

Convention collective de travail (CCT)

entre SWICA Organisation de santé et
la Société des employés de commerce

SWICA offre à ses collaborateurs un ensemble équilibré de prestations qui tient compte des objectifs et besoins de SWICA et des collaborateurs.

SWICA est attachée à la compétitivité; exigeant et promouvant une culture de la performance, elle soutient ses collaborateurs dans leurs efforts pour atteindre leurs objectifs individuels. SWICA encourage l'attribution de tâches qui font sens, la confiance dans une action menée sous sa propre responsabilité, la fiabilité, l'estime et une culture active du feedback. SWICA veille à des conditions de travail saines et à une rémunération conforme au marché.

Cette attitude fondamentale constitue la base sur laquelle repose la présente convention collective de travail (CCT). Cette dernière est imprimée en langue française, allemande et italienne. En cas de doute, c'est la version allemande qui fait foi en tant que version originale. Dans la mesure où figurent des désignations de personnes sous la forme masculine, il y a lieu de considérer que ces désignations s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Dispositions générales

1. But
2. Champ d'application
3. Représentation du personnel (MAK)
4. Egalité entre hommes et femmes

Début et fin des rapports de travail

5. Début des rapports de travail
6. Temps d'essai
7. Fin des rapports de travail
8. Protection contre les congés signifiés en temps inopportun

Horaires de travail, heures supplémentaires, vacances et congés payés

9. Horaires de travail
10. Heures supplémentaires
11. Sécurité au travail
12. Gestion de la santé dans l'entreprise
13. Jours fériés
14. Vacances
15. Congés payés
16. Salaire
17. Adaptation des salaires
18. 13e salaire mensuel
19. Allocations familiales
20. Primes de fidélité
21. Cession du salaire
22. Droit des survivants au salaire en cas de décès
23. Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident
24. Congé de maternité et de paternité
25. Service militaire et autres services à la collectivité

Assurances sociales

26. Assurance des soins
27. Prévoyance du personnel

Droits et devoirs généraux

28. Formation de base et formation continue
29. Fonctions publiques
30. Appartenance syndicale
31. Protection de la personnalité
32. Activités accessoires
33. Devoir de diligence et de fidélité
34. Secret professionnel et protection des données
35. Droits d'auteur

Dispositions finales

36. Mesures de restructuration
37. Ouverture à la négociation
38. Entrée en vigueur et durée de la Convention collective de travail

1 But

La présente Convention collective de travail (CCT) a pour but de:

- fixer des conditions d'emploi répondant aux exigences du temps et du marché;
- conserver et encourager la bonne entente entre SWICA et ses collaborateurs;
- approfondir la collaboration entre les parties contractantes selon le principe de la bonne foi, et ce, afin de sauvegarder la paix du travail.

2 Champ d'application

- 2.1 La présente Convention collective de travail s'applique à tous les collaborateurs à plein temps ou à temps partiel – y compris ceux rémunérés à l'heure s'ils sont au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée – travaillant pour le compte de l'ensemble des entreprises rattachées au groupe SWICA et dont la liste figure en annexe. Les collaborateurs engagés pour une durée déterminée sont soumis à la CCT pour autant que leurs rapports de travail s'inscrivent dans le prolongement d'un engagement ferme.
- 2.2 Les apprentis sont soumis au contrat d'apprentissage officiel pour toutes les dispositions qui leur sont plus favorables.
- 2.3 La CCT n'est pas applicable aux travailleurs temporaires mis à disposition de SWICA par une entreprise de travail temporaire.
- 2.4 Les dispositions du Code des obligations (CO) et de la loi sur le travail (LTr) régissent toutes les questions du droit du travail non réglées par la présente CCT. Les accords particuliers prévus par le contrat de travail individuel (CIT) priment la CCT à condition que le contrat en question prévoit un régime plus favorable pour le collaborateur.
- 2.5 La CCT s'applique à tous les collaborateurs selon les chiffres 2.1 à 2.3, qu'ils soient membres ou non de la Société des employés de commerce.

3 Représentation du personnel (MAK)

- 3.1 Une commission du personnel (MAK) est instituée afin de favoriser l'entretien de rapports de collaboration basés sur la confiance entre les membres du personnel et le comité de direction. Les droits de participation de la MAK se basent sur l'art. 48 LTr et sur la loi sur la participation.
- 3.2 La procédure de désignation de la commission du personnel, son droit à être informée et consultée ainsi que ses attributions sont fixés par un règlement séparé. Ce dernier est adopté conjointement par SWICA et la MAK.
- 3.3 Les membres de la commission du personnel ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur activité pour la sauvegarde des intérêts des collaborateurs. Ils jouissent du temps nécessaire pour participer aux négociations avec la Société des employés de commerce et le comité de direction.

4 Egalité entre des hommes et femmes

Les parties contractantes contribuent à ce que l'égalité des chances des femmes et des hommes revête une dimension concrète au sein des entreprises. Dans tous les secteurs d'activité, elles s'engagent à favoriser l'égalité des chances et pour prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la nationalité, la religion ou l'orientation sexuelle. Selon la loi sur l'égalité, les collaborateurs ne peuvent donner lieu à aucune discrimination fondée sur leur sexe, que ce soit directement ou indirectement. Si la commission du personnel (MAK) soupçonne l'existence à large échelle d'infractions au principe de l'interdiction de la discrimination, elle est en droit d'exiger du comité de direction qu'il procède à un examen de la situation et se prononce sur la nécessité éventuelle d'adopter des mesures de correction. Si un collaborateur s'estime discriminé à titre individuel, il peut faire appel à la commission du personnel (MAK) pour qu'elle clarifie le cas. Les litiges sont à porter devant les tribunaux civils.

Début et fin des rapports de travail

5 Début des rapports de travail

- 5.1 Les rapports de travail sont régis par les lois applicables en la matière (CO, LTr, etc.), les clauses écrites du contrat individuel de travail (CIT) et la présente Convention collective de travail (CCT).
- 5.2 Un exemplaire de la présente CCT est remis à tous les collaborateurs soumis à la présente CCT, cela en tant qu'annexe au CIT.

6 Temps d'essai

La durée maximale du temps d'essai est de trois mois. Un temps d'essai plus court ou la renonciation à ce dernier peut être convenu par écrit.

7 Fin des rapports de travail

- 7.1 Les délais de congé suivants sont applicables pour la résiliation des rapports de travail:
- | | |
|--|------------------------------|
| ■ au cours du temps d'essai | 7 jours |
| ■ au cours de la 1 ^{ère} année de service | n'importe quand |
| ■ au cours de la 2 ^e année de service | 1 mois pour la fin d'un mois |
| ■ dès la 4 ^e année de service | 2 mois pour la fin d'un mois |
| | 3 mois pour la fin d'un mois |

Des délais de congé plus longs peuvent être convenus par écrit dans le cadre du CIT.

- 7.2 Le congé doit être donné par écrit et parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail avant que le délai de congé ne se mette à courir. En cas de libération du collaborateur de son obligation de travailler, de licenciement avec effet immédiat ou de résiliation du contrat, les détails y relatifs sont régis par une convention particulière. L'employeur accordera au salarié le temps nécessaire pour rechercher un autre emploi, une fois le contrat dénoncé (art. 329, al. 3 CO).

- 7.3 Les rapports de travail se terminent à la fin du mois au cours duquel le collaborateur a atteint l'âge ordinaire de la retraite. La fin des rapports de travail peut également être fixée avant ou après cette échéance ou retardée d'un commun accord.

8 Protection contre les congés signifiés en temps inopportun

En ce qui concerne la protection contre les congés signifiés en temps inopportun, à savoir en période de maladie, d'accident, de grossesse, d'accouchement, de service militaire, de service dans le cadre de la protection civile, de service civil, de service dans le cadre de la Croix-Rouge ou de service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale, l'art. 336c CO est applicable.

Horaires de travail, heures supplémentaires, vacances et congés payés

9 Horaires de travail

- 9.1 Les dispositions énoncées sous les titres horaires de travail et heures supplémentaires (chiffres 9 et 10) s'appliquent à tous les collaborateurs entrant dans le champ d'application de la loi sur le travail.
- 9.2 SWICA autorise l'application de modèles d'horaires de travail souples favorisant notamment la compatibilité entre profession et famille. Ces horaires reposent sur une durée de travail hebdomadaire de 40 heures pour les personnes engagées à plein temps.
- 9.3 Dans le cadre d'un horaire de travail annuel, les normes suivantes sont applicables:
- Les heures de travail requises sont fournies en principe au cours d'une semaine de cinq jours et réparties dans le cas normal sur les jours ouvrables ordinaires, soit du lundi au vendredi. Dans des cas particuliers, il est possible de travailler occasionnellement le samedi.
 - Une fois par an, un décompte personnel des heures est établi et donne lieu à compensation conformément au règlement sur le temps de travail.
 - Tous les collaborateurs entrant dans le champ d'application de la loi sur le travail sont tenus de respecter les dispositions relatives aux pauses et temps de repos, et ce, indépendamment du fait qu'ils saisissent ou non leur temps de travail.
 - Le travail de nuit ou du dimanche est soumis à autorisation. Le service du personnel devra être impliquée en cas de demandes d'autorisation de ce genre. En étroite collaboration avec la MAK et la Société des employés de commerce, il sera établi un règlement sur les horaires de travail régissant les dispositions d'exécution sur les horaires de travail.
- 9.4 Les heures effectuées quotidiennement doivent faire l'objet d'un relevé sous une forme appropriée, pour autant que l'une ou l'autre des réglementations d'exception énoncées ci-après ne soit pas applicable. Le droit du collaborateur de consulter son décompte d'heures personnel est garanti.

Sous réserve des conditions fixées aux art. 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), il est possible de renoncer à enregistrer et documenter la durée du travail ou de convenir d'un enregistrement simplifié.

10 Heures supplémentaires

- 10.1 Pour atteindre les objectifs d'entreprise de SWICA (service à la clientèle optimal, etc.), il arrive que, passagèrement, des heures supplémentaires soient prescrites en plus de l'horaire hebdomadaire convenu de 40 heures, cela dans les limites de la durée maximale de la semaine de travail fixée par la loi. Les heures supplémentaires sont susceptibles d'être exigées par le supérieur hiérarchique, dans les limites de ce qui peut être attendu du collaborateur selon les règles de la bonne foi. Les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre de même durée dans les douze mois avec l'accord du supérieur hiérarchique. Si une compensation des heures supplémentaires se révèle impossible dans ce délai, les heures seront payées sans supplément. Le temps de travail supplémentaire excédant un total de 40 heures donne droit à un supplément de 25 %. Les heures supplémentaires effectuées par les collaborateurs à temps partiel sont indemnisées au prorata du taux d'emploi selon des principes analogues à ceux prévalant pour les collaborateurs à plein temps (40 heures).
- 10.2 La rémunération des heures supplémentaires accomplies par les collaborateurs dispensés d'enregistrer la durée de leur travail en raison de leur fonction (chiffre 9.4) est incluse dans leur salaire de base. Ce travail supplémentaire doit être compensé en temps, et aucun paiement d'heures supplémentaires n'a lieu.

11 Sécurité au travail

A SWICA, la sécurité ainsi que la protection de la santé au poste de travail visent la protection du personnel contre les dommages résultant d'accidents, de maladies professionnelles ainsi que d'atteintes à la santé physiques ou psychiques survenant dans le contexte de l'activité professionnelle exercée. La sécurité au travail et la protection de la santé constituent une tâche commune de SWICA et de ses collaborateurs. SWICA édicte à cet effet des directives appropriées.

12 Gestion de la santé dans l'entreprise

SWICA veille à protéger la santé physique et psychique de son personnel au travers de concepts et mesures visant la promotion de la santé qui soient à la fois globaux et systématiques, et s'inscrivant dans la durée. A cette fin, SWICA développe des structures et processus entrepreneuriaux intégrés ayant pour but un aménagement du travail, une organisation ainsi que des comportements propices à la santé, cela dans le respect des critères de qualité reconnus en matière de gestion de la santé en entreprise. SWICA crée les conditions-cadres nécessaires afin de prévenir dans toute la mesure du possible des risques pour la santé. Lors des entretiens annuels avec les collaborateurs au sujet de leur charge de travail, les questions de la situation régnant au poste de travail, de l'organisation des tâches, de l'affectation des ressources et des éventuelles mesures à prendre sont discutées.

SWICA s'engage à prévoir des mesures particulières visant la protection de la santé et le respect de la loi sur le travail. Elle s'engage à en informer ses cadres et son personnel et à les y sensibiliser.

SWICA met à la disposition de ses collaborateurs une antenne interne chargée de répondre à leurs questions au sujet des horaires de travail et de la protection de la santé.

SWICA prend des mesures particulières en vue de la protection de la santé de tous ses collaborateurs.

SWICA renseigne la Société des employés de commerce au moins une fois par année ou au gré des besoins au sujet de la mise en œuvre de la GSE ainsi que de l'application faite des articles 73a et b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), cela au moyen d'évaluations statistiques anonymisées.

13 Jours fériés

- 13.1 Sont réputés de manière générale jours fériés payés les 1er et 2 janvier, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er Août, ainsi que les 25 et 26 décembre. Lorsqu'en vertu de règles locales divergentes, certains parmi les jours précités ne sont pas fériés et que, de ce fait, la présence au travail des collaborateurs est exigée, ceux-ci doivent être compensés par un congé pris à un autre moment.
- 13.2 Sont réputés également jours chômés payés au maximum quatre autres jours fériés locaux déclarés tels en vertu de règles et usages locaux et de lois cantonales applicables au secteur des services. Ces congés peuvent aussi consister en des demi-journées.
- 13.3 Les bureaux de SWICA restent fermés les 24 et 31 décembre. Les heures de travail manquantes doivent être accomplies à l'avance.
- 13.4 Les jours fériés qui tombent sur un samedi ou un dimanche ne peuvent pas être remplacés par des jours de congé payé. Les jours ou demi-jours fériés tombant au cours d'une période de vacances du collaborateur ne sont pas réputés être des jours de vacances pris.
- 13.5 Pour les collaborateurs à temps partiel liés contractuellement par un horaire de travail hebdomadaire fixe, les jours fériés tombant dans la période de travail sont imputés comme du temps de travail à effectuer. Pour les collaborateurs à temps partiel, qui ne sont pas liés contractuellement par un horaire de travail hebdomadaire fixe, les jours fériés sont imputés prorata temporis. Quant aux collaborateurs engagés à l'heure, leur salaire horaire brut inclut déjà l'indemnité pour jours fériés.

14 Vacances

- 14.1 Pour les collaborateurs au bénéfice d'un engagement à 100 %, le droit à des vacances payées est le suivant :
 - jusqu'à et y compris la 24^e année de service 25 jours ouvrables
 - dès la 25^e année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus 30 jours ouvrables
 - dès l'âge de 60 ans révolus 33 jours ouvrables
 - les jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et les apprentis 30 jours ouvrables
- 14.2 Pour autant que les circonstances au sein de l'entreprise le permettent, les collaborateurs sont autorisés à prendre deux semaines de vacances non payées au maximum. Leur contrevalet est déduite du 13^e salaire en proportion. Les détails relatifs aux vacances non payées sont fixés par le règlement du temps de travail.

- 14.3 En principe, un maximum de huit semaines de vacances est accordé par année civile, quel que soit le modèle d'horaire de travail.
- 14.4 Les collaborateurs entrés dans l'entreprise ou quittant celle-ci en cours d'année, de même que ceux engagés à temps partiel ont droit à des vacances en proportion.
- 14.5 Les vacances sont fixées d'un commun accord. Il sera tenu compte des vœux des collaborateurs dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.
- 14.6 En règle générale, les vacances doivent être prises dans l'année civile en cours. La durée d'une période de vacances au moins portera sur deux semaines. Le report d'un solde de vacances sur l'année suivante n'est possible, en principe, que jusqu'à la fin mars.
- 14.7 Lorsqu'un collaborateur tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, les jours d'incapacité totale de travail, attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme jours de vacances pris.
- 14.8 Les absences dont les causes sont inhérentes à la personne du collaborateur telles que la maladie, un accident, l'accomplissement de devoirs légaux, l'exercice d'une fonction publique ou un congé-jeunesse peuvent être imputées à la durée des vacances pour autant que l'absence se soit prolongée au-delà de trois mois au cours d'une année civile. Pour chaque mois civil entier d'absence supplémentaire, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième.
- 14.9 Si le collaborateur résilie ses rapports de travail avec SWICA, cette dernière pourra demander une compensation des vacances prises en trop sous la forme d'une retenue de salaire.

15 Congés payés

- 15.1 Dans les circonstances énumérées ci-dessous, les jours de congé suivants sont accordés aux collaborateurs soumis à la CCT:
 - mariage du collaborateur / enregistrement d'un partenariat: 3 jours
 - mariage d'un membre de la famille ou d'un proche parent: 1 jour
 - recrutement à l'armée selon ordre de marche
 - déménagement: 1 jour
 - décès du conjoint / partenaire, du père / de la mère, d'un frère / d'une sœur ou d'un enfant: 3 jours
 - décès d'un autre membre de la parenté ou d'une connaissance proche: au maximum 1 jour
 - nécessité de soigner des personnes malades faisant partie du ménage du collaborateur, faute de possibilité de recourir à une aide extérieure: jusqu'à 3 jours par cas
 - rendez-vous scolaire concernant son propre enfant, un enfant confié ou l'enfant du conjoint: jusqu'à un ½ jour par enfant et par an

Sont assimilés aux parents biologiques les beaux-parents, parents adoptifs et parents nourriciers; aux enfants biologiques, les enfants, les beaux-enfants, enfants adoptifs et enfants confiés; aux époux, les concubins et partenaires de même sexe.

- 15.2 Les rendez-vous chez le médecin susceptibles d'être fixés à l'avance doivent être placés à des heures situées au début ou à la fin de l'horaire de travail. Le temps de travail manqué

doit être rattrapé. Les consultations demandées en urgence entre le début et la fin de l'horaire de travail sont réputées être du temps de travail. Seules sont payées au maximum les heures de travail selon l'horaire ordinaire.

16 Salaire

- 16.1 Les parties à la présente convention arrêtent les salaires minimums alloués dès l'âge de 20 ans révolus aux collaborateurs jouissant de leur pleine capacité de travailler, qu'ils soient au bénéfice d'une formation professionnelle ou non. Convenu entre SWICA et le collaborateur, le salaire lié à la fonction est fixé dans le CIT.
- 16.2 La fonction, le niveau de responsabilité, les qualifications et la performance du collaborateur, y compris l'expérience professionnelle requise pour la fonction, constituent la base sur laquelle est fixé le salaire conforme au marché. Les prestations et le comportement de tous les collaborateurs font l'objet d'une évaluation périodique. Une politique salariale claire et identique pour les hommes et les femmes est garantie.
- 16.3 Les salaires alloués aux collaborateurs actifs dans les secteurs du commerce et de l'informatique sont fixés sur la base des directives de la Société des employés de commerce et autres associations de branche.

17 Adaptation des salaires

Les salaires individuels liés à la fonction sont revus annuellement. Les parties à la présente convention mènent annuellement des négociations salariales. Celles-ci portent sur la fixation du niveau des salaires minimaux de même que sur l'adaptation des salaires liés à la fonction en vigueur. Les critères retenus dans le cadre des négociations salariales sont notamment la situation financière de l'entreprise et l'évolution du coût de la vie (renchérissement).

18 13^e salaire mensuel

- 18.1 Les collaborateurs rémunérés au mois reçoivent annuellement un 13^e salaire mensuel. Son versement a lieu en deux tranches égales, la première à fin juin et la seconde à fin décembre.
Pour les collaborateurs rétribués à l'heure, la quote-part du 13^e mois de salaire est comprise dans le salaire horaire brut.
- 18.2 SWICA peut prévoir par convention le paiement en 12 mensualités du 13^e salaire mensuel dans le cas de collaborateurs rétribués à la commission en vertu de leur contrat de travail individuel.
- 18.3 Les collaborateurs entrés dans l'entreprise ou quittant celle-ci en cours d'année reçoivent une part de leur 13^e salaire calculé prorata temporis.

19 Allocations familiales

Les allocations pour enfants et de formation sont versées conformément à la réglementation en vigueur dans le canton du lieu de travail, mais atteignent au minimum le montant prévu par la loi fédérale sur les allocations familiales.

20 Primes de fidélité

- 20.1 Les primes de fidélité suivantes sont versées au collaborateur en signe de reconnaissance pour les années de service

accomplies, cela à condition que les rapports de travail n'aient pas été dénoncés:

- au bout de 5 ans de service, un demi-salaire mensuel
- au bout de 10 ans de service, un salaire mensuel
- au bout de 15 ans de service, un salaire mensuel
- au bout de 20 ans de service, un salaire mensuel
- au bout de 25 ans de service, un salaire mensuel et demi
- au bout de 30 ans de service, un salaire mensuel
- au bout de 35 ans de service, un salaire mensuel
- au bout de 40 ans de service, un salaire mensuel et demi

La prime de fidélité allouée aux collaborateurs rétribués à l'heure se calcule sur la moyenne du salaire mensuel assujéti aux cotisations AVS, cela sans composantes variables, et qui a été touché au cours des cinq dernières années avant la naissance du droit à ladite prime.

- 20.2 Dans la mesure où les circonstances au sein de l'entreprise le permettent, la prime de fidélité peut, sur demande, être convertie partiellement ou entièrement en congé.
- 20.3 Si les rapports de travail prennent fin pour cause d'entrée à la retraite, la prime de fidélité est versée au prorata du nombre d'années de service.

21 Cession du salaire

Le paiement du salaire est effectué exclusivement au collaborateur, lequel n'est pas autorisé à le céder à des tiers. Sont réservées les décisions de justice et saisies de salaire en vertu du droit des poursuites.

22 Droit des survivants au salaire en cas de décès

En cas de décès du collaborateur, les survivants qui étaient à sa charge ont droit au versement du salaire du mois au cours duquel est survenu le décès auquel s'ajoutent deux salaires mensuels et une part proportionnelle du 13^e salaire mensuel.

23 Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident

- 23.1 En cas de maladie, les prestations de l'assurance indemnité journalière en cas de maladie selon la LCA sont allouées en lieu et place du salaire. Du 1^{er} jour au 180^e jour de maladie, l'indemnité journalière versée correspond à 100 % du salaire net. Dès le 181^e jour, les prestations se montent à 90 % du salaire brut. Le salaire annuel ou le revenu cible convenu est assuré. La durée des prestations est de 730 jours par cas. Si le collaborateur concerné quitte SWICA, l'assurance indemnité journalière en cas de maladie peut être maintenue pour la même couverture dans le cadre de l'assurance individuelle.
- 23.2 En cas d'accident, les prestations de l'assurance-accidents obligatoire (LAA) sont versées en lieu et place du salaire. Le salaire annuel ou le revenu cible convenu est assuré. Les indemnités journalières légales versées aux collaborateurs sont complétées de manière à ce que ces derniers reçoivent leur salaire net à 100 %. Demeure réservé le chiffre 23.8.
- 23.3 Les dispositions du contrat collectif d'assurance indemnité journalière selon la LCA et du contrat selon la LAA, ainsi que les conditions générales d'assurance (CGA) et les conditions spéciales (CS) s'appliquent également à la mise en œuvre des assurances.

- 23.4 Les primes dues pour les assurances mentionnées sous chiffres 23.1 et 23.2 sont entièrement prises en charge par SWICA.
- 23.5 En cas d'empêchement de travailler, le collaborateur en informera immédiatement son supérieur.
- 23.6 Lorsque l'incapacité de travail excède cinq jours, le collaborateur fournira spontanément un certificat médical. En cas d'inobservation de cette prescription, SWICA se réserve le droit de suspendre le paiement de tout ou partie du salaire.
- 23.7 Dans tous les cas de maladie du collaborateur, SWICA se réserve le droit de demander à ses frais une expertise par un médecin-conseil.
- 23.8 Une réduction des indemnités journalières pour cause d'entreprise téméraire ou de négligence grave peut entraîner une réduction du salaire.

24 Congé de maternité et de paternité

- 24.1 L'empêchement de travailler pour cause de grossesse et d'accouchement est assimilé à un cas de maladie.
- 24.2 En cas d'accouchement, les collaboratrices ont droit à un congé payé de seize semaines, avec versement du salaire intégral. L'arrêt de travail commence au plus tôt deux semaines avant la date présumée de l'accouchement. Au moment de la reprise du travail à l'échéance du congé de maternité, SWICA met tout en œuvre pour offrir à la collaboratrice une activité comparable à un taux d'occupation réduit si elle le souhaite. A la naissance de son propre enfant, le père a droit à un congé payé de deux semaines. Il peut demander jusqu'à deux semaines supplémentaires de congé non payé. Le congé de paternité doit être pris dans un délai d'une année à compter de la date de la naissance de l'enfant. Les jours de congé seront pris d'affilée ou un à un. SWICA met tout en œuvre pour offrir au père une activité comparable à un taux d'occupation réduit s'il le souhaite

25 Service militaire et autres services à la collectivité

- 25.1 Les collaborateurs empêchés de travailler pour cause de service militaire, de service accompli dans le cadre de la protection civile ou de service civil ont droit, par année civile, au versement du salaire intégral pendant quatre semaines. Au-delà de ces quatre semaines:
- 75 % du salaire sont versés aux collaborateurs sans obligations d'entretien;
 - 90 % du salaire sont versés aux collaborateurs ayant des obligations d'entretien.
- 25.2 Le salaire versé au-delà des quatre semaines doit être remboursé par le collaborateur à concurrence de 50 % au cas où,
- il décide de son propre chef de résilier les rapports de travail ou
 - les rapports de travail sont dissouts avec effet immédiat.

La part du salaire donnant lieu à remboursement correspond à la différence entre l'allocation de perte de gain et le salaire brut touché.

- 25.3 L'indemnité versée conformément au régime des allocations pour perte de gain revient à SWICA, pour autant que le montant versé n'excède pas le salaire payé par SWICA.

- 25.4 Le versement d'une rémunération durant un éventuel service actif fera l'objet d'un nouvel accord.

Assurances sociales

26 Assurance des soins

- 26.1 Les collaborateurs ainsi que les membres de leur famille selon le chiffre 15.1 al. 2 peuvent adhérer au contrat collectif de SWICA aux conditions de faveur prévues par ce dernier. Ainsi, les collaborateurs touchent une participation au paiement des primes de l'assurance de base, ainsi qu'aux primes des assurances complémentaires pour autant qu'ils aient adhéré au contrat collectif de SWICA. Pour les collaborateurs à temps partiel, la participation est proportionnelle au degré d'occupation.

- 26.2 Les dispositions d'exécution sont réglées dans une notice explicative séparée.

27 Prévoyance du personnel

- 27.1 Dans la mesure où le collaborateur remplit les conditions prévues par le règlement de la caisse de pension, il sera admis au sein de la Fondation de prévoyance du personnel SWICA.

- 27.2 L'affiliation, l'étendue et la nature des prestations assurées ainsi que les cotisations dues par SWICA et les collaborateurs sont réglées par le règlement de la caisse de pension.

Droits et devoirs généraux

28 Formation de base et formation continue

- 28.1 SWICA promeut la formation de base et la formation continue des collaborateurs de tous les échelons, cela sous la forme d'un soutien méthodologique et financier adéquat, ou au travers de l'octroi du temps nécessaire. Les étapes du développement personnel des collaborateurs et les mesures à prendre en matière de formation de base et de formation continue sont arrêtées lors des entretiens d'évaluation conduits à intervalles réguliers.

SWICA informe annuellement la Société des employés de commerce des activités menées et planifiées dans le domaine de la formation de base et de la formation continue.

Le règlement sur la formation de base et la formation continue arrêté conjointement par le comité de direction de SWICA et la MAK fixe les détails en la matière.

- 28.2 La période choisie pour la formation de base et la formation continue fait l'objet d'une concertation entre le collaborateur et SWICA.

29 Fonctions publiques

- 29.1 En principe, le collaborateur est autorisé à accepter des fonctions publiques au niveau cantonal ou fédéral (Grand Conseil ainsi que Conseil national et Conseil des Etats) doit être annoncé au service du personnel pour contrôle et aval. L'exercice d'une telle fonction ne devra pas empiéter démesurément sur l'horaire de travail du collaborateur concerné.

- 29.2 Si l'horaire de travail en souffre, une autorisation doit être demandée à SWICA.

30 Appartenance syndicale

- 30.1 Le collaborateur ne saurait faire l'objet d'une mesure de licenciement ou subir d'autres préjudices en raison de son appartenance ou de son refus d'adhérer à un syndicat ou à une association professionnelle.
- 30.2 Afin de promouvoir le partenariat contractuel, il est donné au collaborateur une information sur la possibilité d'adhérer à la Société des employés de commerce.
- 30.3 SWICA accordera aux membres du partenaire syndical le temps nécessaire pour participer aux assemblées de ce dernier.

31 Protection de la personnalité

Tous les collaborateurs ont droit à être protégés dans leur intégrité personnelle. Les comportements, agissements, propos ou exhibitions d'images portant atteinte à la dignité de l'individu doivent être combattus, et il y sera mis fin. Les collaborateurs s'efforcent collectivement de créer au sein de l'entreprise un climat de respect des personnes et de confiance en pratiquant une communication ouverte propre à prévenir la commission d'abus, des attitudes agressives, le harcèlement sexuel et le mobbing.

32 Activités accessoires

Les activités accessoires susceptibles d'entraver le collaborateur dans l'accomplissement de ses obligations envers SWICA et qui, notamment, enfreignent les dispositions légales applicables en matière de durée du temps de travail et du repos ainsi que celles régissant la prohibition de faire concurrence ne sont pas autorisées. De telles activités accessoires de même que tout travail accessoire rémunéré doivent être annoncée spontanément au service du personnel, lequel peut accorder des autorisations à titre exceptionnel.

33 Devoir de diligence et de fidélité

- 33.1 Le collaborateur est tenu de sauvegarder les intérêts de SWICA.
- 33.2 Il doit accomplir les tâches qui lui sont confiées avec soin, au mieux de ses possibilités et en se montrant soucieux d'une saine gestion des coûts.
- 33.3 Dans l'accomplissement de sa tâche, il observera scrupuleusement les directives et recommandations émanant de SWICA ou de son supérieur.
- 33.4 A l'intérieur des locaux de SWICA, les collaborateurs s'abstiendront de tout agissement susceptible de porter atteinte à la paix du travail et de perturber le déroulement des activités.
- 33.5 La fourniture de prestations insuffisantes de même que l'irrespect de la CCT ou de toute autre règle de service par le collaborateur exposent ce dernier aux conséquences suivantes, cela à l'issue d'un entretien:
 - mise en garde écrite;
 - résiliation des rapports de travail;
 - licenciement avec effet immédiat.
- 33.6 Les collaborateurs ont le droit et l'obligation d'avertir SWICA des abus et comportements déplacés qu'ils sont appelés à

constater. De telles annonces peuvent être effectuées via la plateforme de signalement Codex de SWICA qui permet d'agir sous le couvert de l'anonymat. La protection de l'auteur d'un signalement est garantie en tout temps.

34 Secret professionnel et protection des données

- 34.1 Le collaborateur s'engage à garder le silence sur l'ensemble des affaires à caractère confidentiel dont il a connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle. Sont notamment considérés comme tels les dossiers des assurés et des collaborateurs, les nouveaux produits ainsi que les participations et la situation financière de SWICA.
- 34.2 L'obligation de garder le secret et le devoir de confidentialité s'appliquent pendant la durée des rapports de travail et au-delà de dissolution de ces derniers, cela aussi longtemps que la sauvegarde des intérêts légitimes de SWICA l'exige. La violation de prescriptions en matière de protection des données et de l'obligation de garder le secret peut entraîner la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.
- 34.3 SWICA accorde une grande importance à la protection des données. Elle se tient à la législation applicable régissant ce domaine et fixe les règles y relatives dans des règlements sur le traitement des données et autres directives accessibles à tous les collaborateurs.

35 Droits d'auteur

Les collaborateurs cèdent intégralement à l'employeur les droits d'auteur et/ou de brevet ainsi que le produit de leur travail si celui-ci a été réalisé par eux à titre individuel ou en groupe dans le cadre de leur activité au service de l'entreprise. Cette cession porte notamment sur les logiciels d'ordinateur développés par les collaborateurs. Elle inclut aussi tous les droits définis aux art. 9 à 11 LDA.

La cession intégrale mentionnée englobe également les droits sur les œuvres créées par les collaborateurs dans l'accomplissement d'activités au service de l'employeur et ce, même si la création des œuvres en question ne fait pas partie de leurs obligations contractuelles.

L'indemnisation pour la cession de ces droits est réputée incluse dans le salaire convenu; les collaborateurs ne peuvent faire valoir aucune créance supplémentaire à ce titre ni réclamer de participation aux profits tirés de la mise en œuvre éventuelle des droits en question.

Dispositions finales

36 Mesures de restructuration

En cas de mesures de restructuration de l'entreprise entraînant des suppressions de postes, un plan social est arrêté conjointement par les parties à la présente convention afin de prévenir ou d'atténuer les conséquences humaines, sociales et économiques engendrées.

37 Ouverture à la négociation

- 37.1 Si une partie le demande, des négociations seront entamées sur telle disposition ou l'autre de la présente convention. Les parties à cette dernière se rencontrent au minimum une fois l'an pour échanger leurs vues.

37.2 Les parties contractantes se déclarent disposées à entrer au besoin en discussion sur toute question en lien avec la présente convention collective de travail. Winterthour, octobre 2016

37.3 Divergences de vues entre SWICA et la Société des employés de commerce:

En cas de divergences de vues sur l'interprétation de la présente CCT, les parties contractantes peuvent soumettre leurs différends à un tribunal arbitral. Sauf dispositions contraires arrêtées ci-après par les parties, les règles du CPC (art. 353 ss CPC) s'appliquent. Le tribunal arbitral est habilité à faire des propositions de conciliation avant de rendre sa sentence. Le tribunal arbitral est composé d'un président / d'une présidente et de deux membres. Les parties désignent chacune un des deux membres dans les 30 jours, ces deux personnes nommant à leur tour dans les 10 jours le président / la présidente. A défaut d'entente sur le choix de la personne en charge de la présidence du tribunal arbitral, cette fonction sera assumée par le président / la présidente du Tribunal de commerce du canton de Zurich qui pourra aussi nommer un président / une présidente à sa place. Le siège du tribunal arbitral est à Winterthour. La procédure devra être conduite aussi rapidement que possible. Avant que la sentence du tribunal arbitral ne soit rendue, on évitera de porter tout différend, quel qu'il soit, sur la place publique.

SWICA Organisation de santé

Reto Dahinden
Directeur général

Diego Cicco
Responsable RH

Société des employés de commerce

Christian Zünd
CEO

Karin Oberlin
Responsable du partenariat social

38 Entrée en vigueur et durée de la Convention collective de travail

38.1 La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 2016. Elle est applicable pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention du 1er janvier 2015.

38.2 Elle peut être dénoncée par les deux parties contractantes pour le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de six mois.

Annexe au chiffre 2.1 de la CCT: champ d'application

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

- SWICA Assurance-maladie SA
- PROVITA Gesundheitsversicherung AG
- SWICA Assurances SA
- SWICA Management AG (1^{er} avril 2017)