

CPB

Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

Valable à compter du 1^{er} janvier 2027

Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

A.	Dispositions générales	4
B.	Dispositions relevant du contrat de travail	5
I.	Début et fin des rapports de travail	5
II.	Devoirs particuliers de fidélité des employés et devoirs de protection des banques	5
III.	Durée de travail	8
IV.	Vacances et congés	9
V.	Salaire et allocations	11
VI.	Maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler	12
VII.	Dispositions relatives à la prévoyance et à l'assurance	14
C.	Participation	15
I.	Dispositions générales	15
II.	Participation des employés à titre individuel	16
III.	Participation des représentations du personnel (commissions du personnel)	16
IV.	Participation des partenaires sociaux	18
D.	Mesures en cas de fermeture d'une banque ou de licenciement d'employés	19
E.	Rapports entre partenaires sociaux	21
F.	Dispositions finales	22

A. Dispositions générales

1. Objectif

Avec la présente convention, les partenaires sociaux du secteur bancaire souhaitent :

- fixer les droits et obligations en complément aux dispositions légales relevant du contrat de travail et fournir ainsi une contribution positive pour le bien et le développement des employés et des banques assujetties;
- préserver et améliorer l'employabilité des employés;
- approfondir la collaboration entre employés et banques ainsi qu'entre les partenaires sociaux participants;
- établir des règles pour les droits de participation dans les banques;
- mener un dialogue constructif et préserver la paix sociale dans le secteur bancaire sur la base de la loyauté et de la confiance réciproques.

1a. Égalité

Les parties s'engagent à promouvoir activement la concrétisation de l'égalité des chances dans tous les domaines de la banque ainsi que la lutte contre les discriminations fondées sur le genre, l'âge, la nationalité, la religion ou l'orientation sexuelle. Le cas échéant, elles discutent dans le cadre de la Commission paritaire de toutes les questions afférentes.

2. Champ d'application

La présente convention s'applique à tous les rapports de travail qui ont été conclus pour plus de trois mois. Les rapports de travail de membres de la direction ne sont pas concernés par la présente convention, à l'exception de l'Annexe 1 (Convention sur la saisie du temps de travail CSTT).

Toute disposition divergente concernant les rapports de travail des apprentis et des stagiaires prime sur la présente convention.

B. Dispositions relevant du contrat de travail

I. Début et fin des rapports de travail

3. Embauche

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.

La CPB est remise à tous les employés ou mise à leur disposition sous forme électronique. Les bases contractuelles comprennent un renvoi à la CPB.

Les dispositions du Code des obligations sur le contrat individuel de travail sont en outre applicables.

4. Fin des rapports de travail

La fin des rapports de travail est régie par les articles 334 ss CO.

II. Devoirs particuliers de fidélité des employés et devoirs de protection des banques

5. Occupation accessoire

Les employés doivent exercer leur activité professionnelle au service exclusif de la banque. Pendant la durée du contrat de travail, ils ne peuvent accomplir aucun travail rémunéré pour un tiers sans le consentement de la banque si une telle occupation empiète sur les heures de travail, compromet leur performance à la banque ou porte atteinte à leur devoir de fidélité.

L'exercice de fonctions publiques ainsi que de fonctions au sein d'une organisation professionnelle pendant les heures de travail requiert le consentement de la banque, dans la mesure où les rapports de travail en sont touchés. Le consentement de la banque ne peut être refusé que pour des raisons majeures.

6. Interdiction de concurrence

Toute activité au profit d'une entreprise concurrente est prohibée pendant la durée de l'engagement.

7. Secret d'affaires et secret bancaire

Les employés doivent observer une discrétion absolue vis-à-vis des tiers sur tout ce qu'ils apprennent dans l'exercice de leur activité professionnelle à la banque.

Ils sont tenus de garder le secret absolu sur toutes les relations d'affaires des clients de la banque. L'obligation de garder le secret subsiste même lorsque le contrat a pris fin.

8. Sauvegarde des intérêts de la clientèle

Les employés sont tenus de sauvegarder et de défendre impartialement les intérêts de tous les clients de la banque.

9. Cadeaux et donations

Dans le cadre de leur activité professionnelle, il est interdit aux employés d'accepter des cadeaux ou des donations si cela porte atteinte à leur obligation de sauvegarde impartiale des intérêts selon le chiffre 8 CPB ou si eux ou des proches en tirent des avantages directs ou indirects.

10. Opérations pour compte propre

Pour les opérations qu'ils concluent pour leur propre compte, les employés sont fondamentalement traités comme les clients de la banque.

Les affaires pour compte propre doivent être proportionnées à la capacité financière des employés et ne doivent pas empiéter démesurément sur le temps de travail.

La banque définit les opérations pour compte propre interdites et les groupes de employés concernés dans un règlement interne.

11. Perfectionnement professionnel

La banque soutient et encourage les efforts de perfectionnement professionnel et de sauvegarde de l'employabilité de ses employés, indépendamment de leur taux d'occupation, âge, nationalité, genre et niveau hiérarchique.

Dans le cadre d'entretiens périodiques d'évaluation, elle offre la possibilité de dresser un bilan en matière d'employabilité, de discuter de l'évolution professionnelle et de définir les mesures nécessaires en matière de perfectionnement des compétences et de formation continue. Il est recommandé de faire le point tous les cinq ans à partir de l'âge de 45 ans.

La banque détermine le temps de travail imputable et une éventuelle contribution aux frais pour la participation aux mesures de perfectionnement de compétence et les formations continues.

12. Introduction de nouvelles technologies

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.

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.

Si la mise en œuvre de nouvelles technologies au poste de travail a des répercussions négatives sur la santé, des examens médicaux peuvent être prévus pour tous les employés concernés ou pour certains d'entre eux.

12a. Employés plus âgés

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.

Si le licenciement d'employés plus âgés avec une longue ancienneté est prévu, la banque prend des mesures particulières conformes à son devoir d'assistance renforcé envers les employés plus âgés:

- Information préalable en temps utile du licenciement prévu
- Audition de la personne avant de prononcer le licenciement
- Examen d'autres affectations possibles

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.

Demeurent réservés les licenciements pour justes motifs (art. 337 CO), les licenciements économiques, les procédures spécifiques en cas de licenciements collectifs (art. 335d CO) ainsi que les dispositions prévues à la section D de la présente convention (procédures en cas de fermetures de banques et de licenciement d'employés).

12b. Travail mobile et flexible

La banque offre une possibilité de travail mobile et flexible, dans la mesure où cela est compatible avec la situation de l'entreprise et l'activité.

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.).

Les employés ne doivent pas être pénalisés, directement ou indirectement, en raison d'un mode de travail mobile et flexible.

12c. Protection de la santé

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.

III. Durée de travail

13. Durée de travail hebdomadaire

La durée normale de travail est de 42 heures par semaine.

Elle est en général répartie sur cinq jours suivis de deux jours consécutifs non travaillés dans le cadre des prescriptions de la loi sur le travail.

Le travail de samedi régulier ne peut être exigé qu'avec l'accord écrit de l'employé.

14. Durée annuelle normale de travail

La banque détermine la durée annuelle normale de travail en tenant compte des jours fériés ainsi que d'autres jours et heures chômés.

15. Horaire flexible

L'horaire flexible constitue la règle.

La banque encourage, dans le cadre des possibilités de l'entreprise et en tenant compte des besoins des employés, des modèles de travail flexibles tels que l'horaire flexible, le temps partiel ou le travail partagé.

La conception des modèles de travail flexibles doit respecter la vie privée des employés.

La moyenne annuelle doit respecter la durée normale de travail de 42 heures par semaine.

16. Saisie des heures de travail

La renonciation à la saisie des heures de travail selon l'Article 73a et de la saisie simplifiée des heures de travail selon l'Article 73b de l'Ordonnance 1 sur la loi sur le travail (LT 1) est réglée à l'Annexe 1 à la présente convention.

17. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par la banque ou autorisées après coup.

Les employés sont tenus d'accomplir des heures supplémentaires (par ex. en cas de charge de travail exceptionnelle, de travaux en retard, d'absences) dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander.

Le solde des heures supplémentaires est déterminé sur la base des heures de travail fournies dans l'année par rapport à la durée annuelle normale de travail.

Pour un solde d'heures supplémentaires allant jusqu'à 50 heures, la banque décide sous quelle forme l'indemnisation a lieu.

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.

18. [Abrogé]

19. Heures de travail spéciales

Le travail irrégulier du dimanche et des jours fériés assimilés à un dimanche ainsi que la nuit doit rester l'exception et ne peut être ordonné qu'avec l'accord des employés.

Une majoration de 25% du salaire est accordée pour le travail temporaire de nuit (selon la loi sur le travail) et de 50% pour le travail temporaire de dimanche et des jours fériés assimilés à des dimanches.

Le service de piquet et le travail en équipe sont réglés dans des dispositions internes.

IV. Vacances et congés

20. Durée

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.

Les employés qui entrent au service de la banque ou qui la quittent en cours d'année ont droit à des vacances pro rata temporis.

21. Répartition des vacances

La banque fixe la date des vacances en tenant compte des désirs des employés dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

Les employés qui ont des enfants scolarisés ont le droit de prendre leurs vacances pendant les vacances scolaires dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

Les besoins des employés qui suivent une formation continue sont pris en compte de manière appropriée dans la planification des vacances, cela dans la mesure possible pour l'entreprise.

En principe, les vacances doivent être prises avant la fin de l'année civile.

Les employés sont tenus de prendre au moins deux semaines de vacances consécutives par année civile.

Pendant leurs vacances, les employés ne peuvent être contactés par la banque que dans des cas exceptionnels de nécessité opérationnelle et urgents.

En cas de maladie ou d'accident sans faute de la part des employés pendant les vacances, les jours d'incapacité totale de travail constatés par certificat médical ne sont pas comptés comme jours de vacances.

22. Jours de congé et absences de courte durée

La banque accorde aux employés les jours de congé qui suivent sans les imputer aux vacances et sans réduction du salaire:

- a) mariage, enregistrement du partenariat: 1 à 3 jours;
- b) participation au mariage des enfants, frères et sœurs, parents: 1 jour;
- c) décès:
 - de conjoints, partenaires enregistrés, compagnes et compagnons, propres enfants et parents: 3 jours;
 - de proches parents qui ne vivaient pas sous le même toit: 1 jour;
- d) interruption volontaire de grossesse ou fausse couche: la banque accorde un congé approprié;
- e) déménagement: jusqu'à 2 jours;
- f) libération des obligations militaires pour les employés ayant atteint la limite d'âge: 1 jour;
- g) participation active à des fêtes fédérales: 1 jour;
- h) collaboration en tant que membre élu d'un organe central de l'Association suisse des employés de banque ou de la Société suisse des employés de commerce: jusqu'à 5 jours;
- i) absences de courte durée pour des visites chez le médecin ou le dentiste, des thérapies prescrites médicalement ou des démarches administratives qui ne peuvent être repoussées: temps nécessaire;
- j) pour la prise en charge nécessaire d'un membre de la famille ou du/de la partenaire souffrant de troubles de santé: au maximum 3 jours par événement et au maximum 10 jours par an;
- k) pour la prise en charge d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé, il existe un droit à un congé de prise en charge selon l'art. 329i CO, d'une durée maximale de 14 semaines, qui peut être pris en une seule fois ou par journées dans les 18 mois suivant le premier jour de prise en charge. Si les deux parents travaillent, le congé de prise en charge peut être réparti entre les deux parents. Il est recommandé aux banques de prévoir des prestations plus étendues, comme le paiement intégral du salaire pendant les congés, l'octroi de jours supplémentaires payés ou non payés ou la possibilité de réduire temporairement le taux d'occupation.

Sont réservés les autres droits fondés sur l'accomplissement d'obligations légales de prise en charge au sens de l'art. 324a CO.

Les beaux-parents, parents adoptifs et parents nourriciers sont assimilés aux parents de sang. Les enfants adoptés, beaux-fils, belles-filles et enfants recueillis sont assimilés aux propres enfants.

V. Salaire et allocations

23. Paiement du salaire

Le salaire est convenu en salaire annuel et payé en 13 parts.

Le salaire est chaque fois payé à la fin du mois. Le 13e salaire mensuel est payé pour moitié fin juin et au plus tard fin décembre pour l'autre moitié.

Pour les employés qui entrent au service de la banque ou qui la quittent en cours d'année, le 13e salaire mensuel est versé pro rata temporis.

Le salaire annuel peut également être payé en douze mensualités égales versées à la fin de chaque mois.

24. Système de rémunération

La banque base sa rémunération sur un système adapté à sa taille qui offre un cadre pour des salaires correspondant au marché et à la fonction occupée et qui constitue la base du salaire des employés soumis à la présente convention.

Les délégués du personnel sont impliqués dans les études internes concernant l'égalité des salaires.

25. Qualifications et augmentations de salaire

Les qualifications comportent une appréciation des prestations fournies par les employés dans l'accomplissement de leurs tâches contractuelles en prenant en considération leur personnalité.

Les employés font l'objet de qualifications régulières. La banque fournit aux employés des informations quant aux critères d'évaluation individuels. Les employés ont droit à un entretien personnel concernant leurs qualifications et peuvent prendre position par écrit à leur sujet. S'ils le demandent, ils peuvent les consulter et recevoir une copie de leurs qualifications.

Les augmentations de salaire sont effectuées sur la base de qualifications établies régulièrement.

26. Salaire minimal

Le salaire minimal s'élève à CHF 56 000, respectivement CHF 60 000 pour les employés titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une formation comparable.

Les partenaires sociaux négocient régulièrement l'adaptation du salaire minimal en tenant compte de l'évolution des salaires et négocient également l'adaptation des allocations familiales.

En cas de productivité réduite d'un/e employé/e, il est possible, à titre exceptionnel, de descendre en-dessous du salaire minimal après consultation des partenaires sociaux.

27. Allocations familiales

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. Le droit à l'allocation familiale s'éteint en même temps que le droit aux allocations d'enfant ou de formation.

Pour les employés qui ne bénéficient que partiellement des allocations pour enfants, l'allocation familiale est réduite dans les mêmes proportions.

Les employés à temps partiel perçoivent une allocation familiale pro rata temporis.

28. [Abrogé]

VI. Maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler

29. Prestations en cas d'empêchement de travailler

En cas d'incapacité de travail sans qu'il y ait faute de la part de l'employé, à la suite d'une maladie, d'un accident, en cas de grossesse, ou du fait de l'accomplissement d'obligations légales ou l'exercice d'une fonction publique, l'employé a droit au maintien du paiement intégral du salaire dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois, selon les termes suivants:

- Pendant la 1^{re} année de service: 1 mois
- De la 2^e à la 4^e année de service: 3 mois
- De la 5^e à la 10^e année de service: 6 mois
- De la 11^e à la 14^e année de service: 8 mois
- À partir de la 15^e année de service: 12 mois

Pour les cas d'incapacité involontaire de travail consécutive à une maladie, l'employeur adopte une disposition en complément au versement du salaire intégral en vertu de l'alinéa 1 prévoyant le versement de 80% du salaire brut pendant 720 jours ou, une solution équivalente.

L'employeur veille par ailleurs à ce que les prestations dues au titre de l'alinéa 2 soient aussi versées en cas de licenciement par l'employeur lorsqu'aucune assurance privée et/ou sociale n'est tenue à indemnisation. Les prestations peuvent être diminuées ou suspendues si l'employé se soustrait d'une manière inexcusable à ses obligations d'information et de coopération lors du traitement de son dossier.

La prestation n'est pas due par la banque dans la mesure où il existe des droits détenus contre des tiers pour la perte de salaire qui ne découlent pas des primes payées par l'employé/e.

Les absences payées doivent toujours être calculées sur la base de 12 mois consécutifs.

30. Service militaire, protection civile ou service civil

En cas de service obligatoire dans l'armée ou la protection civile suisse, de service civil suisse ou de service dans la CroixRouge, la banque continue de verser le salaire comme suit:

- a) cours obligatoires, dans la mesure où ils ne dépassent pas 4 semaines par année: 100% du salaire;

- b) pour toutes les autres périodes de service (y compris celles des militaires en service long), les employés qui touchent des allocations pour enfants ou de formation professionnelle touchent 90%, les autres employés 80% du salaire.

Le paiement du salaire allant au-delà des quatre premières semaines de service militaire peut être subordonné à l'engagement des employés de ne pas dénoncer leur contrat de travail pendant un délai raisonnable après la fin du service.

Les employés sont tenus d'aviser la banque dès qu'ils ont connaissance de la date d'un service à accomplir. Sur demande de la banque, ils doivent entreprendre toutes les démarches nécessaires pour obtenir le report du service si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige.

30a. Naissance, adoption

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.

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.

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.

L'autre parent a droit à un congé de 2 semaines avec paiement intégral du salaire, à prendre dans les 6 mois suivant la naissance. Alternativement, un congé de 3 semaines peut être accordé, 5 jours de travail donnant droit au paiement intégral du salaire et l'indemnisation des autres jours étant régie par la loi sur les allocations pour perte de gain.

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.

Dans le cadre d'une procédure d'adoption d'un enfant, le salarié a 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.

Il est recommandé aux banques de prévoir, dans le cadre de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et selon les possibilités de l'entreprise, des prestations plus étendues pour les deux parents, comme par exemple une prolongation des congés payés, l'octroi de congés non payés ou la réduction temporaire du taux d'occupation.

VII. Dispositions relatives à la prévoyance et à l'assurance

31. Jouissance du salaire

En cas de décès d'employés, la banque verse le salaire de ces derniers à leurs survivants pour le mois en cours. Les survivants ont ensuite droit à une somme représentant trois mois de salaire ou six mois si l'employé/e a travaillé plus de trois ans à la banque.

Sont considérées comme survivants les personnes citées à l'art. 338 CO.

C. Participation

I. Dispositions générales

Les directives qui suivent s'appliquent à l'encouragement à la participation des employés:

32. Objectif de la participation

La participation poursuit notamment les objectifs suivants:

- favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de tous les employés ainsi que la satisfaction au travail;
- promouvoir la coresponsabilité et la participation à l'organisation;
- développer l'intérêt pour le travail et la productivité de la banque;
- promouvoir une collaboration et un partenariat positifs entre la banque et ses employés;
- favoriser un climat de travail agréable.

33. Domaines d'application, étendue des droits, ayants droit

La participation s'étend à toutes les affaires d'ordre général relevant du domaine social et de l'exploitation qui touchent directement les employés et ont un rapport étroit avec l'emploi.

Les droits de participation sont exercés sous forme de droit à l'information, droit d'intervention et droit de codécision. L'étendue des droits est fixée au cas par cas au sein de chaque banque.

34. Structure de la participation à l'intérieur des établissements

La participation à l'intérieur des établissements peut être structurée selon trois critères:

Participation quant au domaine d'activité interne:

- domaine social;
- domaine de l'exploitation;
- domaine entrepreneurial.

Participation quant au cercle des ayants droit:

- participation individuelle de tous les employés;
- participation des représentants du personnel (commissions du personnel, éventuellement commissions spéciales).

Participation quant à l'étendue des droits:

- droit à l'information:
droit des employés à être informés à temps, de manière adéquate et suffisante sur les faits, événements et projets importants;
- droit d'intervention:
droit de participation ne donnant aucun pouvoir de décision aux employés mais leur permettant d'exercer une influence plus ou moins grande (droit d'être entendu, droit d'initiative, droit d'être consulté, droit de recours, droit de codécision);

- droit de cogestion:
droit de participation donnant aux employés un pouvoir de décision et leur permettant d'exercer une influence active plus ou moins grande (droit de cogestion minoritaire, paritaire, majoritaire).

II. Participation des employés à titre individuel

35. Droits à l'information et possibilités d'intervention des employés

Les banques informent les employés en temps voulu et en détail des décisions touchant le personnel et elles leur en indiquent les motifs. Les employés sont en outre régulièrement tenus au courant de la marche générale des affaires.

L'information doit en particulier porter sur les domaines suivants:

- Prévoyance vieillesse, caisse de pension
- Santé
- Installations sportives et de loisirs
- Repas du personnel
- Revue du personnel
- Règlement interne
- Aménagement du poste de travail individuel

Les employés jouissent d'un droit d'intervention dans les domaines qui les concernent personnellement tels que fixation des périodes de vacances, organisation du poste de travail, formation professionnelle et qualification personnelle.

Ils peuvent recourir au droit d'initiative dans le cadre du système des propositions.

36. Règles de conduite lors de l'introduction de nouvelles technologies

Lors de l'introduction de nouveaux processus de travail assistés par traitement électronique des données (nouvelles technologies), les employés sont consultés en temps voulu et de manière exhaustive.

III. Participation des représentations du personnel (commissions du personnel)

37. Constitution et organisation des représentations du personnel

Des organes de représentation du personnel doivent être institués dans les banques – sièges principaux et succursales – dans lesquelles le nombre d'employés le justifie et en tout cas partout où la majorité des employés le souhaite. La désignation de représentations du personnel est particulièrement recommandée dans les banques de plus de 100 employés.

Ces représentations défendent les intérêts des employés vis-à-vis de la banque dans la mesure où cette tâche n'est pas réservée à d'autres commissions.

Les représentations du personnel peuvent se constituer d'une ou plusieurs commissions du personnel ou – lorsque la désignation d'un tel organe ne paraît

pas appropriée en raison du petit nombre d'employés – d'une seule personne.

Le droit de vote actif et passif est réservé aux employés de la banque.

La constitution des représentations du personnel est régie par les dispositions de la loi fédérale sur la participation du 17 décembre 1993.

En accord avec la représentation du personnel, la banque règle les détails se rapportant à l'installation, les tâches, l'activité, les compétences et l'organisation de la représentation du personnel.

38. Position des membres de représentations du personnel

Les membres des représentations du personnel ne doivent subir aucun préjudice du fait de l'exercice de leur fonction. La banque accorde aux membres des représentations du personnel une latitude appropriée pour l'accomplissement de leurs tâches (temps, objectifs, etc.) en particulier lors d'une procédure de consultation relative à des mesures selon le chiffre 46 ou en cas de négociations d'un plan social selon le chiffre 48, ainsi que pour exercer les droits de participation particuliers prévus à l'art. 10 de la loi sur la participation.

Les représentations du personnel bénéficient du soutien administratif des banques pour leur désignation et leurs activités courantes.

39. Devoirs de discrétion des membres de représentations du personnel

Les devoirs de discrétion des représentants du personnel se règlent sur l'art. 14 de la loi sur la participation. Ces devoirs doivent être respectés à l'intérieur et à l'extérieur de la banque. Les banques et les représentations du personnel se concertent au sujet des informations qu'elles fournissent sur leurs délibérations, y compris celles destinées aux associations.

Les représentations du personnel ont le droit de demander conseil à des experts ou aux partenaires sociaux externes. L'information fournie à ces personnes ne doit toutefois pas dépasser le cadre des communications définies avec la direction de la banque.

40. Droit à l'information des représentations du personnel

Le droit à l'information des représentations du personnel concerne les sujets suivants:

- Questions à résoudre en collaboration avec la direction
- Marche générale des affaires
- Autres questions importantes de portée générale, telles qu'introduction de nouvelles technologies, qui concernent directement le personnel de la banque et se rapportent directement à l'emploi
- Mise en œuvre des augmentations de salaire négociées avec la représentation du personnel
- Cadre des mesures de surveillance et de contrôle des employés

41. Droits d'intervention des représentations du personnel

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
- Prévention des maladies et des accidents ainsi que mesures de sécurité contre les holdup
- Services d'assistance et de prévoyance sociales (dans la mesure où le droit d'intervention n'est pas déjà réglé par la loi, les statuts, les règlements, etc.)
- Dispositions relatives aux vacances et aux congés
- Aménagement de l'horaire de travail
- Repas pour le personnel, installations sanitaires, vestiaires, locaux de réunion
- Systèmes d'évaluation des postes de travail
- Systèmes de qualification personnelle
- Transformation des bâtiments et aménagement des locaux et installations
- Aménagement des postes de travail
- Système de propositions
- Questions liées à la formation continue
- Activités culturelles et sportives
- Mesures en cas de réduction importante du personnel
- Travail à domicile (Home Office)

42. Droits de cogestion des représentations du personnel

La représentation du personnel est légitimée à mener des négociations salariales avec la banque.

Parmi les domaines relevant du droit d'intervention, il est possible, en vertu d'un commun accord intervenu au sein de la banque, d'en désigner pour lesquels un droit de cogestion sera accordé à la représentation du personnel. Des tâches particulières pourront être attribuées à la représentation du personnel pour la gestion autonome.

IV. Participation des partenaires sociaux

43. Système de rémunération

Lorsqu'elles mettent en place des modes de rémunération axés sur les fonctions, les banques peuvent faire participer les partenaires sociaux.

Dans des cas fondés, les banques accordent un droit de regard aux partenaires sociaux sur les rémunérations des fonctions ou les systèmes de rémunération.

44. Négociations avec les associations

Si les représentations du personnel et la banque ne parviennent à aucun accord lors de négociations salariales, elles peuvent faire appel à l'Association suisse des employés de banque ainsi qu'à la Société suisse des employés de commerce et la banque à l'Association patronale des banques en Suisse.

45. Instance de conciliation

Si la procédure selon le chiffre. 44 CPB n'aboutit à aucun accord, les représentations du personnel ou les partenaires sociaux peuvent soumettre le cas à l'instance commune de conciliation.

L'instance de conciliation se compose de quatre membres élus pour un mandat de quatre ans et d'un président ou d'une présidente. Ceux-ci ne sont pas autorisés à participer aux négociations entre les partenaires sociaux.

L'Association suisse des employés de banque et la Société suisse des employés de commerce désignent en commun deux membres ainsi qu'un membre suppléant, de même que l'Association patronale des banques en Suisse. Les membres élisent le président ou la présidente et son/sa suppléant/e.

L'instance de conciliation soumet une proposition de médiation. Les dispositions sur la procédure de conciliation de la Loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation s'appliquent par analogie (ch. 3 et 4).

D. Mesures en cas de fermeture d'une banque ou de licenciement d'employés

46. Objet

Ce chapitre se rapporte aux mesures en cas de licenciement 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.

47. Information

Les employés concernés, la représentation du personnel et les partenaires sociaux doivent être informés suffisamment tôt de telles décisions.

L'information doit être aussi complète que possible. Ceci est notamment valable pour les motifs à l'origine de la décision, les mesures envisagées, leur organisation et le déroulement chronologique.

48. Plan social

Les banques doivent discuter avec les employés et les partenaires sociaux des conséquences de mesures de ce genre.

Des pourparlers substantiels au sujet du plan social doivent avoir lieu au sein de la banque avec la représentation du personnel. Là où une telle représentation n'existe pas, les partenaires sociaux sont sollicités. Il en va de même lorsque les employés eux-mêmes demandent qu'il soit immédiatement fait appel aux partenaires sociaux. Ces pourparlers visent à la conclusion d'un plan social.

Dans le cas de restructurations radicales entraînant une réduction des emplois, notamment lors de fusions, les directions des entreprises s'engagent à ouvrir des pourparlers avec les partenaires sociaux en vue de maintenir temporairement les emplois et d'éviter de lourdes conséquences, tant sur le plan humain qu'économique.

49. Mesures

Droits et obligations légaux et contractuels tels que:

- délais de congés;
- obligation de verser le salaire y compris les prestations accessoires;
- prévoyance professionnelle;
- indemnité de résiliation dans la mesure où elle n'est pas remplacée par des prestations de libre passage.

Doivent être examinés comme mesures susceptibles d'atténuer les effets des suppressions d'emplois:

- la diminution temporaire du temps de travail avec réduction salariale pour préserver des emplois;
- l'abandon des heures supplémentaires à répétition;
- l'encouragement du travail à temps partiel;
- le chômage partiel.

Autres mesures devant être examinées pour éviter ou atténuer des rigueurs humaines et économiques:

- offres de reclassement dans la banque;
- reconversion professionnelle au sein de la banque;
- soutien de la banque dans la recherche d'emploi;
- prolongation ou, si les employés le souhaitent, réduction des délais de congé;
- facilités en cas de déménagement;
- versement anticipé de gratifications d'ancienneté dans les 12 mois suivant la fin des rapports de travail;
- arrangements en cas de prêts en cours;
- renonciation à des clauses de non-concurrence;
- retraite anticipée avec prestations complémentaires;
- amélioration des prestations de libre passage provenant de l'institution de prévoyance de la banque, jusqu'au remboursement de la totalité du capital de couverture;
- prestations supplémentaires dans des cas de rigueur individuels;
- prime de disponibilité pour des employés s'engageant à maintenir leur contrat de travail au-delà du délai de congé.

E. Rapports entre partenaires sociaux

50. Commission paritaire

Les partenaires sociaux constituent une commission paritaire dont la présidence est assurée à tour de rôle.

L'objectif de la commission paritaire est de suivre l'évolution du marché du travail dans le secteur bancaire, de discuter de questions générales concernant les conditions de travail des employés de banque et d'élaborer des bases en vue des négociations.

Tous les deux ans, la commission paritaire se procure d'un commun accord des informations sur les systèmes de rémunération et sur l'évolution des salaires des employés de banque soumis à la CPB. Dans des cas exceptionnels et sur demande motivée de l'un des partenaires sociaux, la transparence sur les salaires peut également avoir lieu au cours d'une année intermédiaire.

La commission paritaire dispose d'un comité permanent traitant des questions d'employabilité et des employés plus âgés, chargé d'observer la situation dans le secteur bancaire et de proposer, si besoin est, les mesures nécessaires.

51. Tribunal arbitral

En cas de divergence sur l'interprétation de la présente convention, les parties contractantes peuvent recourir à un tribunal arbitral. Sauf stipulation contraire énoncée ci-après, les dispositions applicables sont celles du Code de procédure civile (CPC, art. 353 ss.). Avant de rendre sa décision, le tribunal arbitral peut proposer une conciliation.

Le tribunal arbitral se compose d'un président et de deux membres. Chaque partie désigne un membre dans un délai de 30 jours. Ces membres désignent un président dans un délai de 10 jours. Lorsque les membres ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un président, la présidence est assurée par le président du Tribunal de commerce du canton de Zurich ou par une personne désignée par ses soins.

Le tribunal arbitral a son siège à Zurich. La procédure doit être la plus rapide possible.

Les décisions du tribunal arbitral sont définitives.

F. Dispositions finales

52. Entrée en vigueur et durée

La présente convention entrera en vigueur le 1er janvier 2027.

Elle peut être résiliée sur préavis de 6 mois pour la première fois le 31.12.2030. Des négociations concernant le salaire minimal ainsi que sur des thèmes qui s'imposent en raison de prescriptions réglementaires ou d'évolutions importantes au sein du secteur peuvent avoir lieu chaque année.

Association patronale des banques en Suisse (Employeurs Banques)

Association suisse des employés de banque

Société suisse des employés de commerce

Association patronale des banques en Suisse (Employeurs Banques)
Barfüsserplatz 3
4051 Bâle
T +41 58 330 62 95
info@arbeitgeberbanken.ch, www.employeursbanques.ch

Association suisse des employés de banque
Beethovenstrasse 49
8002 Zurich
T 0848 000 885
info@aseb.ch, www.aseb.ch

Société suisse des employés de commerce
Reitergasse 9
Case postale, 8021 Zurich
T 0848 000 885
info@secsuisse.ch, www.secsuisse.ch