

Convention
relative aux conditions de travail
du personnel bancaire
2010

entre

l'Organisation patronale des banques en Suisse¹

et

l'Association suisse des employés de banque

et

la Société suisse des employés de commerce (sec suisse)

Table des matières	Page
A Champ d'application (art. 1)	2
B Dispositions contractuelles	2
I. Début et fin des rapports de travail (art. 2–4)	2
II. Droits et obligations de l'employé et de l'employeur (art. 5–11)	2
III. Durée du travail (art. 12–16)	3
IV. Vacances et congés (art. 17–20)	4
V. Salaire (art. 21–27)	5
VI. Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler (art. 28–30)	6
VII. Prévoyance en faveur du personnel (art. 31-32)	7
C Participation des employés (art. 33–37)	7
D Divergences d'opinions lors des négociations salariales (art. 38)	10
E Mesures en cas de fermeture d'une banque ou de licenciement d'employés (art. 39-42)	10
F Dispositions finales (art. 43–45)	11
G Fin des rapports de travail	Appendice

¹ formée de l'Association des instituts de crédit de Zurich et des organisations des places de Bâle, Berne, Neuchâtel, St-Gall, et de l'Association bancaire tessinoise.

A Champ d'application

1. Application de la convention

La présente convention s'applique à tous les rapports de travail qui ont été conclus pour plus de trois mois et qui impliquent une prestation de travail régulière.

B Dispositions contractuelles

I. Début et fin des rapports de travail

2. Conclusion du contrat de travail

Les rapports de travail sont régis par un contrat individuel de travail passé en la forme écrite. La présente convention doit être remise à chaque employé ou être incorporée, dans sa version finale, aux règlements de la banque; elle fait partie intégrante du contrat individuel de travail.

3. Fin des rapports de travail

La fin des rapports de travail est régie par les articles 334–337d CO (appendice).

4. Résiliation immédiate

Sont considérées comme de justes motifs de la résiliation immédiate du contrat au sens de l'art. 337 du Code des obligations la violation du secret d'affaires ou du secret bancaire, la conclusion pour compte propre d'opérations prohibées ou la violation des prescriptions relatives à la sauvegarde impartiale des intérêts.

II. Droits et obligations de l'employé et de l'employeur

5. Devoir de fidélité

L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié conformément aux instructions générales et aux directives particulières de la banque. Il doit en outre sauvegarder les intérêts légitimes de l'employeur selon les règles de la bonne foi.

6. Occupations accessoires

6.1 L'employé doit exercer son activité professionnelle au service exclusif de la banque. Pendant la durée du contrat, il ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers sans le consentement de la banque si une telle occupation empiète sur les heures de travail, compromet son activité à la banque ou lèse son devoir de fidélité. Toute activité au profit d'une entreprise concurrente est prohibée.

6.2 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 sont touchés. Le consentement de la banque ne peut être refusé que pour des raisons majeures.

7. Secret d'affaires et secret bancaire

7.1 L'employé doit observer une discrétion absolue vis-à-vis des tiers sur tout ce qu'il apprend dans l'exercice de son activité professionnelle à la banque (secret d'affaires).

7.2 Il est tenu de garder le secret absolu sur toutes les relations d'affaires des clients de la banque (secret bancaire). La violation du secret bancaire est punissable conformément à la Loi fédérale sur les banques et les caisses d'épargne. L'obligation de garder le secret subsiste même lorsque le contrat a pris fin.

8. Sauvegarde des intérêts de la clientèle, cadeaux

8.1 L'employé est tenu de sauvegarder et de défendre impartialement les intérêts de tous les clients de la banque dans la limite des prescriptions en vigueur.

8.2 Dans le cadre de son activité professionnelle, il lui est interdit d'accepter des cadeaux ou de se faire accorder des avantages directs ou indirects.

9. Opérations pour compte propre et cautionnements

9.1 Pour les opérations qu'il conclut pour son compte propre, l'employé est traité comme un client ordinaire de la banque. Les affaires pour compte propre doivent être proportionnées à la capacité financière de l'employé et ne doivent pas empiéter sur les heures de travail de manière disproportionnée. La banque définit les opérations pour compte propre qu'elle entend prohiber.

9.2 La souscription de cautionnements requiert l'accord de la banque.

10. Perfectionnement professionnel

10.1 La banque soutient et encourage les efforts de perfectionnement professionnel des employés.

10.2 En cas d'accord entre la banque et les employés, ceux-ci sont tenus de suivre des cours de perfectionnement professionnel et des cours visant à conserver leur employabilité. La banque détermine la compensation avec le temps de travail et la participation aux frais.

11. Introduction de nouvelles technologies

11.1 Lors de l'introduction de nouvelles technologies, la banque organise les processus de travail de manière rationnelle et sûre tout en tenant compte de la motivation au travail et de la satisfaction des employés.

11.2 Au cas où la mise en œuvre d'une nouvelle technologie à la place de travail aurait des répercussions sur la santé, des examens médicaux peuvent être prévus pour tous les employés concernés ou pour certains d'entre eux.

11.3 Si, à la suite d'une réorganisation du travail, des employés doivent, pour des raisons de santé, abandonner l'activité qu'ils exerçaient jusque-là, la banque fera un effort particulier pour confier à ceux qui y sont disposés une autre tâche, si possible équivalente.

III. Durée du travail

12. Durée normale du travail

12.1 La durée normale du travail se calcule sur la base de 42 heures par semaine applicable en moyenne annuelle. Le nombre d'heures à accomplir par année est fixé par la banque.

12.2 Les employés dont le service comprend des périodes prolongées de simple présence, notamment les concierges, portiers etc., peuvent être occupés en dehors des heures normales si les circonstances l'exigent; la durée normale du travail ne doit cependant pas excéder 47 heures en moyenne annuelle.

13. Horaire de travail individuel

13.1 En principe, la durée normale du travail de 42 heures par semaine est répartie dans le cadre de la loi sur le travail sur cinq jours suivis de deux jours de congé consécutifs. Le travail de samedi régulier exige l'accord écrit de l'employé.

13.2 La réglementation flexible de l'horaire de travail est de règle. La banque le fixe en fonction des besoins de l'entreprise et des employés tout en tenant compte des conditions locales.

13.3 L'employé peut recenser les heures de travail accomplies et tenir un compte de compensation, si la banque ne règle pas le calcul de la durée du travail. Elle met à disposition des moyens appropriés.

14. Heures supplémentaires

14.1 Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail expressément ordonnées par la banque ou approuvées après coup pour autant que le nombre d'heures à accomplir par année soit dépassé.

14.2 L'employé est tenu d'accomplir des heures supplémentaires (par ex. en cas de charge de travail exceptionnelle, de travaux en retard, d'absences) dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

14.3 Pour les heures supplémentaires dépassant 50 heures, il incombe à l'employé de choisir entre une compensation en temps libre ou une compensation financière. En règle générale, la compensation se prend en jours entiers. Lorsque la compensation ne peut intervenir en temps, la banque rétribue les heures supplémentaires selon un barème majoré de 25% qui figure dans un tableau séparé ou paie une autre contre-prestation correspondante convenue par accord écrit.

15. Heures supplémentaires et travail à temps partiel

15.1 Pour autant qu'elles ne puissent être compensées, les heures qu'un employé à temps partiel accomplit en plus de la durée contractuelle de travail lui sont rétribuées avec un supplément de 25%, mais seulement à partir du moment où elles dépassent le nombre d'heures à accomplir par année d'un contrat à plein temps.

15.2 Les heures supplémentaires comprises entre le temps de travail fixé contractuellement et la durée annuelle pour un poste à plein temps sont payées avec un supplément pour les vacances.

16. Heures de travail spéciales

Le travail temporaire de dimanche et des jours fériés ainsi que de nuit doit rester l'exception et requiert l'accord de l'employé; le travail de nuit (selon la loi sur le travail) est rétribué avec une majoration de 25%, le travail de dimanche et des jours fériés avec une majoration de 50%.

IV. Vacances et congés

17. Durée

17.1 Le droit aux vacances payées est de 25 jours de travail par année.

17.2 Dès l'âge de 61 ans, les employés ont droit à un jour de vacances supplémentaire et à un autre jour supplémentaire pour chaque année de service subséquente, ceci jusqu'à concurrence de 6 semaines (30 jours de travail) par année.

17.3 La 6e semaine de vacances est accordée aux cadres dès l'année de leurs 60 ans révolus.

17.4 L'employé a droit à l'augmentation de la durée de ses vacances dès le début de l'année dans laquelle il atteint la limite d'âge fixée ci-dessus.

17.5 Un jour de vacance d'un contrat de travail à plein temps correspond à 8,4 heures de travail. 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.

18. Répartition des vacances

18.1 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 vacances des employés ayant des enfants en âge de scolarité doivent si possible coïncider avec les vacances scolaires.

18.2 Les vacances doivent en principe être prises jusqu'au 30 avril de l'année civile qui suit celle où le droit aux vacances est né. Les jours de vacances qui n'auraient pas encore été pris à cette date devront l'être, selon entente avec la banque, jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

18.3 L'employé a droit une fois par an à deux semaines de vacances consécutives au moins et il est tenu de les prendre.

18.4 Dans des circonstances extraordinaires, la banque est en droit de différer des vacances déjà fixées ou, en cas d'urgence, de rappeler un employé en vacances. Celui-ci sera alors indemnisé des frais que lui aura occasionné le report ou l'interruption de ses vacances. Il conservera en outre le droit au solde de ses vacances.

18.5 Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances sans qu'aucune faute ne lui soit imputable, les jours d'incapacité totale de travail constatés par certificat médical ne sont pas comptés comme jours de vacances.

19. Réduction des vacances

19.1 Lorsqu'au cours d'une même année civile, un employé est empêché de travailler pendant plus d'un mois au total par suite de maladie ou d'accident, la banque peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par nouveau mois complet d'absence. La banque ne peut diminuer les vacances d'une employée empêchée de travailler en raison d'une grossesse et d'un accouchement que si son absence se prolonge au-delà de deux mois.

19.2 Lorsqu'un employé est empêché de travailler pendant plus d'un mois pour cause d'un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou d'un service de la Croix-Rouge ou service civil, en vertu de la législation fédérale, la durée de ses vacances est réduite d'un douzième par mois entier d'absence.

20. Jours de congé et courtes absences

20.1 L'employé a droit aux jours de congé suivants sans diminution des vacances ni réduction du salaire:

- | | |
|--|---------------------|
| a) Mariage, partenariat enregistré | 1 à 3 jours |
| b) Participation au mariage des enfants, des frères et sœurs, des parents | 1 jour |
| c) Décès | |
| – du conjoint, du partenaire enregistré, d'enfants ou de parents qui faisaient ménage commun avec l'employé | 3 jours |
| – d'enfants et de parents qui ne faisaient pas ménage commun avec l'employé | 2 jours |
| – de proches parents qui ne faisaient pas ménage commun avec l'employé | 1 jour |
| d) Déménagement | jusqu'à 2 jours |
| e) Déménagement (employés logeant en chambre) | 1/2 jour |
| f) Libération des obligations militaires pour les employés ayant atteint la limite d'âge | 1 jour |
| g) Inspection obligatoire des armes et de l'équipement | 1 jour |
| h) Participation active à des fêtes fédérales | 1 jour |
| i) 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 |
| j) Absences de courte durée pour des visites médicales ou dentaires, des thérapies prescrites médicalement ou des démarches administratives qui ne peuvent être repoussées | le temps nécessaire |

20.2 Lors de la naissance d'enfants, la banque accorde au père un congé parental de cinq jours ouvrables, sans réduction de salaire. Ce congé doit être pris dans un délai fixé par la banque.

V. Salaire

21. Paiement du salaire

21.1 Le salaire est convenu en salaire annuel et payé en treize quote-parts égales dont douze sont versées à la fin de chaque mois et une treizième à moitié en juin et en décembre (13e mois). Les employés n'ayant été au service de la banque qu'une partie de l'année ont droit au 13e mois pro rata temporis.

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

22. Système de rémunération

La banque dispose d'un système de rémunération 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 de chaque employé soumis à la convention.

23. Qualifications

23.1 Les qualifications comportent une appréciation qui tient compte des prestations fournies par l'employé dans l'accomplissement de ses tâches contractuelles, mais aussi de sa personnalité.

23.2 L'employé fait l'objet de qualifications régulières. Il a droit à un entretien personnel au sujet de ses qualifications. Il peut sur demande en prendre connaissance.

24. Augmentations de salaire

La rémunération est conforme aux prestations et se base sur les qualifications périodiquement effectuées.

25. Salaire minimal

25.1 Les partenaires sociaux fixent un salaire minimal applicable à tous les rapports de travail soumis à la convention. Ils négocient régulièrement son adaptation en tenant compte de l'évolution des salaires et négocient également l'adaptation des allocations familiales.

25.2 En cas de productivité réduite d'un employé, il est possible, à titre exceptionnel, de descendre en dessous du salaire minimal après consultation du partenaire social.

26. Allocation de famille

26.1 La banque verse une allocation de famille dont le montant est déterminé par les partenaires sociaux. En bénéficient les employés qui perçoivent des allocations d'enfant ou de formation, en vertu de la législation cantonale ou de l'article 27 de la CPB, pour des enfants nés après le 1er janvier 1993. Le droit à l'allocation de famille s'éteint en même temps que le droit aux allocations d'enfant ou de formation.

26.2 Pour les employés qui ne bénéficient que partiellement des allocations pour enfants, l'allocation de famille est réduite dans les mêmes proportions. Les employés à temps partiel perçoivent une allocation de famille pro rata temporis.

27. Allocations pour enfants

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.

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

28. Maladie, accident, grossesse, obligations légales, maternité

28.1 En cas d'incapacité de travail sans faute de la part de l'employé par suite de maladie, accident, grossesse, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, la banque verse le salaire intégral selon le barème suivant:

pendant la 1ère année de service	1 mois
de la 2e à la 4e année de service	3 mois
de la 5e à la 10e année de service	6 mois
de la 11e à la 14e année de service	8 mois
dès la 15e année	12 mois

28.2 L'employeur n'est pas tenu de régler ces prestations s'il existe une faculté de faire couvrir la perte de salaire par un tiers, pour autant que ce droit ne découle pas de primes payées par l'employé.

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

28.4 En cas de grossesse et de maternité, la banque accorde un congé d'une durée de 14 semaines avec un salaire intégral qui débute au plus tard lors de l'accouchement.

29. Assurance-accidents

29.1 La banque assure les employés contre les conséquences économiques des accidents professionnels et non professionnels dans le cadre de la Loi sur l'assurance-accidents.

29.2 Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de la banque. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.

30. Service militaire, protection civile ou service civil

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

- a) Cours obligatoires, dans la mesure où ils ne dépassent pas 4 semaines par année: salaire intégral.
- b) Pour toutes les autres périodes de service (y compris les militaires en service long), les employés qui reçoivent des allocations de famille ou pour enfants touchent 90%, les autres employés 80% du salaire intégral.

30.2 Le paiement du salaire durant une période dépassant les quatre premières semaines de service militaire peut être subordonné à l'engagement de l'employé de ne pas dénoncer son contrat de travail pendant un délai raisonnable après la fin du service.

30.3 L'employé est tenu d'aviser la banque dès qu'il a connaissance de la date d'un service à accomplir. Sur demande de la banque, il doit entreprendre toutes les démarches nécessaires pour obtenir le report du service si son absence risque d'entraver sérieusement l'activité de l'établissement.

VII. Prévoyance en faveur du personnel

31. Paiement du salaire après décès

31.1 En cas de décès de l'employé, la banque verse le salaire de ce dernier à ses survivants pour le mois courant. Les survivants ont ensuite droit à une somme représentant trois mois de salaire (six mois si l'employé a été plus de trois ans au service de la banque).

31.2 Sont considérés comme survivants : le conjoint, le partenaire enregistré, les enfants mineurs sans activité lucrative qui vivaient dans son ménage, les autres enfants ainsi que la personne vivant en ménage commun, les parents, petits-enfants, frères et sœur s'ils étaient entretenus par le défunt.

32. Institution de prévoyance en faveur du personnel

La banque crée en faveur de ses employés un système de prévoyance professionnelle qui les assure obligatoirement en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès. La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité fait foi.

C Participation des employés

La promotion de la participation des employés de banque est régie par les directives suivantes:

33. Objectifs de la participation

La participation poursuit notamment les buts suivants:

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

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

34.1 La participation s'étend, de principe, à toutes les questions de portée générale relevant du domaine social et de l'exploitation touchant directement le personnel des banques et étant en rapport étroit avec l'emploi.

34.2 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 de cas en cas à l'intérieur de chaque entreprise.

35. Participation des employés à titre individuel

35.1 Généralités

Les directions des 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 porte en particulier sur les domaines suivants:

- prévoyance-vieillesse, caisse de pension
- hygiène et santé
- sports et loisirs
- repas du personnel
- revue du personnel
- règlement interne
- organisation du poste de travail individuel.

Chaque employé jouit d'un droit d'intervention dans les domaines qui le concernent personnellement tels que la fixation de ses périodes de vacances, l'organisation de sa place de travail, sa formation professionnelle, ainsi que sa qualification personnelle. Il peut recourir au droit d'initiative dans le cadre du système des propositions.

35.2 Règles de conduite lors de l'introduction de nouvelles technologies

Lors de l'introduction de nouveaux processus de travail assistés par ordinateur (nouvelles technologies), les employés sont consultés à temps et de manière complète.

L'introduction de nouvelles techniques de travail et l'instruction correspondante des employés doivent être réalisées avec soin et de manière approfondie. Les fonctions de la place de travail, en relation avec l'activité de l'institut, sont également expliquées.

35.3 Règlements internes des banques

Les droits de participation de chaque employé sont réglés à l'intérieur de la banque compte tenu des conditions d'exploitation.

36. Participation de la représentation du personnel (commission du personnel)

36.1 Constitution, organisation de la représentation du personnel

Des organes de représentation du personnel sont institués dans toutes les banques – siège central et succursales – où le nombre des employés le justifie et en tout cas partout où la majorité des employés le désire. De telles représentations peuvent consister en une ou plusieurs commissions du personnel ou, lorsque l'institution d'un tel organe ne paraît pas opportune en raison du petit nombre d'employés, en un représentant unique du personnel.

Le droit de vote actif et passif est réservé aux membres du personnel de la banque.

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

36.2 Attributions générales, fonction

La représentation du personnel défend les intérêts des employés vis-à-vis de la direction de la banque, dans la mesure où cette tâche n'est pas réservée à d'autres organismes.

Les membres de la représentation du personnel ne doivent subir aucun préjudice du fait de l'exercice de leur fonction. Il leur est laissé le temps nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches de représentants du personnel. La représentation du personnel bénéficie du soutien administratif de la direction de l'entreprise.

Les représentants du personnel sont tenus de garder le secret conformément à l'art. 14 de la loi sur la participation. Le secret doit être gardé à l'intérieur et à l'extérieur de la banque. La direction de l'entreprise et la représentation du personnel décident ensemble des informations qu'elles donnent sur leurs délibérations, y compris celles destinées aux partenaires sociaux.

36.3 Droits de participation réservés à la représentation du personnel

36.3.1 Droit à l'information

- questions à résoudre en collaboration avec la direction générale
- marche générale des affaires
- autres questions importantes de portée générale (par ex. introduction de nouvelles technologies) qui concernent directement le personnel de la banque et se rapportant directement à l'emploi.

36.3.2 Droit d'intervention

Le droit d'intervention de la représentation du personnel est défini d'un commun accord au sein même de la banque. Il peut notamment porter, dans le cadre des présentes directives, sur des questions d'ordre général ayant trait aux domaines suivants:

- prévention des maladies et des accidents, ainsi que mesures de sécurité contre les hold-up
- institutions d'assistance et de prévoyance sociale (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
- système d'évaluation des postes de travail
- système de qualification des employés
- transformation des bâtiments, aménagement des locaux et des installations
- aménagement des places de travail
- système des propositions
- questions liées à la formation continue
- activités culturelles et sportives
- mesures en cas de réduction importante du personnel.

36.3.3 Droit de cogestion

La représentation du personnel est légitimée à mener des négociations salariales avec la direction de l'entreprise.

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

37. Structure de la participation interne

La participation interne peut être structurée selon trois critères différents:

La participation quant au domaine d'action interne

- domaine social
- domaine de l'exploitation
- domaine de l'entreprise

La participation quant aux ayants droit

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

La 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, droits 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).

D Divergences d'opinions lors des négociations salariales

38. Procédure en cas de divergences d'opinions

38.1 Appel aux partenaires sociaux contractants

Si la représentation du personnel et la direction de l'entreprise ne parviennent à aucun accord, la représentation du personnel peut faire appel à l'Association suisse des employés de banque et à la Société suisse des employés de commerce et la direction de l'entreprise à l'Organisation patronale des banques en Suisse.

38.2 Instance de conciliation

Si la procédure selon ch. 38.1 n'aboutit à aucun résultat, la représentation du personnel ou l'Association suisse des employés de banque et la Société suisse des employés de commerce 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. Ceux-ci ne sont pas autorisés à participer aux négociations entre les partenaires sociaux contractants. 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'Organisation patronale des banques. Les membres élisent le président et son suppléant.

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

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

39. Objet

L'objet de ce chapitre se rapporte aux mesures en cas de licenciement de tous les employés ou d'un grand nombre d'entre eux, 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.

40. Information

Les employés concernés, leurs représentants dans la commission du personnel et les partenaires sociaux doivent être, dans la mesure du possible, informés suffisamment tôt de telles décisions.

L'information doit être aussi complète que possible, ceci se rapporte en particulier aux motifs qui sont à l'origine de la décision, aux mesures envisagées, à leur organisation et leur déroulement chronologique.

41. Collaboration

Les employeurs doivent s'entretenir des conséquences de telles mesures pour les employés, avec les employés et les partenaires sociaux. Des pourparlers au sujet du plan social doivent avoir lieu au sein de la banque avec la commission du personnel. Là où il n'y a pas de représentation d'employés, il est nécessaire de faire intervenir les partenaires sociaux. Il en va de même lorsque les employés eux-mêmes demandent la participation des partenaires sociaux.

42. Mesures

Lors de l'application des mesures, il y a lieu de prendre en considération avant tout, les points suivants:

42.1 Droits et obligations légaux et conventionnels comme:

- délai de congé
- obligation de payer le salaire y compris les prestations accessoires faisant partie du salaire
- institution de prévoyance de l'entreprise en faveur du personnel
- indemnités à raison de longs rapports de travail, pour autant qu'elles ne soient pas remplacées par des prestations de libre passage.

42.2 Entrent en considération comme mesures susceptibles d'atténuer les effets négatifs des suppressions d'emplois:

- réduire temporairement les heures de travail avec diminution de salaire dans le but de sauvegarder des emplois
- éviter les heures supplémentaires
- promouvoir le travail à temps partiel.

42.3 Comme autres mesures pour éviter ou atténuer des rigueurs humaines et économiques entrent principalement en ligne de compte:

- offres de reclassement dans la banque
- recyclage interne
- concours de la banque pour rechercher de nouvelles places de travail
- prolongation, ou, sur désir de l'employé, réduction des délais de congé
- facilités en cas de déménagement
- paiement anticipé d'allocations pour jubilés de travail ou d'entreprise survenant dans les 12 mois après la fin des rapports de travail
- arrangements pour des prêts en cours
- renonciation à des clauses de concurrence
- retraite anticipée avec prestations supplémentaires
- 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.

F Dispositions finales

43. Collaboration entre les partenaires sociaux

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

43.2 La commission paritaire a pour tâche 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 éléments de base en vue des négociations.

43.3. 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. En cas de besoin, les banques peuvent requérir l'intervention des partenaires sociaux lors de l'introduction de systèmes de rémunération adaptés aux fonctions.

43.4 Les banques autorisent les partenaires sociaux, dans des cas justifiés, à prendre connaissance de l'indemnisation des fonctions ou des systèmes de rémunération.

43.5 En cas de restructuration, en particulier lors d'une fusion, entraînant une réduction des emplois, la direction de l'entreprise s'engage à ouvrir des pourparlers avec les partenaires sociaux au sujet du maintien temporaire des postes de travail et afin d'éviter de lourdes conséquences, sur le plan tant humain qu'économique.

44. Tribunal arbitral

44.1 Les partenaires sociaux soumettent tout litige découlant de la présente convention à un tribunal arbitral dont le siège est à Zurich et dont les décisions sont sans appel. Le tribunal arbitral est composé d'un président et de quatre juges arbitraux, chacune des parties en désignant deux. Les juges doivent être nommés dans les 20 jours qui suivent la requête.

44.2 Le président doit être élu à l'unanimité des juges arbitraux désignés par les parties. A défaut, le président est désigné par l'autorité judiciaire compétente selon le concordat sur l'arbitrage. Le président peut tenter une procédure de conciliation orale. La procédure arbitrale est régie pour le surplus par le concordat sur l'arbitrage.

45. Entrée en vigueur et durée

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle est renouvelée d'une année pour autant qu'elle ne soit dénoncée au 31 décembre moyennant un préavis de six mois.

G Fin des rapports de travail

Les dispositions légales applicables à la fin des rapports de travail (art. 334–337d CO) figurent en appendice à la présente convention.

Zurich, le 10 novembre 2009

L'Organisation patronale des banques en Suisse

L'Association suisse des employés de banque

La Société suisse des employés de commerce (sec suisse)

Appendice

Art. 334–337d CO (fin des rapports de travail)

	Art. 334
G. Fin des rapports de travail	1 Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.
I. Contrat de durée déterminée	2 Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée. 3 Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois.
	Art. 335
II. Contrat de durée indéterminée	1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.
1. Congé en général	2 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
	Art. 335a
2. Délais de congé	1 Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.
a. En général	2 Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective.
	Art. 335b
b. Pendant le temps d'essai	Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail. 2 Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois. 3 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.
	Art. 335c
c. Après le temps d'essai	1 Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. 2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.
	Art. 335d
IIbis Licenciement collectif	Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:
1. Définition	1. Egal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs; 2. De 10 pour cent du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;

3. Egal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e

2. Champ d'application

1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge.

Art. 335f

3. Consultation de la représentation des travailleurs

1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:
a. Les motifs du licenciement collectif;
b. Le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
c. Le nombre des travailleurs habituellement employés;
d. La période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue au 3e alinéa.

Art. 335g

4. Procédure

1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.
2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 336

III. Protection contre les congés

1. Résiliation abusive

a. Principe

1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

a. Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
b. En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
c. Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
d. Parce que l'autre partie fait valoir de bonne fois des prétentions résultant du contrat de travail;
e. Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
- a. En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b. Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
 - c. Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus au 2e alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Art. 336a

- b. Sanction
- 1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
 - 2 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
 - 3 En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2e alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

Art. 336b

- c. Procédure
- 1 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
 - 2 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Art. 336c

2. Résiliation en temps inopportun
- a. Par l'employeur
- 1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
 - a. Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil en vertu de la législation fédérale, pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
 - b. Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - c. Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - d. Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
 - 2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
 - 3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 336d

- b. Par le travailleur
- 1 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, 1er alinéa, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
 - 2 L'article 336c, 2e et 3e alinéas, est applicable par analogie.

Art. 337

- IV. Résiliation immédiate
1. Conditions
- a. Justes motifs
- 1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
 - 2 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.
 - 3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Art. 337a

- b. Insolvabilité de l'employeur
- En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

Art. 337b

2. Conséquences
- a. Résiliation justifiée
- 1 Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.
 - 2 Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Art. 337c

- b. Résiliation injustifiée
- 1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.
 - 2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.
 - 3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Art. 337d

- c. Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi
- 1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
 - 2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
 - 3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.