

CONVENTION RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL BANCAIRE (CPB)

CONVENTION SUR LA SAISIE DU TEMPS DE TRAVAIL (CSTT)

Modifications au 1er janvier 2027, sur la base de l'accord du 25 juin 2026

**kaufmännischer
verband**

gemeinsam sind wir zukunft.



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

**ARBEITGEBER
BANKEN** 

Point / Thème CPB	Nouveauté	Texte
Chiffre 3, alinéa 1 Embauche	Modernisation et précision indiquant que le contrat de travail ne doit pas nécessairement être conclu par écrit, mais peut également être conclu par voie électronique	Les rapports de travail prennent naissance par la conclusion d'un contrat individuel de travail passé en la forme écrite ou électronique. La banque détermine le processus électronique utilisé et s'assure que les employés puissent consulter le contrat avant de l'accepter et l'enregistrer de façon permanente. Les dispositions de la présente convention qui se rapportent au contrat de travail font partie intégrante du contrat individuel de travail.
Chiffre 6 Clause de non-concurrence	Précision selon laquelle la clause de non-concurrence s'applique pendant la durée de l'emploi	Toute activité au profit d'une entreprise concurrente est prohibée pendant la durée de l'engagement.
Chiffre 12, alinéas 1 et 2 Introduction de nouvelles technologies	Reformulation ; modernisation du texte ; prise en compte du développement des compétences	Lors de l'introduction de nouvelles technologies qui ont une incidence sur les processus internes ou les processus d'affaires, la banque tient compte des exigences qui en découlent quant aux compétences des employés. Elle soutient les mesures appropriées de développement des compétences et tient également compte, de manière adéquate, du délai nécessaire à cet effet
Chiffre 12, alinéa 3 Introduction de nouvelles technologies	Reformulation ; modernisation du texte ; prise en compte du développement des compétences et intégration de l'interdiction de discrimination	Si l'activité habituelle ne peut plus être exercée en raison de l'introduction de nouvelles technologies, la banque étudie les possibilités de réaffectation des employés concernés à d'autres fonctions ou tâches au sein de la banque. Elle évalue notamment si leurs compétences répondent aux exigences ou si elles peuvent être améliorées ou élargies grâce à des mesures appropriées de développement des compétences. À cet égard, la banque veille à l'égalité de traitement et à la protection contre la discrimination de tous les employés.

Point / Thème CPB	Nouveauté	Texte
Chiffre 12a, alinéa 1 Employés plus âgés	Reformulation ; modernisation et précision du texte ; prise en compte du développement des compétences et des entretiens de développement des collaborateurs seniors lors de la planification des possibilités d'affectation	Dans la planification du personnel, la banque prend en compte l'importance des connaissances et de l'expérience des employés plus âgés. Dans le cadre des entretiens d'évaluation, elle leur offre la possibilité de discuter d'affectations futures et de mesures de développement des compétences. La banque tient compte, dans la mesure où cela est possible sur le plan opérationnel, des résultats de ces entretiens pour la planification future des affectations et l'organisation du développement des compétences, et y consacre le temps nécessaire.
Chiffre 12a, alinéa 3 (nouveau) Employés plus âgés	Nouvel alinéa ; complément au devoir de sollicitude envers les collaborateurs âgés et de longue date en cas de restructurations ; obligation d'examiner des solutions socialement acceptables à l'instar des licenciements collectifs	S'il n'est pas possible de trouver de mesure pertinente de développement des compétences ou d'autre mission raisonnable pour les employés plus âgés et de longue date dans le cadre de restructurations, la banque étudie des solutions appropriées et socialement acceptables visées au point 49, alinéa 3, CPB.
Chiffre 12b, alinéa 2 Travail mobile et flexible	Complément à la formulation existante ; exemples illustrant le contenu d'un accord de télétravail	Les conditions du travail mobile et flexible sont définies par un règlement ou une convention (par exemple: portée et conditions, protection des données, protection de la santé, joignabilité, indemnisation éventuelle, etc.) .
Chiffre 12b, alinéa 3 (nouveau) Travail mobile et flexible	Nouvelle disposition concernant l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'organisation flexible et mobile du travail.	Les employés ne doivent pas être pénalisés, directement ou indirectement, en raison d'un mode de travail mobile et flexible.

Point / Thème CPB	Nouveauté	Texte
Chiffre 12c (nouveau) Protection de la santé	Nouvelle disposition relative à la protection de la santé, qui n'était pas mentionnée jusqu'à présent, mais qui constitue l'une des principales obligations de l'employeur en matière de protection sociale. Nouvelle disposition concernant le point de contact pour la protection de la santé. Possibilité de choisir entre un point de contact interne ou externe.	La banque accorde une grande importance à la protection de la santé physique et mentale de ses employés et respecte ses obligations légales en la matière. Lorsqu'elle aménage les conditions de travail, elle prend les mesures appropriées pour préserver la santé sur le lieu de travail et prévenir les maladies et accidents liés au travail. La banque met à la disposition des employés un service d'aide interne et/ou externe adapté. Ce service est facilement accessible à tous les employés et offre un conseil confidentiel sur les problèmes de santé et les risques psychosociaux. Le recours à ce service ne doit en aucun cas avoir une incidence négative sur les rapports de travail ou l'évolution professionnelle des employés. Les partenaires sociaux mettent à disposition une liste de services d'aide externes.
Chiffre 17, alinéa 5 Heures supplémentaires	Précision selon laquelle le droit de choisir le mode de compensation des heures supplémentaires ne s'applique pas en cas de licenciement sans préavis et de mise en disponibilité	Pour la part dépassant le solde d'heures supplémentaires de 50 heures, les employés décident s'ils préfèrent une compensation en temps libre (aussi possible par le transfert d'un avoir de temps sur l'année suivante), une indemnisation sous forme d'une majoration du salaire de 25% ou une autre contrepartie adéquate à convenir par écrit. Le droit de choisir ne s'applique pas en cas de licenciement sans préavis ou de mise en disponibilité.
Chiffre 20, alinéa 1 Durée des congés	Augmentation du droit aux congés pour les collaborateurs en formation âgés de moins de 25 ans ; suppression de la formulation superflue concernant la durée d'une journée de congé	Le droit à des vacances payées par année civile est de: • pendant la formation professionnelle de base ou des formations similaires jusqu'à la 25e année: 30 jours; • jusqu'à la 60e année: 25 jours; • à partir de la 60e année: 28 jours. Le droit à une durée de vacances plus longue prend naissance avec le début de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 60 ans est atteint. Pour les rapports de travail à temps complet, une journée de vacances correspond à 8,4 heures de travail et elle s'adapte au degré d'occupation dans le cas de rapports de travail à temps partiel.
Chiffre 21, alinéa 4 Répartition des vacances	Suppression de la disposition relative au délai de prise des congés l'année suivante. Les congés doivent, dans la mesure du possible, être pris au cours de l'année civile en cours.	En principe, les vacances doivent être prises avant la fin de l'année civile. Les jours de vacances qui n'auraient pas encore été pris à cette date devront l'être, après accord avec la banque, jusqu'au 31 décembre de cette année-là.
Chiffre 22, lettre d) (nouveau) Jours de congé et absences de courte durée	Nouvelle réglementation concernant les jours de congé en cas d'interruption de grossesse et de fausse couche	d) interruption volontaire de grossesse ou fausse couche: la banque accorde un congé approprié;

Point / Thème CPB	Nouveauté	Texte
Chiffre 26, alinéa 1 Salaire minimal	Augmentation du salaire minimum de 58'000 à 60'000 (CFC) et de 54'000 à 56'000 (sans CFC) ; suppression de la mention «après une année d'expérience professionnelle», c'est-à-dire qu'il s'agit désormais de salaires d'entrée.	Le salaire minimal s'élève à 56'000 CHF, respectivement à 60'000 CHF pour les employés titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une formation comparable., ainsi que d'une année d'expérience professionnelle.
Chiffre 27, alinéa 1 Allocations familiales	Suppression de la précision, désormais superflue, concernant l'année de naissance pour l'éligibilité (il n'y a plus d'enfants nés avant le 1er janvier 1993)	La banque verse une allocation familiale dont le montant est déterminé par les partenaires sociaux. En bénéficient les employés qui perçoivent des allocations pour enfant ou de formation, en vertu de la législation cantonale. ou du chiffre 28 de la CPB, pour des enfants nés après le 1er janvier 1993 Le droit à l'allocation familiale s'éteint en même temps que le droit aux allocations d'enfant ou de formation.
Chiffre 28 Allocations pour enfants	Suppression de la disposition relative aux allocations pour enfants. Cela permet de supprimer la divergence entre la CPB et la loi sur les allocations familiales (les allocations pour enfants sont versées jusqu'à 16 ans, puis remplacées par des allocations de formation. LA CPB prévoyait toutefois des allocations pour enfants jusqu'à 18 ans).	La banque verse des allocations pour tous les enfants jusqu'à 18 ans révolus. Pour les enfants dont il est prouvé qu'ils sont encore en formation, ces allocations sont versées jusqu'à la fin de celle-ci, mais au plus tard jusqu'à leur 25e anniversaire. Au demeurant, le droit aux allocations pour enfants est régi par les dispositions légales en vigueur.
Chiffre 30a, alinéa 1 Congé de maternité	Allongement du congé de maternité de 16 à 18 semaines, à condition que la mère en soit à sa 4e année de service («après 3 ans de service»)	En cas de maternité s'applique le droit à un congé suivant avec paiement intégral du salaire: • 16 semaines; • après trois années de service: 18 semaines.
Chiffre 30a, alinéa 2 (nouveau) Prolongation du congé de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né	Nouvel alinéa en raison d'une nouvelle disposition légale ; octroi du salaire intégral pendant le congé prolongé si l'enfant doit rester à l'hôpital après la naissance	En cas d'hospitalisation du nouveau-né pendant au moins deux semaines après la naissance, le congé maternité visé à l'alinéa 1 est prolongé de 56 jours au maximum, avec paiement intégral du salaire, pour autant que les conditions d'éligibilité prévues par le régime des allocations pour perte de gain soient remplies.
Chiffre 30a, alinéa 3 (nouveau) Décès de la mère après l'accouchement	Nouvel alinéa en raison d'une nouvelle disposition légale ; octroi du salaire intégral également à l'autre parent si la mère décède après l'accouchement	Si la mère décède le jour de l'accouchement ou pendant la durée du congé maternité visé au paragraphe 1, l'autre parent a droit à un congé conformément au paragraphe 1 avec paiement intégral du salaire, pour autant que les conditions légales d'octroi du congé soient remplies. Ce congé doit être pris en jours consécutifs à compter du lendemain du décès.

Point / Thème CPB	Nouveauté	Texte
Chiffre 30a, alinéa 4 Congé de paternité	Adaptation à la nouvelle terminologie légale («congé de l'autre parent» au lieu de «congé de paternité»)	L'autre parent a droit à un congé de deux semaines avec maintien intégral du salaire, à prendre dans les six mois suivant la naissance. À titre alternatif, un congé de trois semaines peut être accordé, avec droit au maintien intégral du salaire pendant cinq jours ouvrables, l'indemnisation des jours restants étant régie par la loi sur les allocations pour perte de gain.
Chiffre 30a, alinéa 5 (nouveau) Décès de l'autre parent après la naissance	Nouvel alinéa en raison d'une nouvelle disposition légale ; octroi du salaire intégral également à la mère si le père décède après la naissance	En cas de décès de l'autre parent au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant, la mère a droit à deux semaines de congé supplémentaires avec paiement intégral du salaire, pour autant que les conditions légales d'octroi du congé soient remplies. Elle peut prendre ce congé par semaines ou par jours, dans un délai global de six mois à compter du lendemain du décès.
Chiffre 30a, alinéa 6 Adoption	Allongement du congé d'adoption de 2 à 4 semaines ; limitation de l'adoption aux enfants âgés de moins de 4 ans, conformément au régime des allocations pour perte de gain	Dans le cadre d'une procédure d'adoption d'un enfant, il existe un droit à un congé de 4 semaines avec maintien intégral du salaire, pour autant que les conditions d'octroi prévues par le régime des allocations pour perte de gain soient remplies.
Chiffre 41 Droits d'intervention des représentations du personnel	Nouvelle mention des nouvelles technologies et de la protection de la santé dans le cadre de la participation au sein de l'entreprise	Les droits d'intervention des représentations du personnel sont définis d'un commun accord au sein même de la banque. Dans le cadre des présentes directives, ils peuvent notamment porter sur des questions d'ordre général ayant trait aux domaines d'activité suivants: • Introduction de nouvelles technologies • Protection de la santé
Chiffre 46 Procédure en cas de fermeture d'une banque ou de licenciement d'employés, objet	Alignement sur la systématique et la terminologie légales, en utilisant désormais les termes «plans sociaux» et «licenciements collectifs»	Ce chapitre se rapporte aux mesures en cas de licenciement de tous les employés ou d'un grand nombre d'entre eux collectif et aux plans sociaux , résultant de fermetures totales ou partielles de banques ou de réorganisation fondamentale d'une banque. Sont assimilées à de tels licenciements des résiliations provoquées par des problèmes de distance lors de transferts d'entreprise.
Chiffre 52 Entrée en vigueur et durée		La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2027 . Elle peut être résiliée pour la première fois au 31 décembre 2030 , moyennant un préavis de six mois. [...]

Point / Thème CSTT	Nouveauté	Texte
Chiffre 9, alinéa 4 Enquête sur la santé	Réduction de la fréquence des enquêtes à «au moins tous les deux ans»	L'employeur veille à ce que tous les employés ayant conclu un accord de renonciation reçoivent personnellement, au moins tous les deux ans , un questionnaire sur les facteurs de stress psychosociaux élaboré et mis à disposition par la com-mission paritaire.
Chiffre 14 Service d'information et de conseil	Reformulation du dispositif d'aide existant ; harmonisation avec la formulation de la CPB	La banque met à la disposition des employés un service d'aide interne et/ou externe adapté. Ce service est facilement accessible à tous les employés et offre un conseil confidentiel sur les problèmes de santé et les risques psychosociaux. Le recours à ce service ne doit en aucun cas avoir une incidence négative sur les rapports de travail ou l'évolution professionnelle des employés. Les partenaires sociaux mettent à disposition une liste de services d'aide externes.
Chiffre 20, alinéa 1 Représentation des employés	Implication de la représentation des salariés si l'entreprise commande l'évaluation « healthy@work ».	Dans les entreprises dotées d'une représentation des employés, l'employeur procède chaque année, en concertation avec cette représentation, à une évaluation de la situation concernant la durée du travail et la santé des employés ainsi que l'exécution de la convention, notamment au regard de la saisie simplifiée du temps de travail relevant du point C de la présente convention. La représentation des employés est associée à l'analyse de l'enquête sur la santé visée au chiffre 9.
Chiffre 20, alinéa 2 Représentation des employés	Précision concernant les violations «graves et systématiques» ; mention du non-transfert répété du questionnaire de santé comme motif justifiant un signalement à la commission paritaire	En cas d'indices de violations graves ou systématiques de la convention, en particulier l'omission répétée de soumettre l'enquête sur la santé vu le chiffre 9 , la représentation des employés informe la commission paritaire.

Point / Thème CSTT	Nouveauté	Texte
Chiffre 21, alinéa 4 Commission paritaire, sanctions	Précision selon laquelle le non-transfert répété du questionnaire de santé est considéré comme une infraction grave	En cas de violations graves ou systématiques de la convention, en particulier l'omission répétée de soumettre l'enquête sur la santé vu le chiffre 9 , elle peut prononcer des sanctions.
Chiffre 23, alinéa 1 Sanctions / Mise en œuvre de la convention	Précision selon laquelle le fait de ne pas transmettre à plusieurs reprises le questionnaire de santé constitue une violation grave de la CSTT et peut donner lieu à une enquête de la commission paritaire.	En cas d'indices de violations graves ou systématiques de la présente convention par une entreprise affiliée, en particulier l'omission répétée de soumettre l'enquête sur la santé vu le chiffre 9 , la commission paritaire ouvre une enquête sur les modalités d'application de la convention.
Chiffre 23, alinéa 7 (nouveau) Sanctions / Mise en œuvre de la convention	Réglementation de la situation jusqu'ici non clarifiée après une exclusion. L'entreprise exclue peut déposer une demande de réintégration auprès de la Commission paritaire	À la demande de l'entreprise concernée, la commission paritaire statue en dernier sur une nouvelle affiliation après exclusion.
Chiffre 23, alinéa 7 Sanctions / Application de la convention	Suppression du règlement relatif aux sanctions	Les modalités relatives aux sanctions en cas de violation de la convention sont régies par un règlement de la commission paritaire.
Chiffre 25 Entrée en vigueur et durée	Une durée de quatre ans est à nouveau convenue.	La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2027 . Il peut être résilié pour la première fois au 31 décembre 2030 , moyennant un préavis de six mois. [...]