



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE SWICA ORGANISATION DE SANTÉ

Sommaire

Dispositions générales	4
1. But	4
2. Champ d'application.....	4
3. Représentation du personnel (MAK)	5
4. Diversity	5
Dispositions générales régissant le contrat de travail	5
5. Début des rapports de travail	5
6. Temps d'essai.....	6
7. Fin des rapports de travail.....	6
Horaire de travail	6
8. Principes	6
9. Temps de travail annuel dû	6
10. Temps de travail hebdomadaire	7
11. Travail accompli le dimanche ou lors d'un jour férié / travail de nuit	7
12. Formes particulières d'horaires de travail	7
13. Pauses.....	7
14. Enregistrement du temps de travail et des absences	8
15. Horaire variable et décompte annuel des heures de travail	8
16. Travail supplémentaire prescrit	9
17. Heures supplémentaires	9
Jours fériés, vacances, absences payées, sécurité au travail et protection de la santé, gestion de la santé en entreprise	10
18. Jours fériés	10
19. Vacances	10
20. Congés payés	11
21. Sécurité au travail et protection de la santé.....	12
22. Gestion de la santé en entreprise (GSE).....	12

Rémunération et égalité de traitement.....	12
23. Salaire.....	12
24. 13 ^e salaire mensuel.....	13
25. Allocations pour enfants, de formation et de naissance, allocations familiales	13
26. Cession du salaire.....	13
27. Droit des survivants au salaire en cas de décès.....	13
28. Poursuite du versement du salaire en cas de maladie ou d'accident.....	13
29. Compatibilité entre travail et famille.....	14
30. Congé parental	14
31. Service militaire, protection civile et service civil.....	15
Développement professionnel	15
32. Formation et perfectionnement.....	15
Liberté syndicale et liberté d'association, fonctions publiques et activités accessoires	15
33. Liberté syndicale et liberté d'association	15
34. Fonctions publiques	16
35. Activités accessoires.....	16
36. Code de conduite.....	16
37. Droits de propriété intellectuelle / droits sur les résultats du travail.....	17
Dispositions finales	17
38. Echanges d'informations	17
39. Mesures de restructuration.....	17
40. Ouverture à la négociation	17
41. Tribunal arbitral	18
42. Durée de validité	18
Annexe 1 à la CCT / champ d'application selon chiffre 2.1.....	19
Annexe 2 à la CCT.....	20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (ci-après CCT)

SWICA Organisation de santé (ci-après SWICA) et la Société suisse des employés de commerce ont conclu la convention collective de travail ci-dessous.

SWICA offre à ses collaborateurs un ensemble équilibré de prestations qui tient compte des objectifs, valeurs et besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs.

SWICA attache de la valeur à une saine culture de la performance et aide ses collaborateurs à accomplir avec succès leur travail quotidien. SWICA promeut les tâches chargées de sens, la confiance dans la capacité à assumer une responsabilité individuelle, la fiabilité, l'estime mutuelle et une culture active du feedback. SWICA accorde une attention particulière à des conditions de travail favorables à la santé ainsi qu'à une rémunération conforme au marché.

Cette attitude fondamentale constitue la base sur laquelle repose la présente CCT. Celle-ci est éditée en allemand, français et italien.

En cas de doute ou de contradictions, la version allemande fait foi en tant que texte original.

Dispositions générales

1. But

La présente CCT a pour buts:

- De définir des conditions d'emploi satisfaisant aux exigences du temps et du marché.
- De maintenir et promouvoir une bonne entente entre SWICA et ses collaborateurs.
- D'approfondir la collaboration entre les partenaires de la convention conformément aux principes de la bonne foi afin de sauvegarder la paix du travail.

2. Champ d'application

2.1. La présente CCT s'applique à tous les collaborateurs engagés à plein temps ou à temps partiel sur la base d'un contrat d'engagement de durée indéterminée (rémunération au mois ou à l'heure) et travaillant au sein d'une des entreprises du groupe SWICA au sens de l'annexe 1.

Exceptions:

La présente CCT ne s'applique pas:

- Aux membres des cadres des niveaux A à C, à l'exception des chiffres 8.1., 14.1., 14.2., 14.3., 15.6., 21., 22., 36. et 37.
- Aux collaborateurs engagés pour une durée déterminée (rémunération au mois ou à l'heure), par exemple les temporaires
- Aux apprentis (soumis au contrat d'apprentissage)
- Aux collaborateurs d'entreprises de location de services (temporaires externes)
- Aux stagiaires

- 2.2. Les éventuelles questions de droit du travail non réglées par la présente CCT sont régies par les dispositions du Code des obligations (CO), de la loi sur le travail (LTr) et autres normes légales applicables.
- 2.3. D'éventuelles dispositions individuelles particulières énoncées dans le contrat de travail priment sur la CCT pour autant qu'elles prévoient un régime plus favorable pour le collaborateur.

3. Représentation du personnel (MAK)

- 3.1. Il existe une commission du personnel (MAK) élue afin de favoriser l'entretien de rapports de collaboration basés sur la confiance entre les membres du personnel et le comité de direction. Les droits de participation de la MAK sont ancrés dans l'art. 48 LTr et la loi sur la participation.
- 3.2. La procédure de désignation de la MAK, son droit à être informée et consultée ainsi que ses attributions sont fixées dans un règlement séparé. Ce dernier est adopté conjointement par SWICA et la MAK.
- 3.3. Les membres de la MAK ne sauraient subir aucun préjudice du fait de leur activité pour la sauvegarde des intérêts des collaborateurs.

4. Diversity

- 4.1. SWICA mise sur la diversité de ses collaborateurs et promeut une culture d'entreprise empreinte de respect mutuel.
- 4.2. SWICA s'engage à prévenir toute discrimination qui serait fondée en particulier sur le sexe, l'âge, la nationalité, la religion ou l'orientation sexuelle.
- 4.3. En outre, dans ce même ordre de préoccupation, SWICA promeut activement l'avènement de l'égalité de chances en matière de perfectionnement professionnel, de possibilités de promotion ainsi que de réinsertion.
- 4.4. Si la commission du personnel (MAK) soupçonne des violations généralisées du principe de l'interdiction de la discrimination, elle peut, via la direction des RH, exiger du comité de direction qu'il procède à un examen de la situation et se prononce sur la nécessité éventuelle de mesures correctrices. Si un collaborateur s'estime personnellement discriminé, il peut saisir la commission du personnel pour qu'elle procède à des clarifications.

Dispositions générales régissant le contrat de travail

5. Début des rapports de travail

En principe, l'employeur et l'employé conviennent du début des rapports de travail dans le cadre du contrat d'engagement individuel.

6. Temps d'essai

- 6.1. Le temps d'essai est de trois mois.
- 6.2. Une durée inférieure du temps d'essai ou un renoncement à ce dernier peut être convenu par écrit.

7. Fin des rapports de travail

7.1.	Période	Délai de résiliation
	Durant le temps d'essai	7 jours civils (en tout temps)
	Après le temps d'essai	3 mois pour la fin d'un mois

- 7.2. Le congé doit être donné par écrit et avoir été notifié au plus tard le dernier jour de travail avant que le délai de congé ne se mette à courir.
- 7.3. En outre, lors de la retraite et sauf autre accord écrit, les rapports de travail prennent fin, sans résiliation, au terme du mois durant lequel l'âge de référence (anciennement l'âge ordinaire de la retraite AVS) en vigueur est atteint.

Horaire de travail

8. Principes

- 8.1. En tant qu'organisation de santé, SWICA juge important et exige que tous les collaborateurs respectent les temps de pause et de repos ainsi que la durée du travail prescrits par la loi, cela indépendamment du fait qu'ils enregistrent ou non leurs heures de travail.
- 8.2. SWICA promeut l'application de modèles d'horaires de travail souples favorisant notamment une meilleure compatibilité entre famille et profession. Aussi, tous les collaborateurs profitent d'une durée de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures (engagement à plein temps) s'inscrivant dans le cadre d'un horaire de travail annuel.
- 8.3. En principe, les collaborateurs peuvent choisir librement le début et la fin de leur horaire de travail entre 6 heures et 23 heures. La situation de l'entreprise et la nécessité d'être atteignable pour la clientèle sont à prendre en compte dans l'aménagement de l'horaire de travail.
- 8.4. Pour des raisons liées à l'exploitation, des secteurs spécifiques de l'entreprise sont autorisés à introduire des heures de service dans les limites de la tranche horaire indiquée.

9. Temps de travail annuel dû

- 9.1. Le temps de travail brut dû pendant une année civile est calculé sur la base du nombre de jours ouvrables par an x 8 heures pour les collaborateurs à plein temps. Le temps de travail net est établi en fonction du droit individuel aux vacances et des jours fériés définis aux art. 18.1. et 18.2. CCT. Pour les collaborateurs à temps partiel, le temps de travail annuel brut dû est calculé au prorata du taux d'occupation.

- 9.2. La responsabilité du respect du temps de travail annuel brut incombe conjointement à SWICA et aux collaborateurs.

10. Temps de travail hebdomadaire

En principe, le temps de travail à fournir est accompli au cours d'une semaine de cinq jours, du lundi au vendredi. Dans des cas particuliers, il est possible de travailler occasionnellement le samedi.

11. Travail accompli le dimanche ou lors d'un jour férié / travail de nuit

- 11.1. Est réputé être du travail accompli occasionnellement le dimanche ou lors d'un jour férié celui prescrit un tel jour sur ordre des supérieurs hiérarchiques. Le travail de nuit est celui prescrit entre 23 heures et 6 heures sur ordre des supérieurs hiérarchiques. Le travail à fournir le dimanche, un jour férié ou de nuit requiert le consentement des collaborateurs et n'est licite qu'avec une éventuelle autorisation des autorités compétentes. Les périodes de repos fixées par la loi sont à respecter.
- 11.2. Les heures fournies conformément au chiffre 11.1. doivent être compensées par du temps libre de même durée. En plus de cette compensation, un supplément salarial de 50 % n'est dû que pour les heures de travail fournies le dimanche ou un jour férié. Les heures fournies de nuit donnent droit uniquement à un supplément de 25 %.

12. Formes particulières d'horaires de travail

- 12.1. Pour des raisons liées à l'exploitation, SWICA est autorisée à introduire des formes particulières d'horaires de travail dans certains secteurs de l'entreprise (p.ex. service 7x24 heures, travail du soir et service de piquet).
- 12.2. Les conditions-cadres, notamment les réglementations applicables au travail accompli régulièrement les dimanches et jours fériés ainsi que de nuit, sont fixées dans un règlement séparé. Les dispositions légales sont applicables.

13. Pauses

- 13.1. Pauses rémunérées:

- Un droit à un maximum de 15 minutes (santé24 2 x 15 minutes) de pause payée facultative est reconnu par jour de travail.

- 13.2. Pauses non rémunérées:

- Si la durée quotidienne du travail s'étend sur plus de 5,5 heures, une pause supplémentaire de 15 minutes doit être prise au milieu du temps de travail.
- Si la durée quotidienne du travail oscille entre sept et neuf heures, une pause de midi supplémentaire de 30 minutes au moins doit être prise vers le milieu du temps de travail.
- Si la durée quotidienne du travail excède neuf heures, une pause supplémentaire de 60 minutes au moins doit être prise au milieu du temps de travail.

14. Enregistrement du temps de travail et des absences

14.1. SWICA distingue trois types d'enregistrement du temps de travail:

- Enregistrement complet de la durée du travail: Le début et la fin du travail, les pauses non rémunérées ainsi que les absences sont enregistrées, autrement dit la durée du travail
- Enregistrement simplifié de la durée du travail selon l'art. 73b OLT 1: La durée du travail quotidien et les absences sont enregistrées
- Aucun enregistrement de la durée du travail au sens de l'art. 73a OLT 1: Uniquement les absences

14.2. A l'annexe 2 sont indiqués les rôles assignés aux diverses catégories d'enregistrement de la durée du travail.

14.3. Les absences doivent être enregistrées par toutes les catégories de collaborateurs. Si les collaborateurs ne parviennent pas à enregistrer eux-mêmes une absence (p.ex. en raison d'une maladie de longue durée), le supérieur hiérarchique doit en être informé sans délai. Ce dernier répond de l'enregistrement correct de l'absence.

15. Horaire variable et décompte annuel des heures de travail

15.1. Les collaborateurs qui saisissent du temps conformément à l'annexe 2 (simplifiée ou intégrale) peuvent augmenter ou diminuer leurs heures de travail de leur propre chef dans les limites de leur horaire variable (heures en plus / en moins décidées librement). Le solde effectif des heures ne doit pas excéder +/- 100 heures (limites de l'horaire variable). Pour les collaborateurs à temps partiel, le nombre des heures est proportionnel au taux d'occupation. Lorsqu'en cours d'année le nombre des heures dépasse les limites fixées, un accord doit être passé, dès cet instant, entre le supérieur hiérarchique et le collaborateur sur la manière dont les heures excédentaires seront compensées ou les heures manquantes rattrapées.

15.2. La compensation d'un solde d'heures positif dans le cadre d'un horaire variable a lieu en heures ou en jours, cela pour autant que la situation de l'entreprise le permette.

15.3. Si le contrat vient à prendre fin, le supérieur hiérarchique et le collaborateur conviennent de la manière dont les soldes positifs ou négatifs sont à réduire ou à rattraper jusqu'au départ. SWICA peut exiger à la fin du contrat le remboursement du solde d'heures négatif ou compenser celui-ci avec des créances ouvertes du collaborateur. Si SWICA résilie les rapports de travail sans justes motifs ou si le collaborateur dénonce le contrat pour de justes motifs dont SWICA porte la responsabilité, le remboursement ou la compensation avec des créances n'est pas autorisé. Si, à titre exceptionnel, un solde positif d'heures constaté dans le cadre de l'horaire variable ne peut pas être compensé, un supplément de 25 % est alloué à partir d'un excédent de 40 heures.

15.4. Tous les collaborateurs et collaboratrices qui enregistrent leur temps de travail doivent viser leur décompte mensuel d'heures et le faire confirmer par la ou le supérieur hiérarchique. En outre, le décompte des heures de travail doit être visé par tous les collaborateurs et collaboratrices chaque année au 31 décembre. Le décompte annuel des heures de travail doit être discuté avec la ou le supérieur hiérarchique lors de l'entretien annuel, indépendamment du montant du solde (positif, négatif, nul).

- 15.5. Dans le décompte des heures de travail, le solde de l'horaire variable ainsi que le solde des vacances à la date butoir du 31 décembre figurent séparément. En outre, un accord est passé sur la manière dont un solde d'heures positif ou négatif d'un horaire variable sera réduit. La part hors limites d'un solde positif au 31 décembre (au-delà de 100 heures) doit être compensée dans les six premiers mois de l'année suivante, à défaut de quoi ces heures sont perdues. Exemple: solde de l'horaire variable au 31 décembre de +120 heures → 20 heures doivent être compensées jusqu'à la fin juin de l'année suivante (type d'absence «Compensation» dans MyAbacus). En cas de solde d'heures variables négatif, la part excédant les 100 heures entraîne une réduction correspondante de salaire. Cette réglementation est applicable aux collaborateurs à temps partiel proportionnellement à leur taux d'occupation.
- 15.6. Un entretien a lieu annuellement avec les collaborateurs non soumis à l'enregistrement de leur temps de travail lors duquel sont abordés leurs conditions de travail (tels le volume et la charge de travail, la pression des délais, etc.) et le solde de vacances.

16. Travail supplémentaire prescrit

- 16.1. Si la capacité de travail disponible au sein de l'équipe ne suffit pas dans un avenir prévisible, le supérieur hiérarchique peut ordonner du travail supplémentaire. Les heures supplémentaires doivent être compensées 1:1 par du temps libre. Ces heures ne seront pas payées. La procédure à suivre pour la demande de travail supplémentaire prescrit est régie dans le formulaire «Demande de travail supplémentaire prescrit».

Conditions d'autorisation:

- La demande ne peut être faite que pour l'avenir
 - La durée minimum porte sur un mois et 40 heures au moins
 - Durée maximale: 3 mois
 - Un plan dûment défini et convenu de réduction des heures à compenser sur une durée maximale de 12 mois dès la fin du travail supplémentaire doit avoir été établi (les heures doivent être compensées 1:1)
- 16.2. Dans des situations particulières, la direction des RH est habilitée à approuver l'adoption de conditions spéciales.

17. Heures supplémentaires

On qualifie d'heures supplémentaires le temps de travail requis pour les besoins de l'entreprise dépassant la durée légale maximale de travail hebdomadaire (45 heures). Des heures supplémentaires peuvent être effectuées à titre exceptionnel lorsque l'urgence des tâches ou la charge extraordinaire de travail l'exige. Ces heures supplémentaires cumulées ne sauraient excéder un total de 170 heures par année civile et doivent être validées par le supérieur hiérarchique. Les heures supplémentaires sont compensées à 100 %. Cette compensation, qui doit intervenir dans les 12 mois depuis le début des heures supplémentaires, est à convenir avec le responsable compétent. Les heures supplémentaires qui ne peuvent pas être compensées dans le délai d'un an sont payées avec un supplément de 25 %.

Jours fériés, vacances, absences payées, sécurité au travail et protection de la santé, gestion de la santé en entreprise

18. Jours fériés

- 18.1. Sont réputés de manière générale jours fériés payés les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} Août, ainsi que les 25 et 26 décembre. Lorsqu'en raison d'une réglementation locale divergente la présence au travail des collaborateurs est requise durant les jours précités, leur compensation doit avoir lieu à un autre moment.
- 18.2. SWICA garantit au maximum quatre jours fériés supplémentaires payés, cela sur la base des données locales.
- 18.3. Les 24 décembre et 31 décembre, les bureaux de SWICA sont en principe fermés. Les heures de travail manquantes doivent être accomplies à l'avance.
- 18.4. Les jours fériés qui tombent sur un samedi ou un dimanche ne peuvent pas être remplacés par des jours de congé.

19. Vacances

- 19.1. Pour tous les collaborateurs (engagés à 100 %), le droit aux vacances par année civile est le suivant:

Classe d'âge	Nombre de jours de vacances
Jusqu'à 20 ans	30 jours
De 21 à 49 ans	25 jours
Dès 50 ans ou dès la 25 ^e année de service	30 jours
Dès 60 ans	35 jours

L'année civile au cours de laquelle l'âge requis a été atteint est déterminante pour le droit aux vacances.

- 19.2. Deux semaines de vacances consécutives doivent être prises au moins une fois par année civile.
- 19.3. Le droit aux vacances est réduit proportionnellement lorsque le début ou la fin des rapports de travail intervient en cours d'année civile ainsi qu'en cas d'emploi à temps partiel.
- 19.4. En règle générale, les vacances doivent être prises durant l'année civile en cours. En principe, dix jours de vacances peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils sont à prendre jusqu'à la fin du mois de mars de celle-ci.
- 19.5. En cas de résiliation des rapports de travail par le collaborateur, l'employeur peut demander le remboursement d'un trop-perçu de vacances sous la forme d'une retenue de salaire.

19.6. Les absences non imputables à une faute du collaborateur et dont les causes sont inhérentes à sa personne tels la maladie, un accident, l'accomplissement de devoirs légaux, l'exercice d'une fonction publique ou un congé-jeunesse peuvent être imputées à la durée des vacances pour autant que l'absence se soit prolongée au-delà de trois mois au cours d'une année civile. Pour chaque mois civil entier d'absence supplémentaire, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième.

20. Congés payés

20.1. En cas d'événements familiaux impérieux ou de circonstances particulières, un congé extraordinaire à prendre en principe dans un délai de deux semaines à compter de leur survenance est accordé sans réduction du salaire ou du droit aux vacances:

Événement	Absence
Propre mariage	3 jours
Mariage dans la famille / parenté proche	1 jour
Déménagement	1 jour
Recrutement à l'armée	selon ordre de marche
Rendez-vous scolaire pour son propre enfant, un enfant confié ou l'enfant du conjoint	jusqu'à une ½ journée par enfant et par an
Décès du partenaire de vie / du père ou de la mère / d'un frère ou d'une sœur / d'un enfant	3 jours
Décès d'un proche parent / d'une connaissance proche	1 jour
Prise en charge de proches	3 jours par événement, au maximum 10 jours par an (à l'exception de ses propres enfants)

20.2. Sont assimilés: aux parents biologiques, les beaux-parents, les parents adoptifs et les parents nourriciers; aux enfants biologiques, les beaux-enfants, les enfants adoptifs et les enfants confiés; aux époux, les partenaires de vie.

20.3. L'activité lucrative peut être interrompue pour permettre la prise en charge d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé. Le congé accordé en pareille situation dure jusqu'à 14 semaines au maximum pendant lesquelles le collaborateur touche l'intégralité de son salaire actuel. Il doit être pris en bloc ou à la journée sur une période de 18 mois à compter du premier jour d'absence. Si les deux parents travaillent à SWICA, le congé de prise en charge peut être réparti entre eux.

20.4. Les rendez-vous chez le médecin, le dentiste, des thérapeutes ainsi qu'avec des autorités sont à placer autant que possible durant les loisirs ou à des heures en marge de l'horaire de travail. Les heures de travail manquées sont à rattraper. Cette règle ne s'applique pas aux situations d'urgence.

21. Sécurité au travail et protection de la santé

- 21.1. A SWICA, la sécurité au travail et la protection de la santé ont pour but la protection des collaborateurs contre les conséquences dommageables d'accidents, de maladies professionnelles et d'autres problèmes de santé survenant dans le contexte de l'activité professionnelle exercée. La sécurité au travail et la protection de la santé constituent une tâche commune de SWICA et de ses collaborateurs. SWICA édicte à cet effet des directives et des mesures appropriées.
- 21.2. SWICA s'engage à prévoir des mesures particulières pour la protection de la santé et le respect de la loi sur le travail à cet égard ainsi qu'à accomplir le travail d'information et de sensibilisation requis tant auprès des supérieurs hiérarchiques que des collaborateurs.

22. Gestion de la santé en entreprise (GSE)

- 22.1. SWICA veille à protéger la santé physique et psychique de ses collaborateurs au travers de concepts et mesures globaux, systématiques et s'inscrivant dans la durée ainsi que par des mesures de prévention et de promotion de la santé. SWICA développe en continu des structures et processus entrepreneuriaux visant un aménagement du travail, un mode d'organisation et l'adoption de comportements propices à la santé, cela conformément aux critères de qualité reconnus s'agissant de la gestion de la santé en entreprise.
- 22.2. SWICA crée les conditions-cadres nécessaires propres à prévenir, dans toute la mesure du possible, des risques pour la santé. Lors des entretiens avec les collaborateurs consacrés à la charge de travail, la situation régnant au poste de travail, l'organisation des tâches, l'affectation des ressources et d'éventuelles mesures à prendre sont discutées et mises en œuvre. Chez SWICA, un équilibre entre travail et vie privée revêt une grande importance. Des mesures ciblées doivent permettre de favoriser cette conciliation.
- 22.3. SWICA met à la disposition de ses collaborateurs une antenne interne chargée de répondre aux questions touchant aux horaires de travail et la protection de la santé.

Rémunération et égalité de traitement

23. Salaire

- 23.1. SWICA se déclare ouvertement attachée au principe «à travail égal ou comparable, salaire égal».
- 23.2. SWICA débat chaque année avec la MAK de la proposition qu'elle entend soumettre lors des négociations salariales et informe la Société suisse des employés de commerce de la décision arrêtée. La MAK a droit, en tout temps, de faire appel au soutien de la Société suisse des employés de commerce.
- 23.3. La prestation, les qualifications, les responsabilités assumées et la fonction exercée, y compris l'expérience professionnelle que cette dernière requiert, constituent les critères retenus pour la fixation du salaire conforme au marché.

24. 13^e salaire mensuel

- 24.1. Tous les collaborateurs ont droit à un 13^e salaire mensuel dont le versement a lieu en deux tranches, soit une moitié à fin juin et l'autre à fin décembre. Pour les collaborateurs rétribués à l'heure, le 13^e salaire mensuel est inclus dans le salaire horaire.
- 24.2. Les collaborateurs qui sont entrés dans l'entreprise ou quittent celle-ci en cours d'année reçoivent la part de leur 13^e salaire calculée prorata temporis.
- 24.3. SWICA peut prévoir dans les contrats de travail individuels le versement du 13^e salaire mensuel en 12 tranches mensuelles.

25. Allocations pour enfants, de formation et de naissance, allocations familiales

Les allocations pour enfants, de formation et de naissance ainsi que les allocations familiales versées atteignent au moins les montants prévus par les lois cantonales applicables.

26. Cession du salaire

Le paiement du salaire est effectué exclusivement aux collaborateurs, lesquels ne sont pas autorisés à le céder à des tiers ou à le mettre en gage. Sont réservées les décisions de justice et les saisies de salaire fondées sur le droit des poursuites.

27. Droit des survivants au salaire en cas de décès

En cas de décès d'un collaborateur, SWICA verse, au-delà du salaire du mois en cours, deux mois de salaire supplémentaires, y compris la part proportionnelle du 13^e salaire mensuel, cela pour autant qu'il laisse un conjoint, un partenaire enregistré, des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes envers lesquelles il remplissait une obligation d'entretien.

28. Poursuite du versement du salaire en cas de maladie ou d'accident

- 28.1. En cas d'incapacité de travail due à la maladie ou à un accident, SWICA garantit pour une durée maximale de 730 jours la poursuite du versement du salaire à hauteur de 100 % du salaire net.
- 28.2. S'agissant des collaborateurs actifs dans la vente, l'indemnisation des commissions perdues est calculée sur la base de la moyenne de celles touchées au cours des douze mois ayant précédé la maladie/l'accident. Elle est versée proportionnellement.
- 28.3. En outre, les dispositions du contrat collectif d'assurance d'indemnités journalières maladie selon la LCA et du contrat LAA, ainsi que les Conditions générales d'assurance (CGA) et les Conditions spéciales (CS) s'appliquent à la mise en œuvre des assurances.
- 28.4. En cas de sortie de SWICA, l'assurance d'indemnités journalières maladie peut être maintenue dans la même mesure aux frais de l'assuré en tant qu'assurance individuelle.

- 28.5. En cas d'incapacité de travail du fait de la maladie ou d'un accident, les collaborateurs sont tenus de présenter spontanément un certificat médical dès le sixième jour. A titre exceptionnel, SWICA peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.
- 28.6. En cas de maladie survenant pendant les vacances, l'incapacité de travailler et de prendre des vacances n'est reconnue que si elle est établie par un certificat médical rédigé dans une langue officielle suisse ou en anglais et qui atteste lesdites incapacités de travailler et de prendre des vacances.
- 28.7. Une réduction des indemnités journalières pour cause d'entreprise téméraire ou de négligence grave peut entraîner une baisse du salaire.

29. Compatibilité entre travail et famille

En tant qu'employeur moderne, SWICA encourage ses collaborateurs à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Au nombre des mesures de SWICA visant cet objectif figurent notamment des offres internes à l'intention des collaborateurs s'inscrivant dans le cadre de la GSE, des cours de sensibilisation individuelle pour les supérieurs hiérarchiques et les équipes, des modèles d'horaires de travail modernes ainsi qu'une réglementation du travail accompli hors des locaux de SWICA. Au retour d'un congé maternité, d'un congé de l'autre parent ou d'un congé pour adoption, SWICA s'efforcera, dans les limites du possible au regard des besoins de l'entreprise et si le collaborateur concerné le souhaite, de lui proposer une activité identique ou comparable à un taux d'occupation réduit.

30. Congé parental

30.1. Congé maternité

Suite à un accouchement, les collaboratrices ont droit à un congé payé de 16 semaines, avec versement du salaire intégral. L'arrêt de travail commence au plus tôt deux semaines avant la date présumée de l'accouchement. L'incapacité de travailler imputable à la grossesse et à l'accouchement est assimilée à celle due à une maladie.

30.2. Congé de l'autre parent (remplace le congé de paternité)

A droit à un congé payé de l'autre parent de deux semaines le collaborateur qui, au moment de la naissance de l'enfant, est son père légal ou devient son père légal dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Par ailleurs, la collaboratrice qui est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant a droit au congé payé de deux semaines de l'autre parent. Le congé de l'autre parent doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés.

30.3. Congé pour adoption

Ont droit au congé pour adoption de deux semaines les collaborateurs qui accueillent un enfant de moins de quatre ans en vue de son adoption. Le congé pour adoption doit être pris au cours de l'année qui suit l'accueil de l'enfant. Les deux semaines peuvent être partagées librement entre les deux parents mais elles ne peuvent pas être prises en même temps. L'adoption de l'enfant du partenaire ne donne droit à aucun congé pour adoption.

31. Service militaire, protection civile et service civil

Lorsque des collaborateurs sont astreints à un service militaire, civil ou à la protection civile, la poursuite du versement du salaire a lieu de la manière suivante, cela par année civile:

Poursuite du versement du salaire
Pendant 30 jours 100 % du salaire brut
Au-delà: 80 % du salaire brut pour les collaborateurs 100 % du salaire brut pour les collaborateurs ayant une obligation d'entretien

Développement professionnel

32. Formation et perfectionnement

SWICA promeut de manière appropriée la formation de base et le perfectionnement des collaborateurs de tous âges. Elle les soutient dans leur fonction actuelle et pour celle qu'ils visent via une offre d'activités à but spécifique de formation et de perfectionnement. De telles activités font partie intégrante de la promotion des qualifications des collaborateurs. Au travers de toutes ces mesures à but de perfectionnement, SWICA entend renforcer les compétences personnelles et professionnelles de ses collaborateurs afin de leur permettre de remplir avec succès les attentes placées en eux au quotidien et d'assumer des fonctions exigeantes. D'autres détails sont fixés dans le règlement sur la formation et le perfectionnement.

Liberté syndicale et liberté d'association, fonctions publiques et activités accessoires

33. Liberté syndicale et liberté d'association

- 33.1. L'exercice conforme au droit de la liberté syndicale et de la liberté d'association est garanti. Dès lors les collaborateurs sont libres d'adhérer à des associations, des partis politiques et autres organisations analogues.
- 33.2. Les collaborateurs ne sauraient faire l'objet de mesures de licenciement ou subir d'autres préjudices en raison de leur appartenance ou de leur refus d'adhérer à une association professionnelle ou à un syndicat.
- 33.3. Afin de promouvoir le partenariat contractuel, des informations sont communiquées aux collaborateurs sur leur possibilité d'adhérer à la Société suisse des employés de commerce.

34. Fonctions publiques

Avant d'endosser une fonction publique, les collaborateurs sont tenus d'en informer SWICA en temps utile. La fonction publique est à exercer si possible durant les loisirs. L'horaire de travail ne doit pas être perturbé à l'excès par l'exercice de la fonction. En cas d'absences de longue durée ou de mandats exigeant d'y consacrer beaucoup de temps, la poursuite du versement du salaire ou l'adaptation du taux d'occupation sont à convenir sur une base individuelle.

35. Activités accessoires

- 35.1. Les collaborateurs sont tenus d'informer immédiatement SWICA s'ils ont l'intention d'accepter d'autres activités lucratives et/ou des activités accessoires ou les exercent déjà et, le cas échéant, de demander l'autorisation à SWICA.
- 35.2. Sont interdites les autres activités lucratives et/ou occupations accessoires qui sont susceptibles d'entraver les collaborateurs dans l'accomplissement de leurs obligations envers SWICA. Il en va de même de celles qui enfreignent notamment les dispositions légales régissant la durée du temps de travail et le repos, le devoir de diligence et de fidélité, ainsi que la prohibition de faire concurrence.
- 35.3. Les collaborateurs concernés sont tenus d'annoncer à SWICA tout changement important intervenu dans le contenu, la nature et l'étendue des autres activités lucratives et/ou occupations accessoires autorisées par SWICA, cela spontanément et de manière directe. Le service désigné par SWICA décide si l'autre activité lucrative / occupation accessoire peut continuer à être exercée après le changement de conditions.

36. Code de conduite

- 36.1. Les collaborateurs s'engagent à respecter en tout temps et dans son intégralité le code de conduite SWICA en vigueur (dernière version sur l'Intranet).
- 36.2. Si les collaborateurs viennent à constater des violations effectives ou des risques de violation de lois, de dispositions réglementaires, d'obligations à l'égard de SWICA et/ou des dommages, irrégularités ou anomalies en son sein, ils sont enjoins et ont l'obligation au nom de leur devoir personnel de fidélité d'informer le département Compliance de SWICA. Ils le font via un canal de communication (téléphone, e-mail, oralement, lettre, service Codex anonyme, etc.), de manière à ce que les mesures appropriées puissent être prises.
- 36.3. Le service Codex SWICA est à disposition pour des signalements anonymes. La protection des auteurs de signalements est garantie en tout temps.

37. Droits de propriété intellectuelle / droits sur les résultats du travail

- 37.1. Les collaborateurs cèdent intégralement à SWICA les droits d'auteur, de brevets et/ou autres droits de propriété intellectuelle protégés/non protégés (y.c. tous les droits partiels), de même que les résultats de leur travail générés dans l'exercice de leurs activités au service de SWICA ou en lien avec celui-ci (cette obligation de cession englobe l'engagement de procéder à d'éventuels transferts formels). Peu importe que les collaborateurs aient générés de tels droits et résultats à titre individuel ou en collaboration. Ceux-ci passent directement à SWICA dès leur naissance. Cette cession/ce principe de transfert porte en particulier sur les logiciels informatiques développés par les collaborateurs.
- 37.2. La cession intégrale précitée et le transfert des droits valent également pour tous les droits sur les œuvres créées/résultats de travaux générés par les collaborateurs dans l'exercice de leurs activités au service de SWICA, qu'ils s'inscrivent ou non dans l'accomplissement de leurs devoirs contractuels. L'indemnisation pour la cession/le transfert des droits est réputée intégralement incluse dans le salaire convenu. Les collaborateurs ne peuvent faire valoir aucune créance supplémentaire à ce titre ni réclamer de participation aux profits tirés de l'exploitation éventuelle des droits en question.

Dispositions finales

38. Echanges d'informations

Un échange à lieu annuellement entre les parties contractantes. Lors de celui-ci, la Société suisse des employés de commerce est informée des principales activités menées au sein de SWICA présentant un intérêt pour elle.

39. Mesures de restructuration

Si, lors d'une restructuration de l'entreprise, la suppression de postes de travail se révèle inéluctable et que des mesures de licenciement doivent être prises à l'encontre de collaborateurs, un plan social est élaboré conjointement avec la MAK et la Société suisse des employés de commerce. Le plan social devant servir à prévenir ou à atténuer autant que faire se peut les conséquences économiques dommageables engendrées pour les collaborateurs concernés.

40. Ouverture à la négociation

Si, pendant la durée contractuelle, une des parties à la CCT estime qu'une question importante touchant les rapports contractuels mérite d'être clarifiée ou propose une modification de l'accord, les parties s'efforcent de trouver une solution à l'amiable selon les règles de la bonne foi. Tant qu'aucune nouvelle solution n'a été trouvée et n'est entrée en vigueur, les dispositions existantes restent applicables. Demeurent réservées les adaptations à opérer obligatoirement à la suite de l'adoption de dispositions légales impératives nouvelles ou modifiées dont l'application est automatique dès leur entrée en vigueur.

41. Tribunal arbitral

Divergences entre SWICA et la Société suisse des employés de commerce:

En cas de divergences portant sur l'interprétation de la présente CCT, les parties contractantes peuvent soumettre leur différend à un tribunal arbitral. Pour autant que les parties n'en décident pas autrement, les dispositions du CPC (art. 353 ss. CPC) sont applicables. Le tribunal arbitral est habilité à faire des propositions de conciliation avant de rendre sa sentence. Le tribunal arbitral se compose d'une présidente ou d'un président et de deux membres. Chacune des parties désigne un membre dans les 30 jours. A leur tour, ces membres désignent dans les dix jours un président ou une présidente. A défaut d'entente sur le choix de la personne en charge de la présidence du tribunal arbitral, cette fonction sera assumée par le président/la présidente du Tribunal de commerce du canton de Zurich qui pourra aussi désigner un président/une présidente à sa place. Le siège du tribunal arbitral est à Winterthour. La procédure doit être menée le plus rapidement possible. Avant que la sentence du tribunal arbitral ne soit rendue, on évitera de porter tout différend, quel qu'il soit, sur la place publique.

42. Durée de validité

- 42.1. La présente CCT remplace la CCT du 1^{er} janvier 2023 et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.
- 42.2. Elle est applicable pour une durée indéterminée.
- 42.3. Sous réserve d'un préavis de six mois, elle peut être dénoncée en tout temps par chacune des parties contractantes pour le 31 juin ou la fin de l'année civile.
- 42.4. Les modifications introduites dans la CCT sont portées en temps utile à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs.
- 42.5. La version en vigueur est publiée/communiquée dans SWICAnet.

Winterthour, en novembre 2023

SWICA Organisation de santé

Reto Dahinden
CEO

Christoph Stäheli
Directeur RH

Philipp Ronner
Président de la MAK

Société suisse des employés de commerce

Christian Zünd
CEO

Michel Lang
Responsable
partenariat social

Hannes Elmer
Spécialiste en matière
de partenariat social



Annexe 1 à la CCT / champ d'application selon chiffre 2.1.

Les entités juridiques suivantes du groupe SWICA sont parties à la CCT:

- SWICA Assurance-maladie SA
- SWICA Assurances SA
- SWICA Management SA
- SWICA Holding AG

Cette annexe est valide à compter du 1^{er} janvier 2024

Annexe 2 à la CCT

Rang	Echelon	Rôle	Saisie des temps
Membre du comité de direction	A	A	excepté
	A1	A1	
	Membre de la direction	A2	
Membre de la direction	B	Responsable 5 IR/RM	renonciation
		Responsable 5	
		Expert/e 3	
		Responsable Vente 5	
Cadre	C	Responsable 4	renonciation
		Responsable Vente 4	
		Responsable Vente Interne 4	
		Responsable 3	
		Responsable Vente 3	
	D	Expert/e 2	excepté
		Responsable Vente 2	
		Responsable Vente 2 Interne 2	
		Responsable Vente Interne 2	
		Responsable Vente Partenaires 2	
		Responsable 2	
		Responsable Service Externe 2	
		Vente Partenaires	
		Expert/e 1	
	Collaborateur	E	Spécialiste 2
Conseiller/ère Entreprises 2			excepté
Médecin			intégrale
CM			simplifiée
Spécialiste 1			intégrale
Spécialiste Service Externe 1			simplifiée
Responsable 1			intégrale
Responsable Service Externe 1			simplifiée
Responsable Vente Interne 3			intégrale
Responsable Vente Interne 2			intégrale
Responsable Vente Interne 1			intégrale
Responsable Vente 1			excepté
Conseiller/ère Entreprises 1			excepté
Conseiller/ère Gastro			excepté
Conseiller/ère en assurance			excepté
Gestionnaire 3	intégrale		
Gestionnaire 2	intégrale		
Gestionnaire 1	intégrale		
Gestionnaire Vente 3	intégrale		
Gestionnaire Vente 2	intégrale		
Gestionnaire Vente 1	intégrale		
Collaborateur/trice 2	intégrale		
Collaborateur/trice 1	intégrale		

Si les conditions légales de l'enregistrement simplifié du temps de travail sont remplies, les collaborateurs peuvent renoncer à l'enregistrement complet de leur temps de travail.

Cette annexe est valide à compter du 1^{er} janvier 2024