

Convention collective de travail

entre



The Power of Possibility

SPS Switzerland SA
Pfungstweidstrasse 60b
8005 Zurich

et les syndicats signataires



syndicom – syndicat des médias et de la communication
Monbijoustrasse 33
3001 Berne



transfair – le syndicat du service public
Hopfenweg 21
3000 Berne 14

Valable à partir du 1^{er} janvier 2023



Sommaire

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	7
1. GELTUNGSBEREICH.....	8
1.1 Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich.....	8
1.2 Ausnahmen	8
2. ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN.....	8
2.1 Allgemeines.....	8
2.2 Probezeit.....	9
2.3 Befristete Arbeitsverhältnisse	9
2.4 Arbeitsort.....	9
2.5 Auslagenersatz.....	9
2.6 Arbeitszeit.....	9
2.6.1 Arbeitszeiterfassung	9
2.6.2 Wöchentliche Arbeitszeit	9
2.6.3 Überstunden.....	10
2.6.4 Überzeit	10
2.7 Arbeitszeitmodelle	10
2.7.1 Allgemeines.....	10
2.7.2 Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan.....	10
2.7.3 Jahresarbeitszeit.....	11
2.7.4 Gleitende Arbeitszeit (GLAZ).....	11
2.7.5 Anpassung Beschäftigungsgrad	11
2.7.6 Reduktion des Beschäftigungsgrades für ältere Mitarbeitende	11
2.7.7 Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Arbeitsschicht	12
2.8 Pikettdienst.....	12
2.9 Ferien, Feiertage.....	12
2.9.1 Dauer der Ferien.....	12
2.9.2 Ferienbezug.....	12
2.9.3 Ferienunterbruch.....	13

2.9.4	Ferienkürzung	13
2.9.5	Abgeltung und Verrechnung der Ferien	13
2.10	Feiertage	13
2.11	Urlaub und Absenzen	13
2.11.1	Mutterschaftsurlaub	13
2.11.2	Vaterschaftsurlaub	13
2.11.3	Adoptionsurlaub	13
2.11.4	Betreuungsurlaub.....	15
2.11.5	Rückkehrgarantie	15
2.11.6	Abwesenheiten	15
2.11.7	Unbezahlter Urlaub.....	16
2.12	Weiterbildung	16
2.13	Personalbeurteilung	16
2.14	Lohn und Zulagen.....	16
2.14.1	Allgemeines	16
2.14.2	Mindestlohn	17
2.14.3	Pensionierungsgeschenk	17
2.14.4	Familienzulagen	17
2.14.5	Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung	17
2.14.6	Prämien und Sonderzulagen	17
2.14.7	Vollzugskostenbeitrag	17
2.14.8	Treueprämie	18
2.15	Arbeitsverhinderung	18
2.15.1	Meldepflicht, Arztzeugnis	18
2.15.2	Vertrauensarzt.....	18
2.15.3	Eingliederung	18
2.15.4	Grundsätze der Lohnfortzahlung	18
2.15.5	Leistungen bei Krankheit.....	19

2.15.6	Leistungen bei Unfall	19
2.15.7	Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst	20
2.15.8	Nachgewährung im Todesfall	20
2.16	Berufliche Vorsorge	20
2.17	Rechte und Pflichten	20
2.17.1	Sorgfalts- und Treuepflicht	20
2.17.2	Schweigepflicht - Geheimhaltung	21
2.17.3	Gewährung und Annahme von Geschenken	21
2.17.4	Nebenerwerb	21
2.17.5	Verwaltungsrats-tätigkeit / Stiftungsrats-tätigkeit	21
2.17.6	Öffentliche Ämter, politische Mandate sowie Engagements in Non-Profit Organisationen und regelmässige Unterrichtstätigkeiten	21
2.17.7	Unregelmässige, entgeltliche Tätigkeiten	21
2.17.8	Geistiges Eigentum	22
2.17.9	Elektronische Medien	22
2.18	Gleichstellung	22
2.19	Persönlichkeitsschutz	22
2.20	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	22
2.21	Arbeitskleidung	23
2.22	Betriebliche Mitwirkung	23
2.23	Datenschutz und elektronische Überwachung	23
2.24	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	24
2.24.1	Beendigung ohne Kündigung	24
2.24.2	Kündigung und Kündigungsfristen	24
2.24.3	Form der Kündigung	24
2.24.4	Kündigungsschutz	24
2.25	Differenzen Arbeitgeberin - Mitarbeitende	24
2.26	Sozialvereinbarung	25

3. SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	26
3.1 Lohnverhandlungen.....	26
3.2 Zusammenarbeit zwischen den GAV-Parteien	26
3.2.1 Paritätische Kommission.....	26
3.2.2 Mitwirkungsrechte.....	26
3.2.3 Mitwirkungsgegenstände.....	26
3.3 Arbeitsfriede und Verhandlungsbereitschaft.....	27
3.4 Konflikte zwischen den GAV-Parteien	27
3.5 Geltungsdauer.....	28

Liste des abréviations

Al.	Alinéa
Art.	Article
Let.	Lettre
CHF	Francs suisses
CTI	Contrat de travail individuel
APG	Régime des allocations pour perte de gain
LAPG	Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain)
s./ss	et suivant(e) / et suivant(e)s
CCT	Convention collective de travail
CO	Code des obligations
CoPe	Commission du personnel
Ch.	Chiffre

1. Domaine de validité

1.1 Domaine de validité pour l'entreprise et pour la personne

¹ Cette convention collective de travail (CCT) s'applique aux collaborateurs de SPS Switzerland SA (ci-après l'employeur) qui ont un rapport de travail au sens de l'art. 319 ss CO.

² La CCT s'applique directement aux collaborateurs qui sont membres de l'un des syndicats signataires. Les dispositions normatives de la présente CCT s'appliquent aux autres collaborateurs sur la base du contrat de travail individuel (CTI).

1.2 Exceptions

Le domaine de validité exclut:

- a. les membres de la direction et les cadres supérieurs;
- b. les autres cadres (des échelons moyens 1 à 3);
- c. les apprentis et les stagiaires;
- d. les collaborateurs dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 10%.

2. Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail

2.1 Généralités

¹ En l'absence de stipulations dans cette CCT, les dispositions applicables du CO s'appliquent en particulier.

² L'employeur et le collaborateur souscrivent un CTI écrit dans le domaine de validité de cette CCT. Cette CCT fait partie intégrante du CTI. A minima, le CTI définit:

- la date de début du rapport de travail
- la durée, si en cas de contrat à durée déterminée
- le taux d'occupation
- l'activité (fonction)
- le salaire
- la date d'engagement
- le lieu de travail
- le délai de résiliation, s'il dépasse celui visé au ch. 2.24.2

³ Lorsqu'ils souscrivent leur CTI, les collaborateurs reçoivent un exemplaire de cette CCT et en confirment la réception par leur signature. Toute modification de cette CCT conduit en principe automatiquement à une modification du rapport de travail. En cas de détérioration, la modification doit être effectuée dans le respect du préavis de résiliation. L'employeur informe les collaborateurs aussi précocement que possible des modifications de cette CCT.

⁴ Les années d'engagement auprès d'une autre entreprise du groupe SPS et dans l'entreprise à laquelle l'employeur a repris son personnel sont incluses pour autant qu'un tel engagement et l'engagement auprès de l'employeur n'ont pas été séparés par une interruption de plus de six mois.

⁵ L'engagement peut être assujéti à la teneur d'un extrait de casier judiciaire et d'un examen médical. Au besoin, l'employeur est fondé à exiger d'autres documents, tels qu'un extrait du registre des poursuites, et à faire dépendre l'établissement du rapport de travail du résultat de ces enquêtes.

⁶ Le maintien de l'emploi peut être assujéti à la teneur de l'extrait de casier judiciaire et de l'examen médical si la loi le prescrit ou si le fonctionnement de l'entreprise en dépend.

⁷ En cas de changement de fonction, l'al. 6 s'applique par analogie, dès lors que les enquêtes sont liées à la nouvelle activité, que la loi le prescrit ou que le fonctionnement de l'entreprise en dépend.

2.2 Période d'essai

¹ La période d'essai est de trois mois. Une période d'essai plus courte peut être convenue dans le CTI. Les parties peuvent également renoncer à la période d'essai dans le CTI.

² Aucune période d'essai ne s'applique en cas de changement de fonction au sein de SPS Switzerland SA.

2.3 Rapports de travail à durée déterminée

¹ L'employeur et le collaborateur peuvent convenir d'un rapport de travail à durée déterminée dans le CTI.

² La durée d'un rapport de travail à durée déterminée ne peut dépasser 18 mois. Un rapport de travail prolongé au-delà de cette période est considéré comme un rapport de travail à durée indéterminée.

³ Les rapports de travail à durée déterminée ne peuvent être prolongés tout au plus qu'une fois pour une nouvelle durée déterminée, la durée totale de 18 mois ne devant pas être dépassée.

⁴ Dans le cas où la fin du précédent rapport de travail et le début du suivant sont séparés par plus de deux mois, la durée du rapport de travail à durée déterminée suivant ne peut dépasser 18 mois à nouveau. L'enchaînement de plusieurs rapports de travail à durée déterminée nécessite systématiquement une justification impérieuse.

⁵ L'al. 3 ne s'applique pas si les missions faisant l'objet des contrats de travail individuels à durée déterminée diffèrent de manière significative.

2.4 Lieu de travail

¹ Un lieu de travail est défini dans le CTI.

² Si le travail est réalisé en dehors du lieu de travail visé à l'al. 1 et si le temps de trajet s'en trouve par conséquent rallongé, la différence par rapport au temps de trajet ordinaire est affectée au temps de travail.

2.5 Notes de frais

La collaboratrice ou le collaborateur a le droit de réclamer le remboursement de ses frais et de ses dépenses. Le règlement des frais en régit les particularités.

2.6 Temps de travail

2.6.1 Enregistrement du temps de travail

L'employeur veille à ce que les collaborateurs enregistrent de manière adaptée leurs temps de travail individuels afin que le respect des prescriptions légales et des stipulations de cette CCT puisse être vérifié.

2.6.2 Temps de travail hebdomadaire

¹ La durée hebdomadaire normale du travail est de 41 heures. Elle est répartie sur une semaine de cinq ou de six jours.

² Si des collaborateurs sont déployés dans le cadre de contrats avec des clients, le temps de travail effectif dépend du temps de travail auprès du client en question dans le cadre d'horaires de fonctionnement étendus de 4h00 à 20h00 sur la base d'une semaine de cinq ou de six jours.

2.6.3 Heures supplémentaires

¹ Les heures travaillées au-delà du temps de travail régi par le contrat et dans la limite du temps de travail maximal légal sont considérées comme des heures supplémentaires. L'employeur doit les ordonner ou les approuver en tant que telles a posteriori.

² Les heures supplémentaires doivent être compensées par des périodes chômées de durée identique. La décision de l'employeur prime si les parties ne parviennent pas à convenir de la date de compensation. Les heures supplémentaires peuvent exceptionnellement être payées sans majoration.

2.6.4 Temps supplémentaire

¹ Les heures travaillées au-delà du temps de travail maximal légal sont affectées au temps supplémentaire.

² Les heures supplémentaires peuvent être compensées d'un commun accord par une période chômée de durée identique. Si la compensation s'avère impossible dans un délai adéquat, le temps supplémentaire est payé moyennant une majoration de 25%.

2.7 Modèles de temps de travail

2.7.1 Généralités

¹ Les modèles de temps de travail visés aux ch. 2.7.2, 2.7.3 et 2.7.4 s'appliquent chez l'employeur.

² L'employeur définit le modèle de temps de travail applicable pour les collaborateurs qui ne sont pas tenus de travailler conformément à la planification des interventions.

³ L'employeur doit tenir compte des besoins des collaborateurs de manière adéquate lors de la planification des interventions pour autant que l'activité de l'entreprise le permette.

⁴ L'employeur peut proposer des formes de travail mobiles aux collaborateurs dans le cadre des modèles de temps de travail.

2.7.2 Horaires de travail conformes au plan d'interventions

¹ Les collaborateurs s'acquittent de leur temps de travail conforme au contrat d'après la planification des interventions.

² L'employeur informe généralement les collaborateurs de leurs interventions prévues deux semaines à l'avance. En présence de motifs impérieux et pour autant que la raison le permette, l'employeur a le droit d'ordonner unilatéralement des modifications de dernière minute de la planification des interventions.

³ Si une intervention prévue est annulée ou abrégée moins de 24 heures avant sa date initiale et si les collaborateurs souhaitent toutefois travailler conformément à la planification des interventions, l'intervention est considérée comme travaillée si le motif qui a conduit l'employeur à annuler ou à abréger l'intervention lui est imputable.

⁴ Les collaborateurs percevant un salaire horaire peuvent être invités à s'acquitter d'interventions supplémentaires de dernière minute. Les collaborateurs sont libres de les accepter ou de les refuser.

⁵ Le temps de travail quotidien minimal doit généralement s'élever à la moitié du temps de travail quotidien moyen. Le calcul du temps de travail quotidien moyen se base sur le temps de travail convenu contractuellement. Cette stipulation ne s'applique pas les samedis.

⁶ Le solde de temps de travail des collaborateurs ne doit jamais être inférieur à -10 heures ou supérieur à +50 heures.

⁷ Si le solde du temps de travail est inférieur à -10 heures et supérieur à +50 heures comme indiqué au ch. 6, l'employeur et le collaborateur prennent rapidement des mesures adaptées visant à réduire ce solde.

⁸ Dans ces cas exceptionnels, l'employeur et le collaborateur peuvent convenir du versement d'un éventuel solde de temps de travail positif.

2.7.3 Temps de travail annuel

¹ Les collaborateurs dont le temps de travail est annualisé doivent travailler leurs heures contractuelles dans le courant d'une année en tenant compte d'une éventuelle planification des interventions.

² Les collaborateurs qui sont tenus de travailler conformément à la planification des interventions sont également soumis aux règles suivantes visées aux lettres a, b, et c:

- a. L'employeur informe généralement les collaborateurs de leurs interventions prévues deux semaines à l'avance. En présence de motifs impérieux et pour autant que la raison le permette, l'employeur a le droit d'ordonner unilatéralement des modifications de dernière minute de la planification des interventions.
- b. Si une intervention prévue est annulée ou abrégée moins de 24 heures avant sa date initiale et si les collaborateurs souhaitent toutefois travailler conformément à la planification des interventions, l'intervention est considérée comme travaillée si le motif qui a conduit l'employeur à annuler ou à abréger l'intervention lui est imputable.
- c. Le temps de travail quotidien minimal doit généralement s'élever à la moitié du temps de travail quotidien moyen. Le calcul du temps de travail quotidien moyen se base sur le temps de travail convenu contractuellement. Cette stipulation ne s'applique pas les samedis.

³ Le solde de temps de travail des collaborateurs ne doit jamais être inférieur à -60 heures et supérieur à +120 heures. Si le solde du temps de travail est inférieur à -60 heures et supérieur à +120 heures, l'employeur et le collaborateur prennent régulièrement des mesures adaptées visant à réduire ce solde.

⁴ Le travail effectué est clôturé une fois par an. À la date de cette clôture, le solde du temps de travail ne doit pas être inférieur à -60 heures et supérieur à +60 heures.

⁵ Si, à la date de la clôture, le solde du temps de travail est exceptionnellement inférieur à -60 heures et supérieur à +60 heures, l'employeur et le collaborateur prennent des mesures adaptées visant à le réduire l'année suivante. Il est généralement possible de reporter 60 heures sur la période de calcul suivante. Le solde en excédent de 60 heures ne doit être payé qu'à titre exceptionnel. En cas de départ de l'entreprise, les éventuelles heures négatives sont annulées au moins pour moitié à la charge de l'employeur si le collaborateur peut prouver qu'il n'est pas fautif et/ou si l'employeur le licencie sans préavis.

⁶ L'employeur en définit les particularités.

2.7.4 Horaire de travail mobile (HTM)

¹ Les collaborateurs dont l'horaire de travail est mobile peuvent choisir leurs horaires en toute autonomie dans le cadre des heures d'ouverture de l'entreprise et en tenant compte des besoins de celle-ci et des éventuels délais de réaction.

² Le solde de temps de travail des collaborateurs ne doit jamais être inférieur à -10 heures et supérieur à +50 heures.

³ Les collaborateurs peuvent compenser un solde positif à l'heure ou à la journée en tenant compte des conditions-cadres visées à l'al. 1 et après concertation avec leur supérieur hiérarchique. Tout au plus dix journées de compensation peuvent être perçues pendant chaque année civile. Les demi-journées sont incluses dans le calcul du nombre de journées de compensation perçues.

⁴ Si le solde de temps de travail est supérieur à +50 heures, ces heures excédentaires sont en principe annulées sans indemnisation. À titre exceptionnel, elles peuvent être préservées et considérées comme des heures supplémentaires si l'employeur les a ordonnées ou approuvées a posteriori. Ces heures supplémentaires ne doivent pas dépasser un plafond de 50 heures.

2.7.5 Modification du taux d'occupation

Si le taux d'occupation de collaborateurs engagés à temps partiel dépasse régulièrement le taux d'occupation convenu pendant un semestre, le collaborateur peut solliciter une hausse de son taux d'occupation. Si l'employeur rejette sa demande, il doit motiver son refus par écrit.

2.7.6 Réduction du taux d'occupation de collaborateurs plus âgés

¹ Les collaborateurs dont la durée du rapport de travail est indéterminée et qui ont 58 ans révolus peuvent demander à l'employeur de réduire leur taux d'occupation une fois d'au moins 10% (par rapport à un poste à temps plein).

² L'employeur est libre d'accepter ou de rejeter une telle demande dans le cadre de ses impératifs d'exploitation. Tout refus doit être motivé.

³ L'employeur et le collaborateur conviennent de la date de la réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1.

⁴ Les conditions d'engagement restantes et la fonction demeurent inchangées dans la mesure du possible.

⁵ Dans le cas d'une réduction du taux d'occupation conformément à l'al. 1, le salaire assuré auprès de la caisse de pension reste identique si le collaborateur le souhaite, pour autant que les dispositions réglementaires de la caisse de pension le permettent. Les cotisations de l'employeur et du collaborateur correspondant au maintien de la police sont à la charge du collaborateur.

⁶ Le règlement de la caisse de pension est déterminant pour les retraites partielles.

2.7.7 Temps de travail maximal, temps de repos, équipe de travail

¹ Le temps de travail quotidien maximal dans une équipe individuelle est de 11 heures (sans majorations temporelles); il peut être relevé à 12 heures maximum certains jours isolés.

² La durée de l'équipe quotidienne (temps de travail, interruptions, pauses) s'élève tout au plus à 12 heures; elle peut être relevée à 13 heures maximum certains jours isolés. Le temps de repos continu est donc d'au moins 12 heures et d'au moins 11 heures certains jours isolés.

2.8 Service d'astreinte

¹ Pendant une astreinte, le collaborateur se tient à la disposition de l'entreprise en dehors de son temps de travail pour d'éventuelles interventions concernant l'élimination de dérangements, l'assistance en cas d'urgence, des visites de contrôle ou d'autres événements spéciaux similaires.

² Si des collaborateurs doivent se tenir à la disposition de l'employeur pour une éventuelle intervention sur ordre de ce dernier, ils ont droit à une indemnisation d'astreinte de 5 francs de l'heure.

³ L'employeur en définit les particularités.

2.9 Congés et jours fériés

2.9.1 Durée des congés

¹ Le droit aux congés des collaborateurs est le suivant pour chaque année civile:

- Jusqu'à l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 49 ans révolus: cinq semaines
- À partir de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 50 ans révolus: six semaines

² Si le rapport de travail débute et/ou prend fin en cours d'année civile, le droit aux congés est réduit proportionnellement, au prorata temporis.

³ Les collaborateurs percevant un salaire horaire ont droit à une majoration de jours fériés de 3,75% et à une majoration de congés de 10,64% (jusqu'à l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 49 ans révolus) ou de 13,04% (à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans révolus).

2.9.2 Perception de congés

¹ Les congés doivent en principe être perçus pendant l'année civile au cours de laquelle le droit a pris naissance. Les collaborateurs doivent percevoir deux semaines consécutives de congés au moins une fois par an.

² L'employeur doit consulter le collaborateur avant de décider de la date de ce congé. L'employeur satisfait aux souhaits des collaborateurs si l'activité de l'entreprise le permet. Si les parties ne parviennent pas à s'accorder, l'employeur décide de la date de perception des congés.

2.9.3 Interruption de congés

Si un collaborateur tombe malade ou subit un accident pendant ses congés, les jours de congés correspondants lui seront recredités aux conditions suivantes:

- la maladie ou l'accident empêche le collaborateur de jouir de ses congés et
- le collaborateur signale la maladie ou l'accident à l'employeur et fait dresser un certificat médical dans les plus brefs délais.

2.9.4 Réduction de la durée des congés

¹ Une éventuelle réduction du droit aux congés repose sur les dispositions de l'art. 329b CO, l'année civile formant la base de calcul de ladite réduction.

² Si le collaborateur jouit d'un congé sans solde, il n'a droit à aucun congé pendant la durée de son absence.

2.9.5 Indemnisation et imputation des congés

¹ Une indemnisation des congés en numéraire n'est autorisée qu'à la cession du rapport de travail dès lors que la perception des congés pendant que le rapport de travail court encore s'avère impossible ou déraisonnable.

² Si le collaborateur dissout le rapport de travail ou si l'employeur le licencie pour faute, il est possible d'imputer l'excès de jours de congés au salaire si l'employeur n'a pas ordonné au collaborateur de percevoir ces congés.

2.10 Jours fériés

¹ L'employeur accorde tout au plus douze jours fériés payés aux collaborateurs (hors fête nationale suisse). Les jours fériés du lieu de travail font foi.

² Si les jours fériés tombent sur un dimanche ou sur un jour chômé pour le collaborateur, ils sont considérés comme perçus.

³ Le chiffre 2.9.1 al. 3 s'applique aux collaborateurs percevant un salaire horaire.

2.11 Congés et absences

Le collaborateur est tenu de signaler ses absences en temps à son supérieur (vacances, service militaire, etc.).

2.11.1 Congé de maternité

¹ Les collaboratrices ont droit à 18 semaines de congé de maternité payé. Le salaire net qui serait normalement perçu pendant le congé est maintenu en totalité.

² Les allocations pour perte de gain (APG) sont versées à l'employeur.

2.11.2 Congé de paternité

Les collaborateurs ont droit à deux semaines de congé de paternité payé et à quatre semaines de congé de paternité sans solde. Ils doivent percevoir ce congé dans les douze mois qui suivent la naissance de l'enfant. Pour faire valoir l'APG, le congé de paternité payé doit être perçu sous six mois dans la mesure du possible.

2.11.3 Congé d'adoption

¹ Les collaborateurs ont droit à deux semaines de congé payé et à quatre semaines de congé sans solde à la suite de l'adoption d'un enfant. Ils doivent percevoir ce congé dans les douze mois qui suivent l'adoption de l'enfant.

² Si l'employeur emploie les deux parents sur la base de cette CCT, les deux ont droit aux congés visés à l'al. 1.

2.11.4 Congé de soins

¹ Les collaborateurs ont droit à tout au plus 14 semaines de congé de soins pour prendre en charge des enfants dont la santé est gravement compromise à la suite d'une maladie ou d'un accident. L'art. 16n-16s LAPG définit l'indemnisation.

² Le congé de soins doit être perçu dans un délai de 18 mois, qui commence à courir le jour au cours duquel le collaborateur fait valoir pour la première fois son droit au congé de soins.

³ Si les deux parents, tous deux collaborateurs de l'entreprise, font valoir leur droit au congé de soins, celui-ci est réduit à sept semaines par parent.

⁴ Le congé peut être perçu d'un seul tenant ou par journées individuelles.

⁵ Le collaborateur doit informer immédiatement l'employeur des modalités de perception du congé ainsi que des éventuelles modifications.

2.11.5 Garantie de réintégration

Le collaborateur qui perçoit un congé tel que celui visé au ch. 2.11.1 (congé de paternité), ch. 2.11.2 (congé de paternité), ch. 2.11.3 (congé d'adoption) et 2.11.4 (congé de soins) jouit d'une garantie de réintégration à son poste de travail d'origine en vertu des dispositions de son CTI.

2.11.6 Absences

Événement	Congé	Payé
a. Satisfaction d'obligations légales	Temps nécessaire selon la convocation	Oui
b. Propre mariage	2 jours	Oui
c. Participation au mariage de parents, d'enfants et de frères et sœurs	1 jour	Oui
d. Pour les parents ayant des enfants vivant dans leur propre foyer qui doivent s'acquitter d'obligations urgentes directement liées à l'enfant / aux enfants et nécessitent la présence des parents ou d'un parent	Temps effectivement requis après concertation, 5 jours max.	Non
e. Prise en charge d'un membre de la famille ou du conjoint gravement malade (conformément à l'art. 329h CO) ou accidenté	Jusqu'à 3 jours par cas, tout au plus 10 jours par an	Oui
f. En cas de décès du conjoint, d'un parent ou d'un enfant. Si le décès survient pendant des congés, les jours de congé sont recredités au collaborateur.	4 jours	Oui
g. Pour la participation à des célébrations de mariage dans d'autres cas que ceux visés à la let. f	Temps effectivement requis après concertation, 1 jour max.	Non
h. Propre déménagement	Tout au plus un jour	Oui
i. Pour les membres de comités appartenant aux organisations représentatives du personnel qui ont souscrit la convention	5 jours par an ainsi que le temps requis pour les négociations avec l'employeur. Les éventuels besoins supplémentaires sont définis au cas par cas.	Oui
j. Les formations continues liées aux missions des partenaires sociaux destinées aux membres des	Jusqu'à deux jours sur une période de deux ans	Oui

commissions du personnel proposées
par les organisations représentatives du
personnel qui ont souscrit la
convention

2.11.7 Congé sans solde

¹ À la demande écrite du collaborateur, l'employeur peut lui accorder un congé sans solde si l'activité de l'entreprise le permet.

² En cas de congé sans solde dont la durée ne dépasse pas 30 jours par année civile, l'employeur continue de verser sa part de cotisations à la caisse de pension.

³ Si l'employeur accorde un congé sans solde au collaborateur, il lui garantit son poste précédent. Si le poste précédent ne peut lui être garanti, l'employeur s'efforce de proposer au collaborateur un poste correspondant à son CTI au terme du congé. Si cela s'avère impossible, le rapport de travail est résilié dans le respect du préavis.

⁴ L'employeur peut accorder au collaborateur un congé sans solde pendant une durée maximale d'un an à chaque fois.

2.12 Formation continue

¹ L'employeur favorise activement la formation continue des collaborateurs. La formation continue incombe à la fois au collaborateur et à son supérieur.

² Les objectifs de développement et les mesures de formation initiale et continue requises pour les atteindre sont abordés et définis dans le cadre des entretiens réguliers menés avec les collaborateurs.

³ Les collaborateurs ont le droit et l'obligation de s'adapter aux évolutions des conditions et des exigences professionnelles par des formations continues. L'employeur s'engage à soutenir les activités de formation continue des collaborateurs.

⁴ Les formations continues ordonnées par l'employeur font partie du temps de travail et sont financées à ce titre.

2.13 Évaluation du personnel

L'employeur évalue les performances des collaborateurs au moins une fois par an. L'évaluation permet aussi aux collaborateurs de se développer. Si les collaborateurs ne sont pas d'accord avec l'évaluation, ils peuvent s'adresser au manager de l'échelon supérieur.

2.14 Salaire et allocations

2.14.1 Généralités

¹ Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et des performances. Les obligations découlant d'accords passés avec des clients dans le cadre de procédures d'achat restent réservées.

² Le salaire annuel est versé en 13 mensualités égales.

³ Les salaires mensuels sont versés le 25 de chaque mois sans recours aux espèces. Si ce jour tombe sur un week-end ou un jour férié, le versement a lieu le jour ouvrable précédent. La 13^e mensualité est versée en novembre et au prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année civile.

⁴ Les salaires horaires sont versés au plus tard dix jours après la fin de la période de décompte. Si ce jour tombe sur un week-end ou un jour férié, le versement a lieu le jour ouvrable suivant. La part de la 13^e mensualité de salaire est incluse dans le salaire horaire.

⁵ Les cotisations patronales associées aux assurances légales et autres (sociales) sont déduites du salaire brut.

⁶ Le collaborateur est tenu de rembourser à l'employeur les prestations indûment perçues ainsi que les déductions salariales qui n'ont pas été retenues par erreur. Cette obligation vaut notamment pour les

prestations fournies par l'employeur sans motif valable, pour un motif qui ne s'est pas concrétisé ou pour un motif dont l'existence a cessé par la suite.

2.14.2 Salaire minimal

¹ Le salaire minimal est de CHF 52 000.–.

² En cas de reprise de collaborateurs d'entreprises tierces, le salaire minimal visé à l'al. 1 s'applique au terme des dispositions de transition contractuelles conclues avec les entreprises tierces, et au plus tard au terme d'une année.

³ Aux fins de réalisation de prestations en dehors du portefeuille existant, les parties contractantes décident au cas par cas de minorer le salaire minimal défini, pour autant qu'elles respectent systématiquement les niveaux de salaire habituels dans la localité et dans la branche.

2.14.3 Cadeau de départ à la retraite

L'employeur offre un cadeau au choix d'une valeur de CHF 1000.– aux collaborateurs qui partent à la retraite.

2.14.4 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées conformément aux dispositions légales nationales et cantonales.

2.14.5 Contributions à la garde d'enfants extrafamiliale

Les collaborateurs qui répondent aux critères d'attribution ont droit à des contributions financières à la garde d'enfants extrafamiliale. L'employeur en définit les particularités.

2.14.6 Primes et allocations spéciales

¹ L'employeur peut verser des primes assurées et non assurées basées sur des systèmes de bonification.

² L'employeur peut verser des allocations spéciales assurées et non assurées à concurrence de CHF 10 000.– par an et par collaborateur.

³ L'employeur décide de l'opportunité d'octroyer des avantages en nature aux collaborateurs.

2.14.7 Contribution aux frais d'exécution

¹ Les parties contractantes prélèvent auprès des collaborateurs soumis au domaine de validité de cette CCT une contribution mensuelle aux frais d'exécution de 0,2% du salaire brut.

–

² Les parties contractantes remboursent la contribution aux frais d'exécution aux membres des associations de salariés signataires.

³ Les contributions aux frais d'exécution sont déduites du salaire et versées dans un fonds de contributions aux frais d'exécution. Les parties contractantes à la CCT en définissent ensemble les particularités.

2.14.8 Prime de fidélité

¹ Au terme de la dixième année d'engagement puis tous les cinq ans, les collaborateurs ont droit à une prime de fidélité. La fidélité à l'entreprise est récompensée comme suit:

Années d'engagement révolues	Congé payé (sur la base d'une semaine de 5 jours) pour un taux d'occupation de 100%
10 ans	5 jours
15 ans	5 jours
20 ans	10 jours
25 ans	10 jours
30 ans	10 jours
35 ans	10 jours
40 ans	10 jours
45 ans	10 jours

² Les collaborateurs à temps partiel perçoivent la prime de fidélité au prorata de leur taux d'occupation. Si le taux d'occupation varie, le taux d'occupation actuel fait foi.

³ L'employeur décide en dernier ressort de la date de perception de la prime de fidélité. L'employeur est tenu de tenir compte des souhaits des collaborateurs si l'activité de l'entreprise le permet.

2.15 Incapacité de travail

2.15.1 Obligation de déclaration, certificat médical

¹ Chaque incapacité de travail doit être immédiatement signalée au supérieur. Si l'absence dure plus de trois jours ouvrables, le collaborateur est tenu de présenter un certificat médical de sa propre initiative. En cas de maladie à l'étranger, l'absence n'est reconnue que si elle fait l'objet d'un certificat médical.

² Dans des cas particuliers, notamment en cas d'absences de courte durée répétées, l'employeur est en droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.

³ Si la maladie ou l'accident n'est pas signalé(e) en temps utile, si bien que l'employeur n'est pas en mesure de procéder aux déclarations aux assurances d'indemnités journalières ou aux assurances-accidents dans les délais impartis, le collaborateur est tenu d'assumer les conséquences de cette omission.

2.15.2 Médecin de confiance

L'employeur a le droit d'exiger du collaborateur en incapacité de travail qu'il se soumette à un examen médical auprès d'un médecin de confiance. L'employeur en prend les coûts en charge. Si l'évaluation diffère d'un médecin à l'autre, celle du médecin de confiance fait foi.

2.15.3 Insertion

Les collaborateurs dont les performances sont entravées pour des raisons de santé et qui ne sont plus en mesure d'exercer leur fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient précédemment sans faute de leur part restent employés dans l'entreprise si l'activité de celle-ci le permet et si aucun avis médical ne s'y oppose.

2.15.4 Principes du maintien du salaire

¹ Les prestations salariales de l'employeur sont subsidiaires aux prestations en cours ou aux versements a posteriori d'assurances légales ou souscrites par l'entreprise. Les éventuelles prestations et les éventuels versements a posteriori de même type et de même finalité provenant d'assurances suisses et étrangères, légales ou souscrites par l'entreprise sont dus à l'employeur pour le montant et pour la période ou sont imputés aux prestations de l'employeur pour le montant et pour la période au cours de laquelle l'employeur paie ou a payé au collaborateur des prestations salariales volontaires ou dues par contrat malgré une capacité de travail ou de performance limitée. Si les prestations ou les versements a posteriori provenant d'assurances légales ou souscrites par l'entreprise sont payés directement aux salariés, ces derniers sont tenus de les rembourser à l'employeur.

² L'employeur jouit d'un droit direct (de recouvrement) de réclamation vis-à-vis d'assurances légales ou souscrites par l'entreprise. Par conséquent, l'employeur peut exiger du ou des organes tenus de servir des prestations qu'ils lui paient directement les prestations courantes ou les versements a posteriori à hauteur du salaire et des avances versées de même nature et de même finalité.

³ L'employeur se réserve le droit de réduire ses prestations dans la même mesure que les assurances légales ou souscrites par l'entreprise réduisent ou refusent leurs prestations.

2.15.5 Prestations en cas de maladie

¹ L'employeur souscrit une assurance collective d'indemnités journalières de maladie au profit de ses salariés couvrant au moins 80% du salaire brut sur une période d'indemnisation maximale de 730 jours (délai de carence éventuel inclus).

² L'employeur s'acquitte des primes d'assurance d'indemnités journalières de maladie de courte durée pendant la période de courte durée de 60 jours.

³ Les primes d'assurance d'indemnités journalières de longue durée au terme de la période de courte durée sont à la charge de l'employeur et des collaborateurs à égale mesure. Les primes dépendent des contrats en vigueur signés avec les assureurs.

⁴ En cas d'incapacité de travail médicalement justifiée pour laquelle le collaborateur n'est pas fautif et consécutive à une maladie, l'employeur continue de verser au collaborateur concerné l'indemnité journalière de maladie conformément à l'al. 1. L'employeur complète ces indemnités journalières par le maintien du versement du salaire pendant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail, de telle sorte que le collaborateur qui est frappé de cette incapacité de travail perçoive un montant total correspondant à 100% du salaire net qu'il percevrait pendant la durée de l'incapacité de travail s'il était entièrement apte à travailler. Ce maintien complémentaire du versement du salaire présuppose une obligation de prestations de la part de l'assureur d'indemnités journalières de maladie.

⁵ Pendant les 365 jours restants, il existe un droit de transfert des indemnités journalières de maladie en vertu de l'al. 1 si certaines conditions sont réunies. Toutes les prestations dépendent des conditions générales d'assurance (CGA) pratiquées par l'assureur d'indemnités journalières de maladie.

⁶ Le droit complémentaire de maintien du versement du salaire visé à l'al. 4 n'est valable que pendant la durée du rapport de travail. Si le rapport de travail a pris fin, il n'existe qu'un droit aux indemnités journalières assurées vis-à-vis de l'assurance en vertu des conditions d'assurance en vigueur si certaines conditions sont réunies.

⁷ Pendant la période d'essai, l'employeur verse au collaborateur le salaire dû pour la durée de l'incapacité de travail pendant tout au plus huit semaines en cas de maladie.

⁸ Le chiffre 2.15.5 s'applique également aux collaborateurs percevant un salaire horaire dont le taux d'occupation dépasse 20%.

⁹ Pour les collaborateurs percevant un salaire horaire dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 20%, l'employeur ne maintient pas le versement du salaire en cas de maladie, mais elle leur applique une majoration de salaire de 2,5%. Pour les interventions régulières durant plus de trois mois, les dispositions légales ou l'échelle bâloise doivent être appliquées au maintien du versement du salaire.

2.15.6 Prestations en cas d'accident

¹ Les collaborateurs sont assurés contre les conséquences d'accidents (accidents du travail et accidents non professionnels) et de maladies professionnelles conformément aux stipulations de la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Les collaborateurs à temps partiel sont assurés contre les accidents non professionnels si leur durée hebdomadaire de travail satisfait au minimum défini par la LAA.

² Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont prises en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par le collaborateur. Les primes dépendent des contrats en vigueur signés avec les assureurs.

³ En cas d'incapacité de travail médicalement justifiée pour laquelle le collaborateur n'est pas fautif et consécutive à un accident, l'employeur continue de verser au collaborateur concerné l'indemnité journalière d'accident.

⁴ L'employeur complète les indemnités journalières visées à l'al. 3 par le maintien du versement du salaire pendant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail, de telle sorte que le collaborateur qui est frappé de cette incapacité de travail perçoive un montant total correspondant à 100% du salaire net qu'il percevrait pendant cette période s'il était entièrement apte à travailler. Ce maintien complémentaire du versement du salaire présuppose une obligation de prestation de la part de l'assurance-accident.

⁵ Le droit complémentaire de maintien du versement du salaire visé à l'al. 4 n'est valable que pendant la durée du rapport de travail. Si le rapport de travail a pris fin, il n'existe qu'un droit aux indemnités journalières assurées vis-à-vis de l'assurance si certaines conditions sont réunies.

2.15.7 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil

¹ Les collaborateurs qui s'acquittent d'un service militaire, d'un service de protection civile ou d'un service civil suisse obligatoire ou les collaboratrices qui s'acquittent d'un service militaire ou d'un service auprès de la Croix-Rouge bénéficient du régime suivant de maintien du versement du salaire:

- Pendant l'école de recrues et les périodes de service équivalentes: 80% du salaire net en cas d'activité normale. Les collaborateurs qui ont droit à des allocations pour enfants en vertu de l'art. 6 LAPG perçoivent 100% de leur salaire net.
- Pendant les autres prestations obligatoires: 100% du salaire net qu'ils auraient perçu pendant la durée du service.

² La formation de base de personnes qui s'acquittent sans interruption de leur obligation de service (service militaire long), l'école des sous-officiers et des officiers, les services d'avancement ainsi que le service civil, en vertu de la loi sur le service civil pour le nombre de jours qui correspondent à une école de recrues, sont considérés comme des temps de service équivalents à l'école de recrues.

³ Les allocations pour perte de gain (APG) sont en principe versées à l'employeur.

⁴ Le salaire est réduit en conséquence en cas de prestations en dehors de l'obligation de service ou sans imputation à l'obligation de service. Dans ce cas, le droit au salaire correspond aux éventuelles prestations de l'APG.

2.15.8 Octroi a posteriori en cas de décès

L'employeur verse aux survivants du collaborateur décédé un total d'un sixième du salaire annuel (CHF 10 000.– au minimum, au prorata du taux d'occupation). L'ordre suivant s'applique aux survivants:

- Épouse/époux ou partenaire enregistré(e)
- Enfants, dès lors que le collaborateur décédé avait droit à des allocations pour enfants en son nom jusqu'à son décès
- Conjointe/conjoint, si le couple résidait dans le même foyer depuis au moins cinq ans ou s'il avait signé un contrat de partenariat enregistré
- Autres personnes dont le collaborateur décédé avait la charge jusqu'au décès

2.16 Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs sont affiliés à l'un des plans de prestations de la caisse de pension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

2.17 Droits et obligations

2.17.1 Devoir de diligence et de fidélité

¹ Le collaborateur est tenu de s'acquitter de son travail avec soin et de défendre les intérêts légitimes de l'employeur en toute bonne foi. Le collaborateur est tenu d'utiliser avec soin les outils que met à sa disposition l'employeur et de gérer de manière responsable les fonds qu'il lui confie.

² Les collaborateurs sont responsables des préjudices qu'ils font subir à l'employeur ou à ses clients, intentionnellement ou par négligence grave. En cas de récidive, ils engagent également leur responsabilité pour les préjudices causés par négligence simple. L'employeur est fondé à compenser ses pertes par le biais de déductions de salaire si la loi le permet.

2.17.2 Obligation de secret et de discrétion

¹ Les collaborateurs n'ont pas le droit de valoriser ou de communiquer à des tiers des informations devant être tenues secrètes dont ils ont eu connaissance pendant leur service auprès de l'employeur. Il peut notamment s'agir d'informations auxquelles le grand public n'a pas accès concernant l'exploitation de l'entreprise, des stratégies de l'entreprise, de son organisation, de ses finances, de sa comptabilité et de sa clientèle. Cette obligation est également maintenue après une éventuelle dissolution du rapport de travail pour autant qu'elle soit nécessaire à la défense des intérêts légitimes de l'employeur.

² Les dispositions légales, en particulier celles définissant le secret postal et bancaire, s'appliquent. L'employeur se réserve le droit de demander aux collaborateurs qu'ils signent des déclarations de confidentialité.

2.17.3 Octroi et acception de cadeaux

¹ Dans le cadre de l'activité de l'entreprise, les collaborateurs n'ont pas le droit de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre des cadeaux ou d'autres avantages. Il leur est également interdit de proposer, de promettre ou d'octroyer des cadeaux et d'autres avantages s'ils sont liés à l'activité de l'entreprise.

² Les dons sont autorisés à condition qu'ils soient considérés comme des pourboires courants dans le pays ou dans le secteur. En cas de doute, le collaborateur est tenu d'évoquer leur acceptation avec son supérieur.

2.17.4 Activité lucrative secondaire

¹ Les collaborateurs qui souhaitent exercer une autre activité lucrative indépendante ou salariée en parallèle de leur emploi auprès de l'employeur sont tenus de le lui signaler au préalable. L'employeur est fondé à le leur refuser dans des cas justifiés.

² Les activités secondaires sont interdites si leur exercice viole l'obligation de fidélité vis-à-vis de l'employeur. Toute activité pour le compte d'un concurrent de l'employeur est interdite. Le temps de travail maximal légal ne doit toutefois pas être dépassé.

³ Les nouveaux collaborateurs doivent signaler à l'employeur leurs éventuelles autres activités lucratives avant de signer le contrat de travail.

⁴ Si une telle activité secondaire affecte les performances au travail, la disponibilité sur le lieu de travail et/ou les horaires de travail convenus, un accord écrit individuel doit être négocié.

2.17.5 Activité administrative / activité au sein d'une fondation

¹ Le collaborateur qui souhaite exercer une activité au sein d'un conseil d'administration à titre privé doit en demander l'autorisation à son supérieur et au service du personnel compétent. Les dispositions relatives à l'activité secondaire s'appliquent par analogie. Le collaborateur perçoit les indemnités.

² Le collaborateur que l'employeur dépêche au sein d'un conseil d'administration dans le cadre de ses fonctions est rémunéré au travers de son salaire pour cette mission. Les éventuels émoluments versés aux administrateurs reviennent à l'employeur. Les éventuels remboursements de frais reviennent au collaborateur.

2.17.6 Offices publics, mandats politiques, engagements au sein d'organismes à but non lucratif et activités d'enseignement régulières

¹ Les activités dépourvues de caractère lucratif (offices publics, mandats politiques, engagements importants au sein d'organismes à but non lucratif) doivent être déclarées au supérieur et au service du personnel avant l'élection ou l'acception.

² Si une telle activité secondaire affecte les performances au travail, la disponibilité sur le lieu de travail et/ou les horaires de travail convenus, un accord écrit individuel doit être négocié.

2.17.7 Activités rémunérées occasionnelles

Le collaborateur peut en principe conserver les indemnités de cours, d'exposés, de présentations, etc. occasionnels ainsi que les remboursements de frais y afférents.

2.17.8 Propriété intellectuelle

¹ Les droits ou les expectatives portant sur des inventions, des conceptions, des marques, des travaux/services conformément à la législation sur le droit d'auteur et portant sur des topographies, que les collaborateurs établissent dans l'exécution de leur missions pour le compte de l'entreprise, seuls ou avec l'aide de tiers, appartiennent (par la loi ou par cession) d'office entièrement et exclusivement à l'employeur, que les droits ou les expectatives soient fondés ou non sur l'exécution d'obligations contractuelles.

² Les collaborateurs doivent immédiatement informer l'employeur de la manifestation de tels droits ou de telles expectatives. L'obligation d'information s'applique aussi si le collaborateur ne sait pas avec certitude si les droits ou les expectatives se sont manifestés dans l'exercice de son activité pour l'entreprise.

³ Sauf dispositions légales contraires, les collaborateurs n'ont droit à aucune rémunération complémentaire en plus de leur salaire convenu par contrat. Les éventuelles prétentions à rémunération prévues par la loi ne deviennent exigibles que lorsque la valeur des droits ou des expectatives ne peut être déterminée de manière suffisamment certaine.

⁴ Même au terme du rapport de travail, les collaborateurs demeurent tenus de prendre toutes les précautions et de fournir l'assistance nécessaire visant à établir, à protéger, à sauvegarder, à défendre ou à enregistrer les droits et les expectatives précités.

⁵ Les collaborateurs cèdent à l'employeur tous les droits de personnalité liés aux droits et aux expectatives précités (le droit moral de l'auteur, par exemple). Si cette cession viole des limites légales, les collaborateurs renoncent à l'exercice des droits de personnalité.

⁶ Les règles ci-dessus s'appliquent par analogie au savoir-faire créé par les collaborateurs dans la mesure où l'employeur n'en jouit pas déjà sur la base de dispositions légales.

2.17.9 Médias électroniques

L'employeur régit l'utilisation privée de médias électroniques et des moyens de communication sur le lieu de travail.

2.18 Égalité de traitement

¹ L'employeur veille à l'égalité de traitement de tous les collaborateurs.

² Il veille à ce que les collaborateurs ne soient pas désavantagés directement ou indirectement en raison de caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'origine, la langue, l'état de santé, l'état civil, la situation familiale ou une éventuelle grossesse.

³ L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à la répartition des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, aux promotions et aux licenciements.

⁴ L'employeur prend des mesures visant à concrétiser l'égalité de traitement et à prévenir la discrimination. Des mesures adéquates visant à la manifestation d'une égalité de traitement réelle ne sauraient être considérées comme discriminatoires.

2.19 Protection de la personnalité

¹ L'employeur protège la personnalité des collaborateurs et tient notamment compte de leur santé physique et psychique.

² L'employeur prémunit les collaborateurs contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

2.20 Protection de la santé et sécurité au travail

Aux fins de protection de la santé et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans l'entreprise, l'employeur prend toutes les mesures techniques et organisationnelles qui sont nécessaires d'après l'expérience, qui sont applicables d'après l'état actuel de la technique et qui conviennent aux conditions actuelles. L'employeur tient compte des besoins de protection particuliers des

collaboratrices enceintes. L'employeur fait appel aux collaborateurs et à leurs représentants sur les questions relatives à la protection de la santé et à la sécurité au travail.

2.21 Vêtements de travail

Si l'employeur met des vêtements de travail à la disposition du collaborateur, ce dernier est tenu de les porter et de les entretenir conformément aux instructions de son supérieur ou conformément au règlement vestimentaire particulier.

2.22 Participation à la vie de l'entreprise

¹ Sur les sites réunissant au moins 50 collaborateurs, ces derniers sont habilités à constituer une commission du personnel (CoPe) en désignant des membres issus de leurs rangs. La CoPe se constitue d'elle-même. Elle compte entre trois et sept membres. Elle peut demander à l'employeur de se réunir avec elle pour autant qu'elle lui communique l'ordre du jour de la réunion.

² Les représentants du personnel peuvent exercer leur activité pendant le temps de travail si l'exécution de leur mission l'exige et si leur activité professionnelle le permet. L'employeur met à leur disposition l'infrastructure requise sur le site.

2.23 Protection des données et surveillance électronique

¹ Le collaborateur est tenu de mettre à la disposition de l'employeur toutes les données personnelles requises pour le rapport de travail et de lui communiquer les éventuels changements. Les données personnelles sont tenues sur le système électronique de gestion du personnel.

² L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il restreint le traitement, la conservation et la sauvegarde des données personnelles au strict nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise et à l'étendue permise par la loi. Les collaborateurs peuvent prendre connaissance des règles et des informations détaillées relatives à la protection des données dans la déclaration de confidentialité de SPS Switzerland SA. Les syndicats jouissent d'un droit d'être entendu concernant cette dernière.

³ L'employeur prend les mesures nécessaires visant à protéger les données personnelles des collaborateurs contre tout accès non autorisé et contre toute transmission non autorisée. Il s'assure que seules les personnes ayant besoin des données personnelles pour s'acquitter de leurs missions ou qui ont obtenu le consentement écrit de la part des intéressés peuvent les consulter ou y accéder. Le droit d'accès et de consultation doit être limité à un groupe aussi réduit que possible.

⁴ L'employeur peut faire appel à des tiers pour le traitement, la conservation et le stockage des données personnelles. Dans ce cas, il impose à ces tiers l'obligation de respecter toutes les dispositions relatives à la protection des données conformément à cette CCT et à la déclaration de protection des données pour les collaborateurs et veille à leur respect.

⁵ Le collaborateur ou une personne dûment mandatée par celui-ci a le droit de consulter ses données personnelles et d'exiger que d'éventuelles données erronées soient corrigées.

⁶ L'employeur est fondé à utiliser des moyens d'assistance électroniques tels que des systèmes vidéo aux fins de gardiennage ainsi que dans des cas exceptionnels aux fins de contrôle des performances et de la qualité ou aux fins de formation. L'employeur respecte les droits de personnalité légaux des collaborateurs et veille au respect du principe de proportionnalité.

2.24 Cessation du rapport de travail

2.24.1 Cessation sans résiliation

Le rapport de travail prend fin sans résiliation:

- a. lorsque le collaborateur atteint l'âge ordinaire de départ à la retraite AVS;
- b. lorsque le collaborateur décède;
- c. au terme de la période contractuelle;
- d. lorsque le collaborateur a droit à une rente AI complète.

2.24.2 Résiliation et délais de résiliation

¹ Le collaborateur et l'employeur ont le droit de résilier chacun le rapport de travail.

² Les préavis suivants s'appliquent à l'employeur et au collaborateur:

- Pendant la période d'essai: sept jours
- Pendant la première année d'engagement: un mois, à compter de la fin d'un mois
- À partir de la deuxième année d'engagement: trois mois, à compter de la fin d'un mois
- Collaborateurs âgés d'au moins 50 ans révolus et ayant 20 ans d'ancienneté, si l'employeur prononce le licenciement pour motif économique ou pour une raison relevant de l'organisation de l'entreprise et si le collaborateur ne souhaite pas de préavis plus court: cinq mois

³ Si les parties y consentent, elles sont en droit de convenir de préavis de résiliation plus longs dans le contrat de travail individuel (CTI).

⁴ L'employeur et le collaborateur peuvent mettre un terme d'un commun accord au rapport de travail à tout moment. Le contrat de résiliation requiert la forme écrite.

2.24.3 Forme de la résiliation

La résiliation doit être signifiée par écrit et elle doit être motivée par écrit à la demande du collaborateur.

2.24.4 Protection de la résiliation

¹ L'employeur est fondé à résilier le rapport de travail pendant une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident pour autant qu'il respecte les délais de carence légaux visés à l'art. 336c CO. La modification du rapport de travail en cas de survenue d'une invalidité totale ou partielle, qui donne droit au collaborateur à des prestations de retraite de l'AI et de la caisse de pension, demeure réservée.

² Les membres de la représentation des travailleurs, les membres de la représentation du personnel au sein du conseil de fondation de la caisse de pension et les collaborateurs qui sont membres du comité d'entreprise / de branche d'un syndicat signataire et de l'employeur et déclarés en tant que tels ne peuvent être licenciés et ne sauraient être sanctionnés de quelque autre manière que ce soit en raison de leur activité ordinaire au sein des comités précités (cf. art. 336 al. 2 CO).

2.25 Différends entre l'employeur et le collaborateur

¹ Les parties cherchent à dialoguer en cas de divergences d'opinions ou de litiges découlant du contrat de travail.

² En cas de litiges, le collaborateur peut faire appel à une personne de confiance.

³ Les juridictions civiles ordinaires sont compétentes pour statuer sur les litiges opposant l'employeur à des collaborateurs individuels.

2.26 Convention sociale

¹ L'employeur prend des mesures visant à éviter des licenciements économiques ou relevant de l'organisation de l'entreprise.

² Cet article de la présente CCT s'applique si l'employeur licencie au moins dix personnes pour le même motif économique ou relevant de l'organisation de l'entreprise.

³ Les préavis de résiliation suivants s'appliquent en cas de licenciements économiques ou relevant de l'organisation de l'entreprise en vertu de l'al. 2: un préavis de licenciement de quatre mois s'applique aux collaborateurs ayant plus de 15 ans d'ancienneté et plus de 55 ans. Un préavis de licenciement de cinq mois s'applique aux collaborateurs ayant plus de 15 ans d'ancienneté et plus de 60 ans.

⁴ Dans le cadre de la convention sociale, le nombre d'années d'ancienneté est défini au chiffre 2.1 al. 4.

⁵ L'employeur assiste les collaborateurs concernés par des licenciements visés à l'al. 2 de ce chiffre dans leur recherche d'emploi externe et interne, en particulier au sein d'autres sociétés appartenant à SPS Switzerland SA.

⁶ L'employeur favorise des mesures de formation appropriées qui permettraient d'améliorer les chances du collaborateur sur le marché du travail.

⁷ Si un collaborateur concerné par un licenciement au sens de l'al. 2 de ce chiffre trouve un nouvel emploi en interne ou en dehors de l'entreprise avant l'échéance du préavis de licenciement ou pendant que celui-ci court encore, l'employeur renonce à imposer au collaborateur qu'il respecte le préavis pour autant qu'aucun motif lié à l'exploitation de l'entreprise ne s'y oppose.

⁸ Les collaborateurs concernés par un licenciement au sens de l'al. 2 de ce chiffre ont le droit de participer à des entretiens d'embauche pendant leur temps de travail payé. Si un collaborateur exerce ce droit, l'employeur est fondé à exiger une attestation de participation à un entretien d'embauche.

3. Dispositions relevant du droit des obligations

3.1 Négociations salariales

¹ Les parties contractantes à la présente CCT peuvent exiger par écrit des négociations portant sur des mesures salariales collectives pour l'année suivante jusqu'au 15 décembre de chaque année.

² Le modèle commercial de SPS Switzerland SA, l'activité sur le marché et la conjoncture économique constituent des critères de négociations salariales.

³ Les parties contractantes à la présente CCT sont également habilitées à définir les salaires et les allocations pour une durée supérieure à une année.

⁴ Si les parties contractantes à la présente CCT ne parviennent pas à trouver d'accord dans le cadre des négociations salariales, chaque partie peut invoquer le mécanisme d'arbitrage de litiges conformément au chiffre 3.4 jusqu'au 28 février.

3.2 Collaboration entre les parties contractantes à la CCT

3.2.1 Commission paritaire

Les parties contractantes forment une commission paritaire permanente qui se réunit au moins une fois par an et généralement deux fois par an. Celle-ci définit le contrôle et surveille l'exécution de la présente CCT. Elle statue en première instance sur les conflits et l'interprétation de la CCT. Un règlement qui fait partie intégrante de la CCT régit la composition et les missions de ladite commission paritaire. Les membres de la commission paritaire élisent à l'unanimité un président et un vice-président issus de leurs rangs. Le président doit être issu des rangs de l'employeur.

3.2.2 Droits de participation

Les syndicats signataires jouissent de droits de participation d'ampleur plus ou moins prononcée:

- Codécision (échelon 3): les parties contractantes à la présente CCT adoptent une décision à l'unanimité.
- Audience (échelon 2): les syndicats signataires sont écoutés avant qu'une décision définitive ne soit prise. Si les propositions des syndicats signataires ne sont pas prises en compte, le refus doit être motivé.
- Information complète (échelon 1)

La nature des droits de participation dépend de l'objet de participation au sens du chiffre 3.2.3.

3.2.3 Objets de participation

Objets de participation	Échelon de participation
Modification de et complément à la CCT de SPS Switzerland SA	3
Négociations salariales	3
Règlements et déclaration de protection des données pour les collaborateurs de SPS Switzerland SA	2

Objets de participation	Échelon de participation
Cession de l'exploitation ou cession de parties de l'exploitation à des tiers (conformément à l'art. 333a al. 1 CO) <ul style="list-style-type: none"> – Fusions et rachats – Restructurations – Externalisation 	1
Cession de l'exploitation ou cession de parties de l'exploitation à des tiers si des mesures affectant les collaborateurs sont envisagées à la suite de la cession (conformément à l'art. 333a al. 2 CO)	1
Licenciement de masse au sens de l'art. 335d CO	1
Licenciement d'au moins dix collaborateurs (ou d'au moins cinq collaborateurs sur le même site) en moins de trois mois pour le même motif	1

3.3 Paix sociale et disposition à négocier

¹ Les parties contractantes à la CCT s'engagent à maintenir une paix sociale absolue et à renoncer à toute mesure combative pendant la durée de validité de celle-ci. Le principe de paix sociale absolue peut également inclure des éléments que la présente CCT ne régit pas explicitement.

² Si une question importante du rapport de travail nécessite exceptionnellement une modification de ou un complément à la CCT pendant sa durée de validité, les parties entament des négociations quant à de telles questions. Les modifications de la CCT et ses compléments requièrent la forme écrite.

³ Les parties contractantes à la CCT s'efforcent de résoudre immédiatement les conflits qui menacent d'éclater ou qui ont déjà éclaté.

3.4 Conflits entre les parties contractantes à la CCT

¹ En cas de litiges opposant les parties contractantes à la CCT découlant de la CCT elle-même, il convient d'abord de trouver un accord de gré à gré avant de soumettre l'affaire à la commission paritaire, qui se chargera de l'arbitrer.

² En cas de litiges opposant les parties contractantes à la CCT que la commission paritaire ne peut résoudre, un panel arbitral siégeant à Zurich peut être mandaté dans les 30 jours qui suivent la manifestation du désaccord. Tout recours juridique ordinaire est exclu dans ce cas.

³ Il incombe au panel arbitral:

- d'évaluer les divergences d'opinions ou les litiges opposants les parties contractantes à la CCT lorsqu'il s'avère impossible de trouver un accord devant la commission paritaire;
- d'évaluer les décisions de la commission paritaire à l'encontre de l'employeur et/ou du collaborateur.

⁴ Le panel arbitral comprend trois membres. L'un d'eux est un président désigné conjointement par les parties contractantes à la CCT. L'employeur désigne le deuxième membre et les représentants du personnel désignent le troisième, ceux-ci étant irrévocables. Au demeurant, la procédure arbitrale se déroule conformément au code de procédure civile suisse.

⁵ Le panel arbitral définit lui-même la procédure d'arbitrage. Celle-ci doit être aussi simple et rapide que possible. Si la complexité du cas d'espèce ne nécessite pas d'autres dispositions, les parties sont tenues de se limiter à un simple échange de courrier (lettre de réclamation et lettre de réponse) avant d'organiser des négociations verbales portant sur l'audition d'éventuels témoins et experts et sur une éventuelle présentation orale des positions de chaque partie.

⁶ En cas de différends concernant les négociations salariales collectives, le panel arbitral est tenu de prendre sa décision dans les 30 jours qui suivent sa constitution après l'audition verbale des parties contractantes à la CCT sans échange de courriers.

⁷ Le panel arbitral peut tenter de parvenir à un accord à tout moment. La décision du panel arbitral est définitive, mais elle peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal fédéral conformément à l'art. 389 ss CPC.

3.5 Durée de validité

¹ La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et arrive à échéance le 31 décembre 2025.

² Les parties contractantes s'engagent à entamer des négociations portant sur une nouvelle CCT au plus tard six mois avant la fin de la période de validité.