

ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni

Convention
sur les conditions d'emploi
dans le service externe

Valable dès le 1^{er} janvier 2003



sec suisse
kv schweiz · sic svizzera

Convention sur les conditions d'emploi dans le service externe

L'Association Suisse d'Assurances (ASA)

et

le Société suisse des employés de commerce

on adopté

la convention suivante portant les dispositions conventionnelles ci-après.

Table des matières:

Dispositions générales	7
Art. 1 But	7
Art. 2 Champ d'application	7
Art. 3 Convention de paix	8
Art. 4 Collaboration ASA/SEC Suisse	8
Dispositions conventionnelles	9
Début et fin des rapports d'engagement	9
Art. 5 Conclusion du contrat de travail	9
Art. 6 Prohibition de faire concurrence	9
Art. 7 Temps d'essai	9
Art. 8 Résiliation	10
Art. 9 Restriction au droit de résilier	11
Droits et obligations des employés	12
Art. 10 Participation des employés	12
Art. 11 Activité externe	13
Art. 12 Protection de la personnalité et des données	13
Art. 13 Egalité des chances	14
Art. 14 Perfectionnement professionnel	14
Art. 15 Exercice de mandats	15
Art. 16 Occupations accessoires	15
Art. 17 Diligence et fidélité	15
Art. 18 Obligation de restituer	16
Durée du travail et des vacances	17
Art. 19 Durée du travail	17
Art. 20 Vacances	17
Art. 21 Jours fériés	18
Art. 22 Jours de congé	19

Rémunération et remboursement des frais	20
Art. 23 Rétribution	20
Art. 24 Commissions	20
Art. 25 Allocations familiales	21
Art. 26 Primes de fidélité	21
Art. 27 Remboursement des frais	21
Rétribution en cas d'empêchement de travailler	22
Art. 28 Sécurité sociale	22
Art. 29 Rétribution en cas de maladie, d'accident et de maternité	22
Art. 30 Service militaire	23
Art. 31 Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales	23
Prévoyance	24
Art. 32 Prévoyance en faveur du personnel	24
Art. 33 Indemnité en cas de décès	24
Art. 34 Indemnité de départ	24
Dispositions finales	25
Art. 35 Service de placement	25
Art. 36 Droits acquis	25
Art. 37 Disponibilité à la négociation	25
Art. 38 Entrée en vigueur et durée de la convention	25
Commentaire	27
Déclaration annexe	28

Dispositions générales

Art. 1 But

- 1.1 l'intérêt des sociétés d'assurances et de leurs employés, la convention a pour but:
- de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre les employeurs et leurs employés,
 - de créer des conditions de travail modernes,
 - d'intensifier la collaboration entre l'ASA et la SEC Suisse,
 - de promouvoir et de maintenir l'important canal de vente qu'est le service externe.
- 1.2 L'ASA intervient pour que ses sociétés affiliées accordent à leurs employés les conditions de travail définies dans la présente convention.

Art. 2 Champ d'application

- 2.1 La présente convention s'applique aux employés liés par des rapports contractuels de travail stables et de durée indéterminée qui, dans le service externe et à titre d'activité principale, négocient ou concluent des assurances essentiellement à la commission.
- 2.2 Les présentes dispositions s'appliquent par analogie aux employés des agents indépendants.
- 2.3 En revanche, les présentes dispositions ne concernent pas les agents généraux ni leurs cadres assumant des fonctions similaires de direction.
- 2.4 Là où elles existent, les réglementations régionales à caractère collectif et de teneur différente ont la priorité pour les employés auxquels s'applique la présente convention.
-

Art. 3 Convention de paix

Pendant la durée de la présente convention, les associations intéressées éviteront de s'attaquer réciproquement en public. Dans toute la mesure du possible, les différends éventuels seront réglés entre secrétariats ou par des pourparlers entre associations.

Art. 4 Collaboration ASA/SEC Suisse

Afin de développer leur collaboration et d'instaurer un échange régulier d'informations, les organes compétents de l'ASA et de la SEC Suisse se rencontreront en principe une fois par an pour traiter de questions d'intérêt commun. D'autres entrevues sont possibles en fonction des besoins.

En cas de situations difficiles, les sociétés membres et la SEC Suisse se mettent immédiatement et directement en contact.

Dispositions conventionnelles

Début et fin des rapports d'engagement

Art. 5 Conclusion du contrat de travail

Les rapports d'engagement sont réglés par un contrat individuel de travail, sous la forme écrite.

Art. 6 Prohibition de faire concurrence

Si des accords contractuels ont été convenus selon lesquels les employés sont limités dans leur activité après la fin des rapports d'engagement, les dispositions des art. 340 ss CO sont applicables.

Art. 7 Temps d'essai

S'il n'en est pas convenu autrement, le premier mois est considéré comme temps d'essai. Le temps d'essai peut être porté à trois mois au plus.

Art. 8 Résiliation

8.1 Les délais suivants doivent être respectés de part et d'autre en cas de résiliation des rapports d'engagement:

Pendant le temps d'essai les rapports d'engagement peuvent être résiliés à tout moment moyennant un délai de préavis de 7 jours.

A l'expiration d'un éventuel temps d'essai, chacune des parties peut donner le congé pour la fin d'un mois en observant les délais suivants:

- 1 mois au cours de la première année de service
- 2 mois après la première année de service
- 3 mois après la neuvième année de service

Un délai de résiliation plus long peut être convenu avec les employés occupant des postes à responsabilité. Pour les employés âgés de plus de 50 ans, le délai de congé est de quatre mois, indépendamment de la durée de l'engagement.

8.2 La résiliation doit intervenir sous forme écrite. Elle doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvrable qui précède le début du délai de résiliation.

8.3 Les rapports d'engagement peuvent, de part et d'autre, être résiliés immédiatement pour de justes motifs (art. 337 CO).

Art. 9 Restriction au droit de résilier

9.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat:

- pendant que les employés accomplissent un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, pendant qu'ils servent dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, ni, pour autant que ce service dure plus de onze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
- pendant une incapacité de travail, complète ou partielle, résultant d'une maladie ou d'un accident dont les employés sont victimes pour des raisons qui ne leur sont pas imputables: cette période est de 30 jours la première année de service, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année et de 180 jours dès la sixième année de service;
- pendant la grossesse d'une employée et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- pendant la période au cours de laquelle les employés accomplissent, avec l'accord de l'employeur et dans le cadre de l'aide à l'étranger, un service ordonné par l'autorité fédérale compétente.

Le congé donné pendant une des périodes mentionnées ci-dessus est nul; en revanche, si le congé a été donné avant l'une de ces périodes, sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de résiliation qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

9.2 Après le temps d'essai, les employés n'ont pas le droit de résilier le contrat si des supérieurs dont ils sont à même d'assumer les fonctions se trouvent empêchés, pour raison de service militaire, de protection civile, de service féminin de l'armée ou de la Croix-Rouge et qu'il leur incombe d'en assurer le remplacement. Si la durée du service est supérieure à onze jours, ce délai d'interdiction porte également sur les quatre semaines qui précèdent et qui suivent.

Droits et obligations des employés

Art. 10 Participation des employés

10.1 La participation des employés est régie et encouragée au sens de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation).

La commission des employés doit notamment être consultée dans les domaines suivants:

- la sécurité au travail et la protection de la santé
- le transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise à un tiers
- les licenciements collectifs projetés

10.2 Avant que des mesures radicales due à des circonstances particulières (liquidation d'entreprise, fusion, licenciements collectifs) concernant les employés ne soient prises, le employés et leurs représentants doivent être consultés sur ces mesures en temps utile et avant qu'une décision intervienne. Dans les cas importants, notamment lors de licenciements collectifs, l'employeur doit aussi s'entretenir avec la SEC Suisse avant de prendre les dispositions nécessaires. Les licenciements inévitables, notamment ceux de collaborateurs de longue date et âgés, doivent être réglés avec prévenance. Il y a lieu, dans toute la mesure possible, d'atténuer les incidences de mesures de compression du personnel. La SEC Suisse est par ailleurs libre de conseiller, à leur demande, les employés et leurs représentants.

10.3 Les employés et leurs représentants sont avisés en temps utile de mesures de réorganisation radicales.

Art. 11 Activité externe

- 11.1** Les employés sont autorisés à négocier et à conclure des affaires dans les limites des compétences qui leur ont été attribuées.
- 11.2** Le champ d'activité est fixé par une convention individuelle sous la forme écrite.
- 11.3** Dans leur activité, les employés doivent observer les tarifs et autres prescriptions de la compagnie ou de l'employeur.
- 11.4** Les employés font régulièrement rapport sur leur activité, transmettent immédiatement les affaires souscrites à l'employeur et portent à sa connaissance tous les faits importants qui concernent la clientèle dont ils s'occupent.

Art. 12 Protection de la personnalité et des données

- 12.1** L'employeur doit veiller à ce que les droits de la personnalité des employés soient respectés et protégés. Il doit, en particulier, accorder une attention particulière à la sauvegarde de l'intégrité personnelle des femmes.
- 12.2** Les employés ont droit à ce que leurs données personnelles soient traitées confidentiellement, selon les dispositions de la loi sur la protection des données. Un règlement commun à la SEC Suisse et à l'Union patronale, portant sur l'utilisation de moyens de communication électroniques, Internet, courrier électronique et téléphone, est en préparation. Quand ce règlement aura été signé, il fera partie intégrante de la présente convention.

Art. 13 Egalité des chances

- 13.1** Afin de promouvoir l'égalité des chances, tout préjudice du fait du sexe, de la nationalité ou de la religion doit être évité.
- 13.2** L'entreprise soutient en particulier la réalisation de l'égalité des chances des hommes et des femmes. Les mêmes critères s'appliquent par principe en matière d'engagement, d'attribution des tâches, de conditions de travail, de formation et de perfectionnement, de promotion et de licenciement.
- 13.3** L'entreprise s'efforce de créer un climat où prévaut le respect de la personne et la confiance, de considérer et de respecter tous les employés de manière égale, et d'empêcher ainsi les harcèlements sexuels ou le mobbing.

Art. 14 Perfectionnement professionnel

La formation et le perfectionnement conformes aux besoins de l'emploi constituent une tâche commune de l'employeur et des employés.

L'employeur soutient la formation et le perfectionnement dans l'entreprise en matière de temps, de finances et de personnel. Les employés ont droit à une formation et à un perfectionnement adaptés à leur fonction et le devoir d'y participer.

Avec le concours de l'Association pour la Formation professionnelle en Assurance (AFA), l'ASA s'engage dans une large mesure pour la formation supra-entreprises allant de l'apprentissage jusqu'au diplôme fédéral ainsi que pour la formation et le perfectionnement interentreprises.

L'ASA accorde une attention particulière à la formation commerciale de base qui est encouragée par des mesures spécifiques (guides méthodiques, manuels d'enseignement).

Art. 15 Exercice de mandats

- 15.1** Les employés qui désirent exercer une fonction publique ou un mandat au sein d'une association professionnelle devront obtenir le consentement de l'employeur. L'autorisation sera accordée si aucune raison suffisante relevant de la bonne marche de l'entreprise ne s'y oppose.
- 15.2** L'exercice de telles fonctions pendant la durée du travail n'entraînera, en principe, aucune réduction de la rétribution ou des vacances, sauf s'il nécessite des absences d'une certaine durée indemnisées par ailleurs.

Art. 16 Occupations accessoires

Sans le consentement exprès de l'employeur, les employés ne peuvent ni participer à l'activité économique d'une autre entreprise, ni occuper un autre emploi, ni exercer une autre profession, ni consacrer beaucoup de temps à une activité accessoire. Tout agissement dans l'intérêt de sociétés concurrentes est interdit. Toute activité non professionnelle est interdite pendant les heures de travail. Si l'employeur y consent, cette interdiction ne s'applique pas à l'exercice de fonctions dans les organisations des associations professionnelles.

Art. 17 Diligence et fidélité

- 17.1** Les employés sont tenus d'exécuter avec soin les travaux qui leur sont confiés et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur; ils traitent avec soin le matériel qui leur est confié.
- 17.2** Pendant la durée de l'engagement, les employés ne doivent pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets d'affaires dont ils ont pris connaissance au service de l'employeur; ils sont tenus de garder le secret même après la fin du contrat d'engagement en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur ou de tiers.

Art. 18 Obligation de restituer

Au moment où les rapports d'engagement prennent fin, les employés sont tenus de restituer tout le matériel qui a été mis à leur disposition ou qu'ils ont constitué pour exercer leur activité.

Durée du travail et des vacances

Art. 19 Durée du travail

- 19.1** Les jours de la semaine, les employés sont tenus d'exercer leur activité dans le service externe selon les instructions de l'employeur en s'y appliquant avec toute diligence.
- 19.2** Lorsque, pour des raisons qui ne leur sont pas imputables, les employés sont empêchés d'exercer leur activité dans le service externe et sont occupés temporairement au bureau, ils sont assimilés au personnel de bureau quant aux heures de travail et à l'indemnité pour heures supplémentaires.

Art. 20 Vacances

- 20.1** Par année civile, les employés ont droit aux vacances payées suivantes:
- jusqu'à 50 ans révolus: 23 jours de travail
 - après 50 ans révolus: 27 jours de travail
- 20.2** Pendant les vacances, les employés perçoivent la rétribution correspondant à cette période.
- 20.3** Si les rapports d'engagement débutent ou prennent fin au cours de l'année civile, les employés ont droit, pour chaque mois complet de travail, à un douzième des vacances prévues pour l'année.
- 20.4** Des jours fériés valables pour l'ensemble du personnel, coïncidant avec une période de vacances des employés, ne sont pas considérés comme jours de vacances.
- 20.5** Si la maladie ou un accident empêche les employés de jouir pleinement de leurs vacances, les jours attestés par un certificat médical ne sont pas considérés comme vacances. Dans un tel cas, les employés sont tenus d'avertir immédiatement leur employeur.
-

20.6 Si, par suite de maladie ou d'accident, l'absence des employés dure au total plus de deux mois au cours d'une année, l'employeur a le droit de leur déduire un douzième de leurs vacances pour chaque mois complet d'absence supplémentaire.

20.7 Une période de service militaire excédant la durée d'un mois peut être imputée sur les vacances de l'année en cours, à raison d'un douzième pour chaque mois entier supplémentaire de service.

Art. 21 Jours fériés

Sont, en règle générale, réputés jours fériés pour les employés ceux de leur lieu de travail. L'employeur et les employés peuvent se mettre d'accord sur une solution différente.

Art. 22 Jours de congé

Les employés ont droit, pour autant que les événements en question coïncident avec des jours de travail effectifs, aux jours de congé supplémentaires suivants, sans réduction de la durée des vacances ou de la rétribution:

- | | |
|--|---|
| ▪ Mariage de l'employé | 2 jours |
| ▪ Mariage dans la famille ou la parenté proche | 1 jour |
| ▪ Accouchement de l'épouse | 1 jour |
| ▪ Décès du conjoint ou d'un enfant dans son propre ménage | 3 jours |
| ▪ Décès d'autres membres de la famille, selon les besoins | 1 – 3 jours |
| ▪ Décès d'autres parents ou proches connaissances | participation à la cérémonie funèbre |
| ▪ Recrutement ou inspection militaire | 1 jour |
| ▪ Déménagement de son propre ménage, selon nécessités | 1 – 2 jours |
| ▪ Examens professionnels et supérieurs, examens scolaires publics ou subventionnés par l'État | jusqu'à 6 jours |
| ▪ Recherche d'un emploi après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur | le temps nécessaire |
| ▪ Soins à des membres de famille malades et vivant sous le même toit s'il est prouvé qu'aucun personnel infirmier n'était disponible | jusqu'à 3 jours |
| ▪ Pour les membres de minorités religieuses lors d'importantes fêtes religieuses | temps nécessaire pour assister au service religieux |
| ▪ Congé non payé pour des activités de jeunesse extrascolaires | jusqu'à 1 semaine |
-

Rémunération et remboursement des frais

Art. 23 Rétribution

- 23.1** Un salaire fixe et des commissions constituent les éléments de la rétribution des employés.
- 23.2** Un accord écrit prévoyant que la rétribution consiste exclusivement ou principalement en commissions n'est valable que si les commissions constituent une rémunération convenable des services des employés.
- 23.3** Pendant un temps d'essai de 3 mois au maximum, la rétribution peut être librement fixée par écrit.
- 23.4** Le contrat d'engagement doit distinguer le salaire fixe, le commissionnement et les indemnités de frais.
- 23.5** La cession de la rétribution à des tiers est exclue. L'employeur verse la rétribution aux employés exclusivement. Font exception les saisies de salaire découlant de décisions judiciaires ou de poursuites légales.

Art. 24 Commissions

- 24.1** Les dispositions de la compagnie ou de l'employeur fixant la nature et le niveau des commissions font partie intégrante du contrat d'engagement. Des modifications des commissions au préjudice des bénéficiaires n'interviennent, en règle générale, que moyennant observation d'un délai de 3 mois.
- 24.2** A la résiliation des rapports d'engagement, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Lorsque l'employé a droit à une commission pour des affaires dont l'exécution a lieu entièrement ou partiellement après la fin des rapports d'engagement, l'exigibilité peut être différée par accord écrit.
-

Art. 25 Allocations familiales

Le montant des allocations doit, pour le moins, correspondre aux dispositions légales cantonales.

Art. 26 Primes de fidélité

L'employeur doit tenir compte de façon équitable de la fidélité témoignée par ses employés pendant de longues années en leur accordant des primes de fidélité.

Art. 27 Remboursement des frais

- 27.1** L'employeur rembourse aux employés tous les frais imposés par l'exécution du travail et lorsque les employés sont occupés en dehors de leur lieu de domicile, les dépenses nécessaires pour leur entretien.
- 27.2** Un accord écrit peut prévoir que les frais engagés par l'employé lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires.
- 27.3** Les accords en vertu desquels les employés supportent eux-mêmes tout ou partie des frais nécessaires ou prévoyant que tout ou partie de l'indemnité de frais est comprise dans le traitement fixe ou la commission sont nuls.
- 27.4** Si, d'entente avec l'employeur, les employés utilisent pour leur travail leur propre véhicule à moteur ou un véhicule à moteur mis à la disposition par l'employeur, ils ont droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail (art. 327 b, al. 1 CO).
- 27.5** Si, d'entente avec l'employeur, les employés fournissent le véhicule à moteur, ils ont droit en outre au paiement des impôts sur le véhicule et des primes de l'assurance responsabilité civile, ainsi qu'à une indemnité d'usure équitable, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail (art. 327 b, al. 2 CO).
-

Rétribution en cas d'empêchement de travailler

Art. 28 Sécurité sociale

En cas d'empêchement de travailler par suite de maladie, d'accident, de maternité, de service militaire ou d'accomplissement d'une obligation légale, l'employeur veille à couvrir de manière équitable et complète tous les éléments de la rétribution afférents à la période d'empêchement.

Art. 29 Rétribution en cas de maladie, d'accident et de maternité

29.1 Les employés qui sont empêchés d'exercer leurs fonctions par suite de maladie ou d'accident ont droit, par année d'activité, à leur salaire fixe ainsi qu'à une indemnité convenable pour perte des commissions, selon le barème suivant:

- | | |
|--|--------|
| ▪ Pendant la 1 ^{ère} année de service | 1 mois |
| ▪ de la 2 ^e à la 3 ^e année de service | 2 mois |
| ▪ de la 4 ^e à la 10 ^e année de service | 4 mois |
| ▪ Après la 10 ^e année de service | 6 mois |

Les prestations ci-dessus couvrent l'obligation faite à l'employeur de verser la rétribution conformément aux articles 324 a et 324 b du CO.

29.2 En cas de maladie, l'employeur accorde, en plus des dispositions précitées, une protection supplémentaire aux employés, que ce soit par le paiement de la rétribution pour une plus longue période, par une assurance d'indemnités journalières ou par des prestations d'une caisse de retraite. S'il s'agit d'une assurance d'indemnités journalières, les primes peuvent être supportées à parts égales par l'employeur et l'employé.

29.3 Les employés doivent être assurés par l'employeur contre les accidents professionnels et non-professionnels, selon les dispositions légales. Les primes afférentes à l'assurance des accidents professionnels et non-professionnels sont à la charge de l'employeur.

- 29.4** Toutes les employées ont droit à au moins 12 semaines au total de congé de maternité ininterrompu et payé immédiatement avant et après l'accouchement. Le congé n'est pas considéré comme absence de maladie et est, de ce fait, sans influence sur la durée de la rétribution en cas de maladie et sur le droit aux vacances.

Art. 30 Service militaire

- 30.1** Si, en temps de paix, les employés sont empêchés de travailler pour cause de service militaire obligatoire, par quoi il faut entendre tout service dans l'armée, le service féminin de l'armée et le service de protection civile, ils ont droit à leur salaire fixe ainsi qu'à une indemnité convenable pour perte des commissions, selon le barème suivant:

	Employés	
	avec charges familiales	sans charges familiales
▪ Ecole de recrue	100%	50%
▪ Service d'avancement	100%	75%
▪ Cours de répétition et de complément	100%	100%
▪ Service de protection civile	100%	100%

- 30.2** Si les employés quittent l'entreprise moins de six mois après la fin du service d'avancement, l'employeur peut exiger le remboursement, pro rata temporis, de la rétribution versée, déduction faite de l'allocation pour perte de gain.

- 30.3** Dans la mesure où les employés perçoivent une rétribution, les allocations pour perte de gain sont acquises à l'employeur.

Art. 31 Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales

L'accomplissement d'obligations prescrites par la loi ou de fonctions officielles empêchant les employés de travailler n'entraîne normalement aucune réduction de la rétribution, pour autant qu'une indemnité suffisante ne découle pas de cette activité et que cette dernière ne nécessite pas des absences d'une certaine durée.

Prévoyance

Art. 32 Prévoyance en faveur du personnel

- 32.1** La prévoyance en faveur des employés doit au minimum, satisfaire aux dispositions de la LPP. La rémunération assurée doit comprendre une part équitable des commissions.
- 32.2** En cas de changement d'emploi les prestations de libre passage sont déterminées en fonction des dispositions légales.
- 32.3** Il est recommandé de prévoir, dans le règlement de prévoyance, la possibilité d'un âge de retraite flexible avec adaptation correspondante des prestations.

Art. 33 Indemnité en cas de décès

L'indemnité en cas de décès est celle prévue par l'article 338 du CO. Selon ce dernier, l'employeur doit, à partir du jour du décès, payer la rétribution pour un mois encore et pour deux mois encore si l'engagement a duré plus de cinq ans, pour autant que les employés laissent un mari / une épouse ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles ils remplissaient une obligation d'entretien.

Art. 34 Indemnité de départ

Si des employés âgés d'au moins 50 ans quittent la société après 20 années de service ou plus, l'employeur doit leur verser une indemnité de départ conformément à l'article 339 b-c du CO. L'employeur peut compenser cette indemnité par les prestations futures d'une institution de prévoyance (art. 339 d du CO).

Dispositions finales

Art. 35 Service de placement

Le Service suisse de placement commercial (SPC) est à la disposition de tous les membres de l'ASA et de leurs employés.

Art. 36 Droits acquis

Les employés déjà au bénéfice de conditions d'engagement plus avantageuses ne sont pas touchés par les dispositions nouvelles de la présente convention.

Art. 37 Disponibilité à la négociation

Les parties signataires de la présente convention se déclarent disposées à discuter, en cas de besoin, toute question ayant trait à ladite convention.

Art. 38 Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention remplace celle du 1^{er} janvier 1995 et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires pour la fin d'une année civile, en observant un préavis de six mois. Les nouvelles dispositions relatives au droit aux vacances entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

Zurich, le 13 février 2003

Association Suisse d'Assurances

Lucius Dürr
Directeur

Bruno Zeltner
Directeur adjoint

Société Suisse des Employés de Commerce

Edi Class
Secrétaire général

Suzanne Erdös
Secrétaire centrale

Commentaire

sur la Convention sur les conditions de travail dans le service externe conclue entre l'Association Suisse d'Assurances et la Société suisse des employés de commerce.

Terminologie relative à la rétribution des employés du service externe travaillant à la commission

1. Rétribution

Ce mot est utilisé comme terme général englobant le salaire fixe et les commissions y compris les indemnités pour perte de commissions.

1.1 Salaire fixe

Il s'agit ici de l'élément stable de la rétribution, indépendant du commissionnement (salaire ou fixe, gratification, etc.).

1.2 Commissions

Elles représentent l'élément variable, fonction de la production, de la rétribution (commissions d'acquisition, sur le chiffre d'affaires, de gestion; garanties de commission; indemnités pour perte de commissions, etc.).

1.3 Indemnité pour perte de commissions

Il s'agit ici de l'indemnité versée à titre de compensation convenable pour la perte de commissions lorsque les collaborateurs sont empêchés, pour des raisons qui ne leur sont pas imputables, d'exercer leur activité (accident, maladie, vacances, congé payé, service militaire, protection civile, exercice de fonctions publiques, accomplissement d'obligations légales).

Le calcul de l'indemnité pour perte de commissions s'effectue, en règle générale, sur la base de la moyenne des commissions perçues au cours des 12 derniers mois ou de l'année civile précédente.

2. Remboursement des frais

2.1 Frais effectifs

Ils compensent les dépenses engagées par les employés pour leur activité professionnelle au titre de déplacements (auto, moyens de transports publics, etc.), de leur entretien (repas, nuitées, etc.) et des débours particuliers (téléphones, ports, etc.).

2.2 Frais forfaitaires

Ils sont - afin de simplifier le décompte - versés sous forme d'indemnités journalières, hebdomadaires ou mensuelles fixes. Ils couvrent, en bonne moyenne, les dépenses effectives.

Déclaration annexe

L'Association suisse d'assurances (ASA) recommande à ses membres d'appliquer les dispositions conventionnelles conclues avec la Société suisse des employés de commerce/SSEC (art. 5 et suiv.) aux membres de la Fédération suisse des inspecteurs et agents d'assurance (FSIAA).

La Fédération suisse des inspecteurs et agents d'assurance (FSIAA) approuve ces dispositions conventionnelles.

FÉDÉRATION SUISSE DES INSPECTEURS ET AGENTS D'ASSURANCES

Le président central:

K. R. Meier
