

ASA | SVV

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

Convention  
sur les conditions d'emploi  
dans le service interne

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003



**sec suisse**  
kv schweiz · sic svizzera



# Convention sur les conditions d'emploi dans le service interne

L'Association suisse d'assurances (ASA)

et

la Société suisse des employés de commerce

ont adopté  
la convention suivante portant les dispositions conventionnelles ci-après



---

## Table des matières:

---

<b>Dispositions générales</b>	<b>7</b>
Art. 1 But	7
Art. 2 Champ d'application	7
Art. 3 Convention de paix	7
Art. 4 Activité professionnelle et vie de famille	8
Art. 5 Collaboration ASA/SEC Suisse	8
<b>Dispositions conventionnelles</b>	<b>9</b>
<b>Début et fin des rapports de travail</b>	<b>9</b>
Art. 6 Conclusion du contrat de travail	9
Art. 7 Temps d'essai	9
Art. 8 Résiliation	9
Art. 9 Restriction au droit de résilier	11
<b>Droits et obligations des employés</b>	<b>12</b>
Art. 10 Participation des employés	12
Art. 11 Protection de la personnalité et des données	13
Art. 12 Egalité des chances	13
Art. 13 Perfectionnement professionnel	14
Art. 14 Exercice de mandats	14
Art. 15 Occupations accessoires	14
Art. 16 Diligence et fidélité	15
<b>Durée du travail et des vacances</b>	<b>16</b>
Art. 17 Durée du travail	16
Art. 18 Heures supplémentaires	16
Art. 19 Vacances	17
Art. 20 Jours de congé	18
<b>Rémunération</b>	<b>19</b>
Art. 21 Salaires	19
Art. 22 Allocation de fin d'année	19
Art. 23 Allocations familiales	19
Art. 24 Primes de fidélité	19

---

---

<b>Salaire en cas d'empêchement de travailler</b>	<b>20</b>
Art. 25 Maladie et accident	20
Art. 26 Service militaire	21
Art. 27 Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales	21
<b>Prévoyance</b>	<b>22</b>
Art. 28 Prévoyance en faveur du personnel	22
Art. 29 Indemnité en cas de décès	22
Art. 30 Indemnité de départ	22
<b>Dispositions finales</b>	<b>23</b>
Art. 31 Service de placement	23
Art. 32 Droits acquis	23
Art. 33 Disponibilité à la négociation	23
Art. 34 Entrée en vigueur et durée de la convention	23

---

## **Dispositions générales**

### **Art. 1 But**

- 1.1** Dans 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.
- 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 à temps plein et partiel du service interne et liés par des rapports de travail stables et de durée indéterminée,
  - aux apprentis.
- 2.2** 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 Activité professionnelle et vie de famille**

L'ASA soutient la plate-forme sur la politique familiale créée par l'Union patronale suisse et recommande la mise en application du « Guide pour les employeurs » visant à mieux concilier la vie familiale et l'activité professionnelle.

**Art. 5 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 de travail*

#### **Art. 6 Conclusion du contrat de travail**

Les rapports de travail sont réglés par un contrat individuel de travail sous la forme écrite.

#### **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 de travail 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** Le contrat de travail peut, de part et d'autre, être résilié immédiatement pour des 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 sans leur faute: 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 dues à des circonstances particulières (liquidation d'entreprise, fusion, licenciements collectifs) concernant les employés ne soient prises, la commission des employés doit être consultée 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 du possible, d'atténuer les incidences de mesures de compression de personnel. La SEC Suisse est par ailleurs libre de conseiller, à sa demande, la commission des employés.

**10.3** La commission des employés est avisée en temps utile de mesures de réorganisation radicales.

---

## **Art. 11 Protection de la personnalité et des données**

- 11.1** 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.
- 11.2** 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. 12 Egalité des chances**

- 12.1** Afin de promouvoir l'égalité des chances, tout préjudice du fait du sexe, de la nationalité ou de la religion doit être évité.
- 12.2** 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.
- 12.3** 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. 13 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 ils ont 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. 14 Exercice de mandats**

**14.1** 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.

**14.2** L'exercice de telles fonctions pendant la durée du travail n'entraînera, en principe, aucune réduction du salaire ou des vacances, sauf s'il nécessite des absences d'une certaine durée indemnisées par ailleurs.

### **Art. 15 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 organes de la SEC Suisse.

---

## **Art. 16 Diligence et fidélité**

- 16.1** 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.
- 16.2** 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, dans la mesure où la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur ou de tiers l'exige.
-

## ***Durée du travail et des vacances***

### **Art. 17 Durée du travail**

- 17.1** La durée hebdomadaire normale de travail ne doit pas, en moyenne annuelle, dépasser 42 ½ heures.
- 17.2** L'introduction des horaires flexibles (par ex. avec plages horaires variables et travail à temps partiel notamment) est facilitée.

### **Art. 18 Heures supplémentaires**

- 18.1** Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur donnent droit à compensation. En principe, cette compensation consiste en l'octroi de temps libre de durée égale.
- 18.2** Si, exceptionnellement, la compensation sous forme de temps libre n'est pas possible, les heures supplémentaires seront indemnisées et donneront droit à un supplément de salaire de 25%.
-



## **Art. 19 Vacances**

- 19.1** Par année civile, les employés ont droit aux vacances payées suivantes:
- jeunes employés et apprentis jusqu'à 20 ans révolus 25 jours de travail
  - ensuite et jusqu'à 50 ans révolus 23 jours de travail
  - après 50 ans révolus 27 jours de travail
- 19.2** Si les rapports de travail débutent ou prennent fin au cours de l'année civile, l'employé a droit, pour chaque mois complet de travail, à un douzième des vacances prévues pour l'année.
- 19.3** Des jours fériés valables pour l'ensemble du personnel, coïncidant avec une période de vacances de l'employé, ne sont pas considérés comme jours de vacances.
- 19.4** Si la maladie ou un accident empêche des 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.
- 19.5** Si, par suite de maladie ou d'accident, l'absence des l'employés dure au total plus de deux mois au cours d'une année de service, l'employeur a le droit de leur déduire un douzième de leurs vacances pour chaque mois complet d'absence supplémentaire.
- 19.6** 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. 20 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 du salaire:

- |  |   |
|--|---|
| ▪ 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 supérieurs, examens scolaires publics ou subventionnés par l'Etat   | 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 la 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 extra-scolaires  | Jusqu'à 1 semaine                                   |

## **Rémunération**

### **Art. 21 Salaires**

- 21.1** Le salaire est fixé individuellement entre l'employeur et les employés; il est revu périodiquement, en fonction des circonstances. En plus des prestations des employés, on tiendra avant tout compte, pour fixer le salaire, de la fonction, de la formation professionnelle, de l'expérience, des années de service, de l'âge, ainsi que de l'évolution du coût de la vie.
- 21.2** L'indemnisation des apprentis dépend des usages locaux et en vigueur dans la branche. Il est, en l'occurrence, tenu compte des recommandations concernant les salaires de la SEC Suisse.
- 21.3** La cession du salaire à des tiers est exclue. L'employeur verse le salaire aux employés exclusivement. Font exception les saisies de salaire découlant de décisions judiciaires ou de poursuites légales.

### **Art. 22 Allocation de fin d'année**

En règle générale, les employés touchent une allocation de fin d'année d'un montant égal à un mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'allocation est payée pro rata temporis.

### **Art. 23 Allocations familiales**

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

### **Art. 24 Primes de fidélité**

L'employeur doit tenir compte de façon équitable de l'ancienneté des employés en fixant le salaire et/ou en accordant des primes de fidélité.

---

## ***Salaire en cas d'empêchement de travailler***

### **Art. 25 Maladie et accident**

**25.1** Les employés qui sont empêchés d'exercer leurs fonctions par suite de maladie ou d'accident ont droit, par année d'engagement, à leur salaire complet, selon le barème suivant:

- pendant la 1<sup>ère</sup> année de service 1 mois
- de la 2e à la 3e année de service 2 mois
- de la 4e à la 10e année de service 4 mois
- après la 10e année de service 6 mois

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

**25.2** En cas de maladie, l'employeur accorde, en plus des dispositions précitées, une protection supplémentaire aux employés, que ce soit par le paiement du salaire 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 les employés.

**25.3** 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.

**25.4** Toutes les employées ont droit à au moins 12 semaines en 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. 26 Service militaire

**26.1** 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, le salaire est, par année civile, versé comme suit:

	employés	
	avec charges familiales	sans charges familiales
▪ école de recrue	100%	50%
▪ service d'avancement	100%	75%
▪ cours de répétition et de complément	100%	100%
▪ service de protection civile	100%	100%

**26.2** Si des 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 l'indemnité versée, déduction faite de l'allocation pour perte de gain.

**26.3** Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'employeur qui verse le salaire.

## Art. 27 Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales

Si les employés sont empêché de travailler en raison d'obligations prescrites par la loi ou qu'ils exercent une fonction officielle, le maintien du salaire est déterminé par la loi.

---

## **Prévoyance**

### **Art. 28 Prévoyance en faveur du personnel**

- 28.1** La prévoyance en faveur des employés doit, au minimum, satisfaire aux dispositions de la LPP. Lorsque des institutions de prévoyance existantes accordent déjà des prestations supérieures aux normes minimales de la LPP, le niveau des prestations antérieures sera maintenu.
- 28.2** En cas de changement d'emploi, les prestations de libre passage sont déterminées en fonction des dispositions légales.
- 28.3** Il est recommandé de prévoir, dans le règlement de prévoyance, la possibilité d'un âge de retraite flexible avec adaptation correspondante des prestations.

### **Art. 29 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 le salaire pour un mois supplémentaire, et pour deux mois 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. 30 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. 339d du CO).

---

## ***Dispositions finales***

### **Art. 31 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. 32 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. 33 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. 34 Entrée en vigueur et durée de la convention**

La présente convention remplace celle du 1<sup>er</sup> janvier 1995 et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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.

---

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

Susanne Erdös  
Secrétaire centrale

---