nécessaires au rapport de travail (cf. art. 328, 328a et 328b CO).
- 24.2. L'employeur suit les dispositions de la loi sur l'égalité.

25. Jours fériés

- 25.1. Les jours fériés légaux assimilés aux dimanches sont (au niveau national: le 1^{er} août, autres jours fériés cantonaux):
-
-

- 25.2. À titre de jours fériés supplémentaires (éventuellement demi-journées ou heures) sont accordés:
-
-

- 25.3. Les jours fériés cités aux points 1 et 2 sont rémunérés sur la base du salaire ordinaire s'ils coïncident avec un jour de travail.
- 25.4. Si l'employeur accorde de lui-même d'autres jours de congé ou si la personne responsable technique obtient un congé pour d'autres jours que ceux assimilés par le canton à un jour férié, le temps perdu est compensé d'un commun accord préalablement ou ultérieurement.

26. Autres jours de congé

- 26.1. Il est accordé à la personne responsable technique les jours de congé suivants:

Événement	Nombre de jours
Propre mariage (en règle générale deux jours)	
Mariage d'un enfant (en règle générale un jour)	
Décès conjoint(e), partenaire déclaré(e) ou enfant (en règle générale trois jours)	
Décès autres membres de la famille (en règle générale selon la nécessité jusqu'à trois jours)	
Décès autres membres de la parenté / personne proche, participation aux obsèques (en règle générale un jour)	
Recrutement et inspections militaires, (en règle générale un jour)	
Fondation ou déménagement de son propre ménage (en règle générale un jour)	
Recherche d'emploi après résiliation du contrat (en principe une demi-journée par semaine)	

- 26.2. L'octroi de ces jours de congé intervient sans déduction de salaire et sans réduction des jours de vacances.

27. Vacances

- 27.1. La personne responsable technique a droit à ____ semaines de vacances payées par année de service complète (4 semaines au moins, cf. art. 329a CO).
- 27.2. Si les rapports de travail commencent ou se terminent en cours d'année de service, la personne responsable technique a droit, pour chaque mois, à un douzième des vacances annuelles (cf. art. 329a CO).
- 27.3. Si la personne responsable technique est, par sa propre faute, empêchée de travailler pendant plus d'un mois au total au cours d'une année de service, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence. En cas d'empêchement de travailler sans faute de sa part, (maladie, accident, obligations légales – service militaire respectivement de protection civile, exercice de fonctions publiques) dépassant un mois, respectivement en cas d'incapacité de travail pour cause de grossesse dépassant deux mois, le droit aux vacances est réduit d'un douzième par absence supplémentaire d'un mois complet. Des absences multiples au cours de l'année de service sont additionnées. Il n'est toutefois pas possible de décompter le congé maternité, le congé de l'autre parent ou le congé de prise en charge perçus en vertu de la loi sur les allocations pour perte de gain (cf. art. 329b CO).
- 27.4. Si le présent contrat est résilié avant que la personne responsable technique ait bénéficié de ses vacances, ces dernières lui sont en principe accordées avant son départ. Toutefois, si les vacances ne peuvent plus être prises ou si les circonstances l'exigent, la personne responsable technique reçoit le salaire correspondant aux vacances.
- 27.5. Si le présent contrat est résilié avant l'expiration de la période pour laquelle les vacances ont été accordées, le surplus doit être compensé. Une retenue sur salaire est licite.
- 27.6. La personne responsable technique fixe elle-même la date des vacances qui doivent comprendre au moins deux semaines consécutives (cf. art. 329c CO). Il lui incombe de chercher un remplaçant.

- 27.7. En principe, les vacances doivent être prises durant l'année qui y donne droit.
- 27.8. Pendant ses vacances, la personne responsable technique n'a pas le droit d'exécuter un travail rémunéré contraire aux intérêts légitimes de l'employeur.(cf. art. 329d CO).

28. Congés non payés

- 28.1. En principe, le congé non payé ne constitue pas un droit. La personne responsable technique peut faire une demande de congé non payé à l'employeur. L'employeur est libre de l'accepter ou de la refuser.
- 28.2. Si le congé non payé est accordé, une convention fixant par écrit les dates, la durée et les conséquences (telles que réduction du droit aux vacances, suspension éventuelle des assurances sociales, réduction du treizième salaire, etc.) du congé sans solde est rédigée.
- 28.3. Il incombe à la personne responsable technique de chercher un remplaçant répondant aux exigences légales pendant son absence.
- 28.4. Pendant son congé non payé, la personne responsable technique n'a pas le droit d'exécuter un travail rémunéré contraire aux intérêts légitimes de l'employeur.

29. Maternité

- 29.1. La personne responsable technique a droit, après l'accouchement, à un congé maternité d'au moins 14 semaines.
 - 29.2. Si la personne responsable technique a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant neuf mois au minimum avant l'accouchement, et exercé au cours de ces neuf mois une activité lucrative durant au moins cinq mois, l'employeur verse 80% du salaire (l'indemnité journalière maximale s'applique) pendant au moins 14 semaines (98 jours) à partir du jour de l'accouchement (cf. art. 329f al. 1 CO, art. 16b et suivants LAPG).
 - 29.3. En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité (cf. art. 329f al. 1 CO).
 - 29.4. En cas de décès de l'autre parent durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, la personne responsable technique a droit à deux semaines de congé supplémentaires; celles-ci peuvent être prises sous la forme de semaines ou de journées dans un délai-cadre de six mois à compter du jour suivant le décès (cf. art. 329f al. 3 CO). Si la personne responsable technique a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant neuf mois au minimum avant l'accouchement, et exercé au cours de ces neuf mois une activité lucrative durant au moins cinq mois, l'employeur verse pour cette durée une allocation se montant à 80% du salaire (l'indemnité journalière maximale s'applique) (cf. art. 329f al. 1 CO, art. 16b et suivants LAPG).
 - 29.5. Le droit aux vacances ne peut pas être réduit en raison de cette absence (cf. art. 329b al. 3 ch. b CO).
 - 29.6. Éventuel accord particulier:
-

30. Congé de l'autre parent

- 30.1. La personne responsable technique a droit au congé de l'autre parent de deux semaines si elle est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou le devient au cours des six mois qui suivent, respectivement si elle est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant.
- 30.2. Si la personne responsable technique a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant neuf mois au minimum avant l'accouchement, et exercé au cours de ces neuf mois une activité lucrative durant au moins cinq mois, l'employeur verse pendant deux semaines l'allocation du parent qui n'a pas accouché ou de l'autre parent se montant à 80% du salaire (l'indemnité journalière maximale s'applique) (cf. art. 329g al. 1 CO, art. 16i et suivants LAPG).

- 30.3. Le congé de l'autre parent doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance. Le congé peut être pris sous la forme de semaines ou de journées (au total dix jours de congé en fonction du taux d'occupation et 14 indemnités journalières) (cf. art. 329g al. 2 et 3 CO).
 - 30.4. Le droit aux vacances ne peut pas être réduit en raison de cette absence (cf. art. 329b al. 3 ch. c CO).
 - 30.5. Éventuel accord particulier:
-
-

31. En cas de décès de la mère

- 31.1. En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, la personne responsable technique en tant qu'autre parent a droit à un congé de 14 semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès. La personne responsable technique a droit au congé lorsque le lien de filiation est établi au jour du décès ou durant les 14 semaines qui suivent.
 - 31.2. Si la personne responsable technique a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant neuf mois au minimum avant le décès de la mère, et exercé au cours de ces neuf mois une activité lucrative durant au moins cinq mois, l'employeur verse une allocation se montant à 80% du salaire (l'indemnité journalière maximale s'applique) pendant 14 semaines (cf. art. 329g al. 1 et 2 CO, art. 16i et suivants LAPG).
 - 31.3. En cas d'hospitalisation du nouveau-né selon l'art. 329f, al. 2, le congé prévu à l'al. 1 est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de huit semaines au plus (cf. art. 329g al. 3 CO). Si la personne responsable technique a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant neuf mois au minimum avant le décès de la mère, et exercé au cours de ces neuf mois une activité lucrative durant au moins cinq mois, l'employeur verse pour cette durée une allocation se montant à 80% du salaire (l'indemnité journalière maximale s'applique) (cf. art. 329f al. 1 CO, art. 16k et suivants LAPG).
 - 31.4. Le droit aux vacances ne peut pas être réduit en raison de cette absence (cf. art. 329b al. 3 ch. c CO).
 - 31.5. Éventuel accord particulier:
-
-

32. Congé pour la prise en charge de proches

- 32.1. La personne responsable technique a droit à un congé payé pour la prise en charge de membres de la famille (en principe conjoint(e), partenaire enregistré(e), parents, beaux-parents, enfants, frères et sœurs) ou du partenaire atteint dans sa santé (cf. art. 329h CO).
 - 32.2. Le droit au congé est limité à trois jours par cas et dix jours par an au total (cf. art. 329h CO).
 - 32.3. La personne responsable technique présente à l'employeur un certificat médical pour apporter la preuve du besoin de prise en charge.
 - 32.4. Éventuel accord particulier:
-
-

33. Congé pour la prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé

- 33.1. Les parents qui interrompent ou réduisent leur activité lucrative pour prendre en charge leur enfant gravement atteint dans sa santé ont droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus (7 semaines par parent) (cf. art. 329i al. 1 CO).

- 33.2. Si la personne responsable technique interrompt ou réduit son travail pour prendre en charge son enfant gravement atteint dans sa santé, l'employeur lui paie pendant au maximum 14 semaines une allocation de prise en charge à hauteur de 80% du salaire (l'indemnité journalière maximale s'applique) (cf. art. 329i al. 1 CO, art. 16n et suivants LAPG).
 - 33.3. Les 14 semaines peuvent en principe être librement réparties entre les parents ou prises en commun dans le cadre des 14 semaines au total. La personne responsable technique informe sans délai l'employeur des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement (cf. art. 329i al. 3 et 5 CO).
 - 33.4. Le congé de prise en charge peut être pris dans un délai-cadre de 18 mois en une fois ou sous la forme de journées. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée (cf. art. 329i al. 1 et 4 CO).
 - 33.5. Le droit aux vacances ne peut pas être réduit en raison de cette absence (cf. art. 329b al. 3 ch. d CO).
 - 33.6. Éventuel accord particulier:
-
-

34. Congé d'adoption

- 34.1. La personne responsable technique qui accueille un enfant de moins de quatre ans en vue d'une adoption a droit à un congé d'adoption de 14 jours calendaires (cf. art. 329j al. 1 CO). L'accueil simultané de plusieurs enfants fait naître le droit à un seul congé. L'adoption conjointe au sens de l'art. 264c, al. 1 du code civil ne donne pas droit à une allocation.
 - 34.2. Si la personne responsable technique a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant neuf mois au minimum avant l'accueil de l'enfant, et exercé au cours de ces neuf mois une activité lucrative durant au moins cinq mois, l'employeur verse une allocation se montant à 80% du salaire (l'indemnité journalière maximale s'applique) pendant deux semaines (cf. art. 329j al. 1 CO, art. 16t et suivants LAPG).
 - 34.3. Le congé d'adoption peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux (en cas d'adoption conjointe, les deux parents doivent remplir les conditions). Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé simultanément. La personne responsable technique informe sans délai l'employeur des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement (cf. art. 329j al. 3 CO).
 - 34.4. Le droit au congé d'adoption commence à courir le jour de l'accueil de l'enfant et doit être pris pendant la première année qui suit l'accueil de l'enfant. Le congé peut être pris sous la forme de semaines ou de journées (au total dix jours de congé en fonction du taux d'occupation et 14 indemnités journalières) (cf. art. 329j al. 3 et 4 CO).
 - 34.5. Le droit aux vacances ne peut pas être réduit en raison de cette absence (cf. art. 329b al. 3 ch. e CO).
 - 34.6. Éventuel accord particulier:
-
-

35. Poursuite du versement du salaire en cas de maladie, de grossesse

- 35.1. Si le rapport de travail a duré plus de trois mois ou a été conclu pour plus de trois mois, la personne responsable technique a droit en cas de maladie la première année de service au versement de son salaire pendant trois semaines, et ensuite en fonction de la durée des rapports de travail selon la jurisprudence en vigueur au niveau local (échelle bernoise, bâloise ou zurichoise). Cet engagement de continuer à payer le salaire concerne l'ensemble des prestations dont l'employeur doit s'acquitter par année de service (cf. art. 324a CO).
- 35.2. En cas de maladie pendant la grossesse, l'employeur est tenu de verser le salaire dans la même mesure.

- 35.3. Une éventuelle solution d'assurance équivalente conclue en cas de maladie peut déroger aux présentes dispositions (cf. art. 324a al. 4 CO):

Montant et durée de la poursuite du versement du salaire par l'assurance (au moins 80% du salaire pendant 720 jours sur une période de 900 jours consécutifs).	
Montant de la prime pris en charge par l'employeur (au moins 50%, voir aussi art. 4)	
Montant du salaire versé par l'employeur pendant le délai d'attente habituellement de 30, 60 ou 90 jours (au moins 80%)	

Éventuel accord particulier:

Au demeurant, l'employeur est libéré de toute obligation.

- 35.4. L'absence doit être notifiée sans délai à l'employeur. En cas d'absence dépassant trois jours, le paiement du salaire en cas de maladie peut uniquement être exigé si l'employeur reçoit un certificat médical au plus tard six jours après le début de l'absence. En cas de maladie pendant les vacances, un certificat médical attestant l'incapacité de prendre des vacances est à présenter dès le premier jour de la maladie.

36. Poursuite du versement du salaire en cas d'accident

- 36.1. L'employeur assure la personne responsable technique contre les accidents professionnels et non professionnels, ainsi que contre les maladies professionnelles en application des dispositions légales.
- 36.2. La prime d'assurance accident pour accident non professionnel est à la charge de la personne responsable technique à hauteur de ____%/ de l'employeur à hauteur de ____% (voir aussi salaire et déductions).
- 36.3. Pendant la période de carence (journée de l'accident et les deux jours suivants) l'employeur verse ____% (au minimum 80%, cf. art. 324b al. 3 CO) du salaire. Si le salaire dépasse le revenu maximal assuré d'après la LAA, l'employeur verse alors, pour une période limitée, la différence nécessaire pour atteindre le 80% du salaire effectif, ce, conformément à la jurisprudence en vigueur au niveau local (échelle bernoise, bâloise ou zurichoise).
- 36.4. L'absence doit être notifiée sans délai à l'employeur. En cas d'absence dépassant trois jours respectivement la durée de carence, le paiement du salaire en cas d'accident peut uniquement être exigé si l'employeur reçoit un certificat médical au plus tard six jours après le début de l'absence. En cas d'accident pendant les vacances, un certificat médical attestant l'incapacité de prendre des vacances est à présenter dès le premier jour de l'accident.
- 36.5. Au demeurant, l'employeur est libéré de toute obligation (art. 324b CO).

37. Versement du salaire lors des périodes de service militaire/protection civile

- 37.1. Si le rapport de travail a duré plus de trois mois ou a été conclu pour plus de trois mois, la personne responsable technique a droit en cas d'obligations légales à remplir la première année de service au versement de son salaire pendant trois semaines, et ensuite en fonction de la durée des rapports de travail selon la jurisprudence en vigueur au niveau local (échelle bernoise, bâloise ou zurichoise). Cet engagement de continuer à payer le salaire concerne l'ensemble des prestations dont l'employeur doit s'acquitter par année de service (cf. art. 324a CO).
- 37.2. Pendant les périodes de service militaire ou de protection civile, la personne responsable technique a droit au salaire suivant (au moins 80% du salaire, cf. art. 324b CO):

- 37.3. Les allocations légales pour perte de gain reviennent à l'employeur pour autant qu'elles ne dépassent pas ses prestations.
- 37.4. Si le montant des prestations atteint le minimum requis, l'employeur est libéré de toute autre obligation conformément à l'art. 324a et b CO.
- 37.5. La personne responsable technique informe son employeur de ses périodes obligatoires de service militaire dès qu'elle en a pris connaissance.
- 37.6. En cas d'absences plus longues, un accord écrit est conclu pour le cas particulier.

38. Poursuite du versement du salaire en cas d'exercice de fonctions officielles ou de fonction au sein d'une organisation professionnelle

- 38.1. Si le rapport de travail a duré plus de trois mois ou a été conclu pour plus de trois mois, la personne responsable technique a droit en cas d'exercice de fonctions officielles ou de fonction au sein d'une organisation professionnelle la première année de service au versement de son salaire pendant trois semaines, et ensuite en fonction de la durée des rapports de travail selon la jurisprudence en vigueur au niveau local (échelle bernoise, bâloise ou zurichoise). Cet engagement de continuer à payer le salaire concerne l'ensemble des prestations dont l'employeur doit s'acquitter par année de service (cf. art. 324a CO).
- 38.2. Le temps de travail nécessaire à l'exercice de fonctions officielles et à l'exercice de fonctions au sein d'organisations professionnelles, ainsi que les modalités financières doivent faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

39. Activités accessoires

- 39.1. Durant la durée des rapports de travail, la personne responsable technique ne doit pas accomplir d'activité accessoire qui lèse son devoir de fidélité (par exemple accomplissement du travail, respect des temps de repos, atteinte à la réputation) ou est contraire aux intérêts légitimes de l'employeur. Elle ne doit notamment pas faire concurrence à l'employeur (art. 321a CO).
- 39.2. Les éventuelles activités accessoires doivent être annoncées spontanément à l'employeur.

40. Congé, délais de congé et résiliation immédiate des rapports de travail

- 40.1. Un contrat de durée déterminée s'achève sans qu'il soit nécessaire de donner congé (cf. art. 334 CO).
- 40.2. Le contrat est résiliable à tout moment pour la fin d'un mois moyennant un préavis d'au moins six mois (cf. art. 335, 335a et 335c CO).
- 40.3. Sont réservés les cas de résiliation immédiate pour de justes motifs (cf. art. 337, 337b-d CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
- 40.4. Le contrat peut être résilié par écrit par chacune des parties sans indication de motifs.
- 40.5. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (cf. art. 335 al. 2 CO).
- 40.6. En cas de résiliation abusive, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (cf. art. 336 et 336a CO).
- 40.7. Après expiration du temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat dans les cas énoncés à l'art. 336c CO (périodes de protection, résiliation en temps inopportun).
- 40.8. La personne responsable technique ne peut pas résilier le contrat dans les cas énoncés à l'art. 336d CO (résiliation en temps inopportun).

41. Paiement du salaire en cas de décès de la personne responsable technique

Si la personne responsable technique décède et si elle laisse derrière elle un(e) conjoint(e) ou un(e) partenaire enregistré(e), des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles elle remplissait une obligation d'entretien, l'employeur verse, à partir du jour du décès, un salaire mensuel si les

rapports de travail ont duré moins de cinq ans et deux salaires mensuels s'ils ont duré plus longtemps (cf. art. 338 CO).

42. Indemnité à raison de longs rapports de travail

- 42.1. Si les rapports de travail prennent fin après que la personne responsable technique a été en service pendant au moins vingt ans et qu'elle est âgée, à ce moment, d'au moins 50 ans, elle a droit à une indemnité à raison de ces longs rapports de travail équivalent à ____ salaires mensuels (en principe deux à huit, cf. art. 339b al. 1 CO et art. 339c CO).
- 42.2. Si les rapports de travail prennent fin en raison du décès de la personne responsable technique, l'employeur verse l'indemnité à raison de longs rapports de travail en plus du salaire postérieur au décès selon l'article ci-dessus aux personnes désignées (cf. art. 339b al. 2 CO).
- 42.3. Si la personne responsable technique reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur (cf. art. 339d CO).
- 42.4. L'indemnité à raison de longs rapports de travail peut être réduite s'il existe des motifs tels que prévus à l'art. 339c al. 3 CO.

43. Prohibition de faire concurrence

- 43.1. Une éventuelle prohibition de faire concurrence est réglée dans un contrat séparé.
- 43.2. La personne responsable technique doit pour cela avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et l'utilisation de ces renseignements doit être de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible. La prohibition de faire concurrence doit être limitée localement au domaine d'activité actuel de l'employeur, de même qu'en principe à six mois jusqu'à un maximum de trois ans et matériellement à l'activité effective de l'employeur (cf. art. 340 et 340a CO).
- 43.3. Le préjudice effectif est dû en cas de violation et une éventuelle peine conventionnelle (en principe à hauteur de deux à quatre salaires mensuels, cf. art. 340b CO).
- 43.4. La prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt motivé ou si l'employeur résilie le contrat sans que la personne responsable technique lui ait donné un motif justifié ou si la personne responsable technique résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur (cf. art. 340c CO).

44. Dispositions complémentaires

Les documents suivants font partie intégrante du présent contrat de travail (par exemple description de fonction, règlements du personnel ou d'organisation).

45. Droit supplétif

- 45.1. Dans la mesure où le présent contrat ne prévoit aucune réglementation particulière, les dispositions légales relatives au contrat de travail (CO), à la loi sur le travail (LTr) et à la loi sur l'égalité (LEg) s'appliquent.
- 45.2. en tenant compte des dispositions impératives ou auxquelles il ne peut être dérogé au sens des articles 361 et 362 CO.

46. Modifications du contrat et dispositions impératives

- 46.1. Toute modification du présent contrat n'est valable que si elle intervient par écrit et si elle est signée par les deux parties.

46.2. L'article 341 CO et les dispositions impératives ou auxquelles il ne peut être dérogé au sens des articles 361 et 362 CO. zu beachten.

47. Clause de sauvegarde

Si une disposition devait être invalide ou incomplète ou si l'accomplissement devait être impossible, la validité des autres dispositions n'en serait pas affectée. Dans ce cas, les dispositions invalides, incomplètes ou irréalisables doivent être remplacées par une disposition valide, complète et réalisable dont la teneur est aussi proche que possible de celle de la disposition originale.

48. For juridique

- 48.1. Le tribunal du domicile ou du siège de l'employeur ou celui du lieu où la personne responsable technique exerce habituellement son travail est compétent pour statuer sur les litiges relevant du droit du travail résultant de ce contrat (art. 34 al. 1 CPC).
- 48.2. Si la personne responsable technique travaille dans une succursale, une action peut aussi être intentée au siège de la succursale.

49. Approbation du contrat

- 49.1. Si le présent contrat ne doit pas être soumis obligatoirement à l'approbation des autorités cantonales, il doit être présenté sous forme d'une notification.
- 49.2. La personne responsable technique peut soumettre le présent contrat à la société cantonale de pharmacie pour information.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires et signé par les deux parties.

Lieu/date:	Lieu/date:

Employeur	Personne responsable technique

Approbation/notification (de l'autorité cantonale):
 Lieu/date: Signature / Timbre de la pharmacie

--	--