

# ASSURANCES : Service externe CCT nationale

---

## [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

### **Convention sur les conditions d'emploi dans le service externe**

**Valable dès le 1er janvier 2003**

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 :**

##### Dispositions générales

- [Art. 1](#) But
- [Art. 2](#) Champ d'application
- [Art. 3](#) Convention de paix
- [Art. 4](#) Collaboration ASA/SEC Suisse

##### Dispositions conventionnelles

##### Début et fin des rapports d'engagement

- [Art. 5](#) Conclusion du contrat de travail
- [Art. 6](#) Prohibition de faire concurrence
- [Art. 7](#) Temps d'essai
- [Art. 8](#) Résiliation
- [Art. 9](#) Restriction au droit de résilier

##### Droits et obligations des employés

- [Art. 10](#) Participation des employés
- [Art. 11](#) Activité externe
- [Art. 12](#) Protection de la personnalité et des données
- [Art. 13](#) Egalité des chances
- [Art. 14](#) Perfectionnement professionnel
- [Art. 15](#) Exercice de mandats
- [Art. 16](#) Occupations accessoires
- [Art. 17](#) Diligence et fidélité
- [Art. 18](#) Obligation de restituer

##### Durée du travail et des vacances

- [Art. 19](#) Durée du travail
- [Art. 20](#) Vacances
- [Art. 21](#) Jours fériés
- [Art. 22](#) Jours de congé

##### Rémunération et remboursement des frais

- [Art. 23](#) Rétribution
- [Art. 24](#) Commissions
- [Art. 25](#) Allocations familiales
- [Art. 26](#) Primes de fidélité
- [Art. 27](#) Remboursement des frais

##### Rétribution en cas d'empêchement de travailler

- [Art. 28](#) Sécurité sociale
- [Art. 29](#) Rétribution en cas de maladie, d'accident et de maternité

- [Art. 30](#) Service militaire  
[Art. 31](#) Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales

### Prévoyance

- [Art. 32](#) Prévoyance en faveur du personnel  
[Art. 33](#) Indemnité en cas de décès  
[Art. 34](#) Indemnité de départ

### Dispositions finales

- [Art. 35](#) Service de placement  
[Art. 36](#) Droits acquis  
[Art. 37](#) Disponibilité à la négociation  
[Art. 38](#) Entrée en vigueur et durée de la convention

### Commentaire

### Déclaration annexe

## **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 ;
  - 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 dues à des circonstances particulières (liquidation d'entreprise, fusion, licenciements collectifs) concernant les employés ne soient prises, les 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 supraentreprises 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'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 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 <sup>ère</sup> année de service               | 1 mois |
| – de la 2 <sup>e</sup> à la 3 <sup>e</sup> année de service  | 2 mois |
| – de la 4 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année de service | 4 mois |
| – Après la 10 <sup>e</sup> 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, prorata 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 1er janvier 1995 et entre en vigueur le 1er 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 1er janvier 2004.

Zurich, le 16 décembre 2002

#### **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

---

## **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 déplacement (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 employes 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

---

## **Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen im Aussendienst**

### **Gültig ab 1. Januar 2003**

Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV)

und

der Kaufmännische Verband Schweiz

schliessen folgende Vereinbarung

über die nachstehenden

arbeitsvertraglichen Empfehlungen ab.

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Allgemeines**

- Art. 1 Zweck
- Art. 2 Geltungsbereich
- Art. 3 Friedenspflicht
- Art. 4 Zusammenarbeit SVV/KV Schweiz

### **Arbeitsvertragliche Empfehlungen**

#### **Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses**

- Art. 5 Abschluss des Arbeitsvertrages
- Art. 6 Konkurrenzklausel
- Art. 7 Probezeit
- Art. 8 Kündigung
- Art. 9 Kündigungsschutz

#### **Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten**

- Art. 10 Mitwirkungsrechte der Angestellten
- Art. 11 Aussendiensttätigkeit
- Art. 12 Persönlichkeits- und Datenschutz
- Art. 13 Chancengleichheit
- Art. 14 Berufliche Weiterbildung
- Art. 15 Ausübung von Ämtern
- Art. 16 Nebenbeschäftigung
- Art. 17 Sorgfalts- und Treuepflicht
- Art. 18 Rückgabepflicht

#### **Arbeits- und Freizeit**

- Art. 19 Arbeitszeit
- Art. 20 Ferien
- Art. 21 Feiertage
- Art. 22 Freie Tage

#### **Entlöhnung und Auslagenersatz**

- Art. 23 Bezüge
- Art. 24 Provision
- Art. 25 Kinderzulagen
- Art. 26 Anerkennung der Dienstreue
- Art. 27 Spesenvergütungen

#### **Bezüge bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

- Art. 28 Soziale Sicherheit
- Art. 29 Bezüge bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft
- Art. 30 Militärdienst
- Art. 31 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten

#### **Vorsorge**

- Art. 32 Personalvorsorge
- Art. 33 Entschädigung im Todesfall
- Art. 34 Abgangsentschädigung

#### **Schlussbestimmungen**

- Art. 35 Stellenvermittlung
- Art. 36 Bisherige Arbeitsbedingungen
- Art. 37 Verhandlungsbereitschaft
- Art. 38 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

#### **Protokollnotiz**

#### **Anschlussklärung**

## **Allgemeines**

### **Art. 1 Zweck**

- 1.1 Die Vereinbarung bezweckt im Interesse der Versicherungsgesellschaften und ihrer Angestellten
  - die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihren Angestellten ;
  - die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen ;
  - die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen dem SVV und dem KV Schweiz ;
  - die Erhaltung und Förderung des wichtigen Vertriebskanals Aussendienst.
- 1.2 Der SVV setzt sich dafür ein, dass seine Mitgliedgesellschaften den Angestellten die in dieser Vereinbarung umschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren.

### **Art. 2 Geltungsbereich**

- 2.1 Die Vereinbarung gilt für Angestellte in festem und unbefristetem arbeitsvertraglichem Verhältnis, die vorwiegend auf Provisionsbasis im Aussendienst hauptberuflich Versicherungen vermitteln oder abschliessen.
- 2.2 Für die Angestellten von Unternehmeragenten gelten diese Empfehlungen sinngemäss.
- 2.3 Davon ausgenommen sind die Generalagenten und die ihnen vergleichbaren Kadermitarbeiter mit Führungsaufgaben.
- 2.4 Wo für die Angestellten, auf welche diese Vereinbarung anwendbar ist, anders lautende regionale kollektive Regelungen bestehen, gehen sie der nachfolgenden Vereinbarung vor.

### **Art. 3 Friedenspflicht**

Während der Dauer dieser Vereinbarung unterlassen die beteiligten Verbände jegliche gegenseitige Befehdung in der Öffentlichkeit. Allfällige Differenzen sollen nach Möglichkeit durch die Sekretariate oder durch Verhandlungen beider Verbände bereinigt werden.

### **Art. 4 Zusammenarbeit SVV/KV Schweiz**

Zur Förderung der Zusammenarbeit und im Sinne eines regelmässigen Informationsaustausches treffen sich die zuständigen Organe des SVV und des KV Schweiz in der Regel einmal jährlich, um Fragen von gemeinsamem Interesse zu besprechen. Weitere Zusammenkünfte sind bei Bedarf möglich.

In schwierigen Situationen setzen sich die betreffenden Mitgliedgesellschaften und der KV Schweiz sofort und direkt in Verbindung.

## **Arbeitsvertragliche Empfehlungen**

### **Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses**

#### **Art. 5 Abschluss des Arbeitsvertrages**

Das Anstellungsverhältnis wird durch einen individuellen, schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt.

#### **Art. 6 Konkurrenzklausel**

Sofern vertragliche Vereinbarungen getroffen werden, durch welche die Angestellten für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses in ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt werden, sind die Bestimmungen gemäss Art. 340 ff. OR anwendbar.

#### **Art. 7 Probezeit**

Sofern nichts anderes vereinbart wird, gilt der erste Monat als Probezeit. Die Probezeit kann auf höchstens drei Monate verlängert werden.

#### **Art. 8 Kündigung**

- 8.1 Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen :  
 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.  
 Nach Ablauf einer allfälligen Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten je auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden :
- 1 Monat im ersten Jahr der Anstellung ;
  - 2 Monate nach dem ersten Jahr der Anstellung ;
  - 3 Monate nach dem neunten Jahr der Anstellung.
- Bei Vertrauenspositionen kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Für über 50-Jährige beträgt die Kündigungsfrist vier Monate ohne Berücksichtigung der Anstellungsdauer.
- 8.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss bis spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Gegenpartei eintreffen.
- 8.3 Aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR) kann das Anstellungsverhältnis beidseitig fristlos aufgelöst werden.

## **Art. 9 Kündigungsschutz**

- 9.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen :
- während die Angestellten schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher ;
  - während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen ;
  - während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten ;
  - während die Angestellten mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.
- Die Kündigung, die während einer der genannten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig ; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.
- 9.2 Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Angestellten das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn Vorgesetzte, deren Funktion sie ausüben vermögen, wegen obligatorischen Militärdienstes, Zivildienstes, Militärischen Frauendienstes oder Rotkreuzdienstes an der Ausübung der Tätigkeit verhindert sind und die Angestellten deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben. Sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, gilt diese Sperrfrist auch während vier Wochen vorher und nachher.

## **Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten**

### **Art. 10 Mitwirkungsrechte der Angestellten**

- 10.1 Die Mitwirkungsrechte der Angestellten werden im Sinne des Bundesgesetzes «über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben» geregelt und gefördert. Die Angestelltenkommissionen sind insbesondere zur Mitwirkung heranzuziehen
- in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ;
  - beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen auf einen Dritten sowie
  - bei geplanten Massentlassungen.
- 10.2 Vor einschneidenden Massnahmen infolge besonderer Umstände (Betriebsliquidation, Fusion, Massentlassungen), welche die Angestellten betreffen, sind die Angestellten und deren

Vertreter rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren. In wichtigen Fällen, insbesondere bei Massenentlassungen, soll sich der Arbeitgeber vor Anordnung der notwendigen Vorkehren auch mit dem KV Schweiz besprechen. Unvermeidbare Entlassungen, besonders von langjährigem und älterem Personal, sind entgegenkommend zu regeln. Nachteilige Auswirkungen von Abbaumassnahmen sind nach Möglichkeit zu mildern. Dem KV Schweiz ist es zudem unbenommen, die Angestellten und deren Vertreter auf deren Wunsch in solchen Fragen zu beraten.

- 10.3 Über einschneidende Reorganisationsmassnahmen werden die Angestellten und deren Vertreterinnen und Vertreter rechtzeitig informiert.

## **Art. 11 Aussendiensttätigkeit**

- 11.1 Die Angestellten sind ermächtigt, im Rahmen der ihnen eingeräumten Kompetenzen Geschäfte zu vermitteln oder abzuschliessen.
- 11.2 Das Tätigkeitsgebiet wird durch individuelle, schriftliche Vereinbarung geregelt.
- 11.3 Die Angestellten haben sich bei ihrer Tätigkeit an die Tarife und übrigen Vorschriften der Gesellschaften bzw. des Arbeitgebers zu halten.
- 11.4 Die Angestellten haben über ihre Tätigkeit regelmässig Bericht zu erstatten, die Abschlüsse dem Arbeitgeber sofort zu übermitteln und ihn von erheblichen Tatsachen, welche die von ihnen betreuten Kunden betreffen, in Kenntnis zu setzen.

## **Art. 12 Persönlichkeits- und Datenschutz**

- 12.1 Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitsrechte der Angestellten geachtet und geschützt werden. Insbesondere wird auch der Wahrung der persönlichen Integrität der Frauen grosse Aufmerksamkeit geschenkt.
- 12.2 Die Angestellten haben Anspruch darauf, dass ihre persönlichen Daten nach den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vertraulich behandelt und nicht missbräuchlich verwendet werden. Ein gemeinsames Reglement über die Benutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln wie Internet-, E-Mail- und Telefondiensten ist zwischen KV Schweiz und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband in Vorbereitung. Mit Unterzeichnung des Reglements wird es integrierender Bestandteil dieser Vereinbarung.

## **Art. 13 Chancengleichheit**

- 13.1 Chancengleichheit wird gefördert, indem eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit oder der Religionszugehörigkeit vermieden wird.
- 13.2 Das Unternehmen unterstützt insbesondere die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann. Es gelangen bezüglich Anstellung, Aufgabenteilung, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung grundsätzlich die gleichen Massstäbe zur Anwendung.
- 13.3 Das Unternehmen ist bestrebt, ein Klima des persönlichen Respektes und Vertrauens zu schaffen und alle Angestellten gleichermassen zu achten und so zu verhindern, dass sexuelle Belästigung oder Mobbing aufkommen kann.

## **Art. 14 Berufliche Weiterbildung**

Die stellenbedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung ist eine gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der Angestellten.

Der Arbeitgeber unterstützt die betriebliche Aus- und Weiterbildung in zeitlicher, personeller und finanzieller Hinsicht. Die Angestellten haben das Recht auf bzw. die Pflicht für eine funktionsgerechte Aus- und Weiterbildung.

Der SVV engagiert sich über den Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft (VBV) in hohem Masse für die überbetriebliche Ausbildung von der Lehre bis zu den höheren Fachprüfungen sowie für die gesellschaftsübergreifende Aus- und Weiterbildung.

Besondere Aufmerksamkeit schenkt der SVV der kaufmännischen Grundausbildung, die mit speziellen Massnahmen gefördert wird (Modelllehrgänge, Lehrmittel).

## **Art. 15    Ausübung von Ämtern**

- 15.1 Zur Übernahme von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband bedarf es der Einwilligung des Arbeitgebers. Wenn keine hinreichenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen, ist die Zustimmung zu erteilen.
- 15.2 Bei der Ausübung solcher Funktionen findet in der Regel keine Reduktion der Bezüge oder Ferien statt, sofern es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse mit entsprechender Abgeltung handelt.

## **Art. 16    Nebenbeschäftigung**

Ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers dürfen Angestellte weder an der wirtschaftlichen Tätigkeit einer anderen Unternehmung mitwirken noch eine andere Stelle bekleiden, einen anderen Beruf ausüben oder zeitraubende Nebenarbeiten betreiben. Jede Betätigung im Interesse von Konkurrenzgesellschaften ist verboten. Während der Arbeitszeit ist jede nichtdienstliche Beschäftigung untersagt ; vorbehalten bleibt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Ausübung von Funktionen in Berufsorganisationen.

## **Art. 17    Sorgfalts- und Treuepflicht**

- 17.1 Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren sowie das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln.
- 17.2 Die Angestellten dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Anstellungsverhältnisses nicht verwerfen oder anderen mitteilen ; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder Dritter erforderlich ist.

## **Art. 18    Rückgabepflicht**

Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses hat der Angestellte sämtliches Material, welches er zur Ausübung seiner Tätigkeit bezogen oder erstellt hat, zurückzugeben.

## **Arbeits- und Freizeit**

### **Art. 19    Arbeitszeit**

- 19.1 Die Angestellten haben während der Arbeitstage nach den Weisungen des Arbeitgebers ihre Aussendiensttätigkeit unter Einsatz ihrer vollen Arbeitskraft auszuüben.
- 19.2 Werden die Angestellten bei unverschuldeter Verhinderung an der Aussendiensttätigkeit vorübergehend im Innendienst beschäftigt, so sind sie bezüglich der Arbeitszeit und Überstundenentschädigung dem übrigen Innendienst-Personal gleichgestellt.

### **Art. 20    Ferien**

- 20.1 Die Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr folgende bezahlte Ferien :
  - bis zum vollendeten 50. Altersjahr                    23 Arbeitstage
  - ab vollendetem 50. Altersjahr                        27 Arbeitstage
- 20.2 Die Angestellten erhalten für die Ferien die darauf entfallenden Bezüge.
- 20.3 Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhalten die Angestellten für jeden vollen Monat Arbeit einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches.
- 20.4 Die für das gesamte Personal geltenden Feiertage, welche in die Ferienperiode fallen, werden nicht als bezogene Ferientage angerechnet.
- 20.5 Erkrankten oder verunfallten Angestellte während der Ferien in einer Weise, die den Feriengenuss verunmöglicht, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage. Die Angestellten haben den Arbeitgeber in einem solchen Falle sofort zu benachrichtigen.
- 20.6 Werden Angestellte während eines Anstellungsjahres infolge Krankheit oder Unfall insgesamt um

mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

- 20.7 Die länger als einen Monat dauernde Militärdienstzeit kann auf die Ferien des betreffenden Jahres angerechnet werden, indem für jeden weiteren vollen Monat Militärdienst der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt wird.

## **Art. 21 Feiertage**

Als Feiertage für die Angestellten gelten in der Regel jene des Arbeitsorts. Arbeitgeber und Angestellte können eine davon abweichende Regelung treffen.

## **Art. 22 Freie Tage**

Den Angestellten werden, soweit die nachstehenden Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Salärabzug zusätzlich folgende freie Tage gewährt :

- |  |   |
|--|---|
| – Eigene Hochzeit  | 2 Tage  |
| – Hochzeit in der Familie oder näheren Verwandtschaft  | 1 Tag   |
| – Niederkunft der Ehefrau  | 1 Tag   |
| – Tod von Ehefrau/Ehemann oder Kindern im eigenen Haushalt   | 3 Tage  |
| – Tod von anderen Familienangehörigen nach Notwendigkeit   | 1-3 Tage                                      |
| – Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten  | Teilnahme an Bestattung                       |
| – Militärische Rekrutierung oder Inspektion  | 1 Tag   |
| – Umzug des eigenen Haushalts, je nach Bedürfnis   | 1-2 Tage                                      |
| – Berufs- oder höhere Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Schalexamen                        | bis 6 Tage                                    |
| – Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber                  | nötige Zeit                                   |
| – Pflege kranker Familienangehöriger im gleichen Haushalt, wenn nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht | bis 3 Tage                                    |
| – Für Angehörige religiöser Minderheiten an hohen kirchlichen Feiertagen   | nötige Freizeit zum Besuch des Gottesdienstes |
| – Unbezahlter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit   | bis 1 Woche                                   |

## **Entlöhnung und Auslagenersatz**

### **Art. 23 Bezüge**

- 23.1 Die Bezüge der Angestellten bestehen aus einem festen Salär und aus Provisionen.
- 23.2 Eine schriftliche Abrede, dass die Bezüge ausschliesslich oder vorwiegend in Provisionen bestehen sollen, ist gültig, wenn die Provisionen ein angemessenes Entgelt für die Tätigkeit der Angestellten ergeben.
- 23.3 Für eine Probezeit von höchstens 3 Monaten können durch schriftliche Abrede die Bezüge frei bestimmt werden.
- 23.4 Das feste Salär, die Provision und die Spesenvergütungen sind im Anstellungsvertrag auseinander zu halten.
- 23.5 Die Abtretung der Bezüge an Dritte ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber leistet Zahlungen von Bezügen ausschliesslich an die Angestellten. Ausnahmen bilden richterliche Entscheide und betreibungsrechtliche Salärpfändungen.

### **Art. 24 Provision**

- 24.1 Für die Art und Höhe der Provisionen gelten die entsprechenden Bestimmungen der Gesellschaft bzw. des Arbeitgebers, die einen integrierenden Bestandteil des Anstellungsvertrages darstellen. Änderungen zu Ungunsten der Provisionsempfänger werden in der Regel unter Einhaltung einer

Frist von 3 Monaten vorgenommen.

- 24.2 Mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Anstellungsverhältnis fällig. Für Provisionsforderungen auf Geschäften, die ganz oder teilweise nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfüllt werden, kann durch schriftliche Abrede die Fälligkeit hinausgeschoben werden.

## **Art. 25 Kinderzulagen**

Die Höhe der Zulagen muss mindestens den kantonalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

## **Art. 26 Anerkennung der Dienstreue**

Der Arbeitgeber soll die Dienstreue langjähriger Angestellter durch Gewährung besonderer Dienstaltersleistungen entsprechend berücksichtigen.

## **Art. 27 Spesenvergütungen**

- 27.1 Der Arbeitgeber hat den Angestellten alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.
- 27.2 Durch schriftliche Abrede kann als Auslagenersatz eine Spesenpauschale wie namentlich ein Taggeld oder eine feste Wochenoder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen.
- 27.3 Abreden, dass die Angestellten die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen haben oder dass der Auslagenersatz ganz oder teilweise im festen Salär oder in den Provisionen eingeschlossen sein soll, sind nichtig.
- 27.4 Benützen die Angestellten im Einverständnis mit dem Arbeitgeber für ihre Arbeit ein von diesem oder ein von ihnen selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihnen die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten (Art. 327 b Abs. 1 OR).
- 27.5 Stellen die Angestellten im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihnen überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeuges nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten (Art. 327 b, Abs. 2 OR).

## **Bezüge bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

### **Art. 28 Soziale Sicherheit**

Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst oder in Erfüllung gesetzlicher Pflichten sorgt der Arbeitgeber für eine angemessene und lückenlose Basisabsicherung aller entfallenden Lohnkomponenten.

### **Art. 29 Bezüge bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft**

- 29.1 Sind Angestellte durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie pro Anstellungsjahr Anspruch auf das feste Salär und eine angemessene Entschädigung für den Ausfall der Provisionen, und zwar
- |  |          |
|--|----------|
| – während des 1. Anstellungsjahres       | 1 Monat  |
| – vom 2. bis und mit 3. Anstellungsjahr  | 2 Monate |
| – vom 4. bis und mit 10. Anstellungsjahr | 4 Monate |
| – nach 10 Anstellungsjahren              | 6 Monate |
- Mit den genannten Leistungen sind die Ansprüche gemäss Art. 324 a und 324 b OR abgegolten.
- 29.2 Im Krankheitsfall gewährt der Arbeitgeber den Angestellten über die vorstehenden Bezüge hinaus einen zusätzlichen Schutz, sei es durch weitergehende Leistungen oder eine Taggeldversicherung oder durch Leistungen der Pensionskasse. Im Falle einer Taggeldversicherung können die dafür erforderlichen Prämien zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten je zur Hälfte geteilt werden.
- 29.3 Die Angestellten sind gemäss Gesetz vom Arbeitgeber gegen die Folgen von Berufs- und

Nichtberufsunfällen zu versichern. Die Prämien für die Berufsunfall- sowie für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zulasten des Arbeitgebers.

- 29.4 Alle Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf insgesamt mindestens 12 Wochen bezahlten und ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub unmittelbar vor und nach der Niederkunft. Der Urlaub gilt nicht als Krankheitsabsenz und bleibt daher ohne Einfluss auf die Dauer der Bezüge im Krankheitsfall und den Ferienanspruch.

### **Art. 30 Militärdienst**

- 30.1 Bei Arbeitsverhinderung durch obligatorischen Militärdienst, worunter jeder Dienst in Armee, Militärischem Frauendienst und Zivilschutz gilt, haben die Angestellten in Friedenszeiten wie folgt Anspruch auf das feste Salär und eine angemessene Entschädigung für den Ausfall der Provisionen :

|                                       | Angestellte           |                        |
|---------------------------------------|-----------------------|------------------------|
|                                       | mit Unterhaltspflicht | ohne Unterhaltspflicht |
| – Rekrutenschule                      | 100 %                 | 50 %                   |
| – Beförderungsdienst                  | 100 %                 | 75 %                   |
| – Wiederholungs- bzw. Ergänzungskurse | 100 %                 | 100 %                  |
| – Zivilschutzdienst                   | 100 %                 | 100 %                  |

- 30.2 Treten die Angestellten weniger als sechs Monate seit Abschluss des geleisteten Beförderungsdienstes aus, so kann der Arbeitgeber die ausgerichteten Bezüge pro rata temporis unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung zurückverlangen.
- 30.3 Soweit die Angestellten Bezüge erhalten, kommen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung dem Arbeitgeber zu.

### **Art. 31 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten**

Tritt die Verhinderung der Arbeitsleistung in Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder in Ausübung eines öffentlichen Amtes ein, so findet in der Regel keine Reduktion der Bezüge statt, sofern dafür keine ausreichende Abgeltung geleistet wird und es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse handelt.

### **Vorsorge**

#### **Art. 32 Personalvorsorge**

- 32.1 Die Vorsorge für die Angestellten ist mindestens nach den Bestimmungen des BVG zu regeln. Beim versicherten Verdienst sind die Provisionen angemessen zu berücksichtigen.
- 32.2 Bei Stellenwechsel richten sich die Freizügigkeitsleistungen nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 32.3 Es wird empfohlen, in den Vorsorgereglementen die Möglichkeit des flexiblen Rentenalters mit entsprechender Leistungsanpassung vorzusehen.

#### **Art. 33 Entschädigung im Todesfall**

Die Entschädigung im Todesfall richtet sich nach Art. 338 OR, wonach der Arbeitgeber die Bezüge für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für 2 Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten hat, sofern die Angestellten Ehemann/Ehefrau oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben.

#### **Art. 34 Abgangsentschädigung**

Endet das Anstellungsverhältnis von mindestens 50-jährigen Angestellten nach 20 oder mehr Anstellungsjahren, so hat ihnen der Arbeitgeber gemäss Art. 339 b-c OR eine Abgangsentschädigung auszurichten, die mit entsprechenden künftigen Vorsorgeleistungen verrechnet werden kann (Art. 339 d OR).

## Schlussbestimmungen

### Art. 35 Stellenvermittlung

Sämtlichen Mitgliedern des SVV und ihren Angestellten steht die Schweizerische Kaufmännische Stellenvermittlung zur Verfügung.

### Art. 36 Bisherige Arbeitsbedingungen

Wo bisher für die Angestellten günstigere Arbeitsbedingungen bestanden, werden sie durch diese Vereinbarung nicht berührt.

### Art. 37 Verhandlungsbereitschaft

Die Partner dieser Vereinbarung erklären sich bereit, alle Fragen, die mit der Vereinbarung im Zusammenhang stehen, bei Bedarf miteinander zu besprechen.

### Art. 38 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung ersetzt diejenige vom 1. Januar 1995 und tritt auf 1. Januar 2003 in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit gültig und kann von jedem Partner unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende gekündigt werden. Die Neuregelung der Ferienansprüche tritt auf den 1. Januar 2004 in Kraft.

Zürich, 16. Dezember 2002

#### Schweizerischer Versicherungsverband

Lucius Dürr  
Direktor

Bruno Zeltner  
stv. Vorsitzender der Geschäftsleitung

#### Kaufmännischer Verband Schweiz

Prof. Dr. Edi Class  
Generalsekretär

Susanne Erdös  
Zentralsekretärin

## Protokollnotiz

zur Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen im Aussendienst zwischen dem Schweizerischen Versicherungsverband und dem KV Schweiz.

### Terminologie betreffend Entschädigungen für Angestellte des Aussendienstes auf Provisionsbasis

#### 1. Bezüge

Dieses Wort wird als Oberbegriff für das feste Salär und die Provisionen inkl. Provisionsausfallentschädigungen verwendet.

#### 1.1 Festes Salär

Gemeint ist die stabile, provisionsunabhängige Lohnkomponente (Salär, Fixum, Gratifikation u. a. m.).

#### 1.2 Provisionen

Beinhalten die variable, produktionsbezogene Lohnkomponente (Abschluss-, Umsatz-, Verwaltungsprovisionen ; Provisionsgarantien ; Provisionsausfallentschädigungen u. a. m.).

#### 1.3 Entschädigung für den Ausfall der Provisionen

Gemeint ist die angemessene Abgeltung von ausfallenden Provisionen bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung (Unfall, Krankheit, Ferien, bezahlter Urlaub, Militärdienst, Zivildienst, Ausübung von öffentlichen Ämtern, Erfüllung gesetzlicher Pflichten).

Für das Berechnen der Provisionsausfallentschädigung sind in der Regel die durchschnittlichen

Provisionseinnahmen der letzten 12 Monate bzw. des Kalenderjahres massgebend.

## **2. Spesenvergütungen**

### **2.1 Effektive Spesen**

Ersetzen der durch die geschäftliche Tätigkeit erwachsenen Auslagen für Reise (Auto, öffentliche Transportmittel usw.), Unterhalt (Mahlzeiten, Übernachtungen usw.) und besonderen Aufwand (Telefon, Porti usw.)

### **2.2 Spesenpauschalen**

Werden in Form von festen Tages-, Wochen- oder Monatsvergütungen zur Vereinfachung der Abrechnung ausgerichtet. Sie decken in einem guten Durchschnitt die effektiven Auslagen.

## **Anschlussklärung**

Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) empfiehlt seinen Mitgliedern, die in dieser Vereinbarung mit dem KV Schweiz vorgenannten arbeitsvertraglichen Empfehlungen (Art. 5 ff.) sinngemäss für die Mitglieder des Schweizerischen Verbandes der Versicherungs-Inspektoren und -Agenten (SWIA) anzuwenden.

Der Schweizerische Verband der Versicherungs-Inspektoren und -Agenten (SWIA) stimmt diesen arbeitsvertraglichen Empfehlungen zu.

### **Schweizerischer Verband der Versicherungs-Inspektoren und -Agenten**

Der Zentralpräsident :

K. R. Meier