

Recommandations sur les conditions d'engagement dans l'assurance entre l'Association suisse d'assurances (ASA) et la Société suisse des employés de commerce (SEC)

Valable à compter du
1^{er} août 2021

Contenu

Dispositions générales

Art. 1	But	3
Art. 2	Champ d'application	3
Art. 3	Activité professionnelle et vie privée	3
Art. 4	Employabilité	4
Art. 5	Collaboration ASA/SEC Suisse	4

Recommandations concernant le contrat de travail

Art. 6	Conclusion du contrat de travail	4
Art. 7	Temps d'essai	5
Art. 8	Résiliation	5
Art. 9	Protection contre le licenciement	5

Droits et obligations des employé-e-s

Art. 10	Participation des employé-e-s	6
Art. 11	Protection de la personnalité et des données	7
Art. 12	Egalité des chances	7
Art. 13	Perfectionnement professionnel (formation continue)	7
Art. 14	Exercice de mandats	8
Art. 15	Exercice de mandats	8
Art. 16	Diligence et fidélité	8

Durée du travail et des congés

Art. 17	Durée du travail	8
Art. 18	Heures supplémentaires	9
Art. 19	Vacances	9
Art. 20 a)	Jours de congé	10
Art. 20 b)	Jours fériés	10

Rémunération

Art. 21	Salaires	11
Art. 22	Remboursement des frais professionnels	11
Art. 23	Allocation de fin d'année	12
Art. 24	Allocations familiales	12
Art. 25	Primes de fidélité	12

Poursuite du versement du salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 26	Maladie et accident	12
Art. 27	Service militaire	13
Art. 28	Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales	13

Prévoyance

Art. 29	Prévoyance en faveur du personnel	14
Art. 30	Indemnité en cas de décès	14

Dispositions finales

Art. 31	Droits acquis	14
Art. 32	Disponibilité à la négociation	14
Art. 33	Entrée en vigueur et durée des recommandations	14

Dispositions générales

Art. 1 But

- 1.1 Dans l'intérêt des sociétés d'assurances et de leurs employé-e-s, les recommandations ont pour but :
- de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre les employeurs et leurs employé-e-s,
 - de créer des conditions de travail modernes,
 - d'intensifier la collaboration entre l'ASA et la SEC Suisse.
- 1.2 L'ASA recommande à ses compagnies membres d'accorder aux employé-e-s les conditions de travail décrites dans les présentes recommandations. Elle s'engage dans ce sens auprès des compagnies membres.

Art. 2 Champ d'application

- 2.1 Les présentes recommandations s'appliquent :
- aux employé-e-s à temps plein et partiel, lié-e-s par des rapports de travail fixes et de durée indéterminée ;
 - aux apprenti-e-s ;
 - par analogie aux stagiaires. Les stagiaires ne sont toutefois pas soumis-e-s aux présentes recommandations.
- 2.2 Tous les employé-e-s des compagnies membres de l'ASA sont considéré-e-s comme employé-e-s au sens des présentes recommandations, s'ils-elles ne sont pas actif-ve-s en tant que voyageur-seuse-s de commerce (conformément aux art. 347ss CO) ni en tant qu'agent-e-s (conformément aux art. 418a ss CO). Sont par ailleurs exclu-e-s les employé-e-s (conformément aux art. 319ss CO) qui exercent leur activité au sein du service externe de vente et qui sont soumis-e-s à des conditions d'engagement au moins équivalentes à celles des présentes recommandations.
- 2.3 Là où elles existent, les réglementations régionales à caractère collectif et de teneur différente ont la priorité pour les employé-e-s auquel-le-s s'appliquent les présentes recommandations, pour autant qu'elles contiennent des règles au moins équivalentes.

Art. 3 Activité professionnelle et vie privée

Les compagnies membres considèrent comme primordial l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et offrent à leurs employé-e-s des conditions de travail appropriées et modernes. La promotion de cet équilibre doit reposer sur des modèles de gestion du temps de travail attractifs pour les employé-e-s et qui prennent en compte les besoins des employé-e-s ayant des devoirs d'assistance. Les mesures possibles peuvent par exemple être :

- offres de places à temps partiel, en partage de poste (jobsharing et topsharing [pour les postes de direction]) ;

- modèle de temps de travail annualisé, répartition du taux de travail sur plusieurs jours (par ex. 60 pour cent sur 4 au lieu de 3 jours) ;
- possibilité de travail mobile et de télétravail (homeoffice) ;
- réduction temporaire du temps de travail en cas d'obligations familiales ou de formation (formation initiale ou continue), tous échelons confondus ;
- organisation des réunions entre 9h00 et 17h00 ;
- soutien dans l'organisation de la garde extrafamiliale des enfants ;
- congé parental non payé en complément aux congés maternité et paternité.

Art. 4 Employabilité

L'employabilité des collaborateur-trice-s est une préoccupation importante. Les compagnies membres soutiennent leurs collaborateur-trice-s, selon les possibilités de leur entreprise, de manière appropriée (par ex. méthodologiquement, techniquement, financièrement ou en leur libérant du temps) afin qu'ils/elles préservent leur employabilité. Elles peuvent proposer des entretiens de développement réguliers (au mieux annuellement), afin d'entreprendre un bilan personnel relatif à l'employabilité, de discuter de l'évolution de carrière ainsi que de déterminer les mesures nécessaires au développement des compétences et les formations appropriées. Les employé-e-s contribuent à faire progresser leur employabilité de manière responsable.

Art. 5 Collaboration ASA/SEC Suisse

Afin de développer leur collaboration, d'instaurer un échange régulier d'informations et d'examiner des projets communs, 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 réunions sont possibles en fonction des besoins.

En cas de situations difficiles, les compagnies membres concernées et la SEC Suisse se mettent immédiatement et directement en contact. Tout désaccord doit si possible être réglé par les deux associations.

Recommandations concernant le contrat de travail

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Conclusion du contrat de travail

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

Art. 7 Temps d'essai

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

En cas de réduction effective du temps d'essai à la suite d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement imposé d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée en conséquence.

Art. 8 Résiliation

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

Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un 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 préavis 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 employé-e-s occupant des postes à responsabilité. Pour les employé-e-s âgé-e-s de plus de 50 ans, des solutions socialement acceptables devraient être appliquées, qui respectent la situation individuelle de l'employabilité du-de la collaborateur-trice (par ex. service de reclassement (outplacement), soutien financier ou préavis prolongés).

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 préavis de résiliation. La résiliation ne prend effet qu'après sa réception par l'autre partie.

8.3 Le contrat de travail peut en tout temps être résilié avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO), tant par l'employé-e que par les compagnies membres.

Art. 9 Protection contre le licenciement

9.1 Après le temps d'essai, les compagnies membres ne peuvent résilier le contrat :

- pendant que les employé-e-s accomplissent un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou le service civil, pour autant que ce service dure plus de onze jours, ni 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 employé-e-s sont victimes sans faute de leur part : 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 employé-e-s 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.

Tout licenciement prononcé pendant l'une des périodes mentionnées ci-dessus est nul ; en revanche, si le licenciement a été prononcé 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 employé-e-s n'ont pas le droit de résilier le contrat si des supérieur-e-s dont ils.elles sont à même d'assumer les fonctions se trouvent empêché-e-s pour raison de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou du service civil, 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 employé-e-s

Art. 10 Participation des employé-e-s

- 10.1 La participation des employé-e-s 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 employé-e-s 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,
- l'affiliation à une institution reconnue de prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

- 10.2 Avant que des mesures radicales dues à des circonstances particulières (liquidation d'entreprise, fusion, licenciements collectifs) concernant les employé-e-s ne soient prises, la commission des employé-e-s doit être consultée sur ces mesures en temps utile et avant qu'une décision n'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 d'employé-e-s de longue date et âgé-e-s, doivent être réglés avec prévenance. Il y a lieu, dans toute la mesure du possible, d'atténuer les incidences de mesures de compression de personnel par l'application d'un plan social. La SEC Suisse est par ailleurs libre de conseiller la commission des employé-e-s, à la demande de cette dernière.

10.3 La commission des employé-e-s est avisée en temps utile de toutes mesures de réorganisation radicales.

Art. 11 Protection de la personnalité et des données

11.1 L'intégrité personnelle des employé-e-s doit être protégée. Tout non-respect de la dignité par un comportement inapproprié, des actes, des paroles ou des images doit être combattu, et il doit y être remédié. Afin de créer un climat de respect mutuel et de confiance, la direction, les cadres et les employé-e-s collaborent par une communication ouverte au sein de l'entreprise, propre à éviter les abus, les agressions, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral (mobbing).

11.2 Les entreprises respectent et protègent la personnalité des collaborateur-trice-s également dans le domaine des données personnelles. La conservation et la sauvegarde des données personnelles doivent être limitées aux besoins de l'entreprise. Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateur-trice-s des divulgations et des accès non-autorisés. Les entreprises émettent par ailleurs des règlements relatifs au traitement des données pertinentes conformément aux exigences de la législation sur la protection des données.

Art. 12 Egalité des chances

12.1 Les compagnies membres s'engagent à garantir l'égalité des chances au sein des entreprises. Il faut empêcher toute discrimination fondée notamment sur le genre, l'âge, la nationalité, la religion et l'orientation sexuelle. Les parties au contrat se tiennent à disposition en cas de questions dans ce contexte.

12.2 Les entreprises s'efforcent de créer un climat où prévaut le respect de la personne et la confiance et de considérer et de respecter tou-te-s les employé-e-s de manière égale.

Art. 13 Perfectionnement professionnel (formation continue)

La formation et le perfectionnement (formation continue) conformes à la fonction constituent une tâche commune des compagnies membres et des employé-e-s.

Les compagnies membres soutiennent la formation et le perfectionnement dans l'entreprise en mettant à disposition du temps, des moyens financiers et du personnel. Les employé-e-s ont droit à une formation et à un perfectionnement adaptés à leur fonction et ils-elles ont le devoir d'y participer.

Avec le concours de l'Association pour la Formation professionnelle en Assurance (AFA), l'ASA s'engage dans une large mesure en faveur de la formation interentreprises allant de la formation professionnelle initiale jusqu'à la formation professionnelle supérieure.

L'ASA accorde une attention particulière à la formation commerciale initiale ainsi qu'à la « formation initiale en assurances AFA avec maturité » qui sont soutenues par des mesures spéciales (plans de formation, gestion des apprentissages, outils pédagogiques).

Art. 14 Exercice de mandats

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

Art. 15 Activité accessoire

Les activités accessoires (rémunérées ou non rémunérées) ne sont autorisées que si elles n'interfèrent pas avec l'exécution des tâches de l'employé-e envers la compagnie membre considérée et particulièrement si elles n'enfreignent pas les dispositions légales concernant le temps de travail et de repos ainsi que le devoir de diligence et de loyauté. De telles activités doivent être signalées spontanément au service compétent. Le service compétent peut accorder des dérogations à titre exceptionnel.

Art. 16 Diligence et fidélité

- 16.1 Les employé-e-s sont tenu-e-s d'exécuter avec soin les travaux qui leur sont confiés et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes des compagnies membres ; ils-elles traitent avec soin le matériel qui leur est confié.
- 16.2 Pendant la durée de l'engagement, les employé-e-s ne doivent pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets d'affaires dont ils-elles ont pris connaissance au service des compagnies membres ; ils-elles sont tenu-e-s de garder le secret même après la fin du contrat d'engagement, dans la mesure où la sauvegarde des intérêts légitimes des compagnies membres ou de tiers l'exige.

Durée du travail et des congés

Art. 17 Durée du travail

- 17.1 La durée hebdomadaire normale de travail se monte à maximum 42 heures, sur une moyenne annuelle. Dans le cadre de la sauvegarde des droits acquis, les entreprises qui ont travaillé jusqu'à présent 42,5 heures/semaine peuvent continuer à le faire. La symétrie des prestations sera dans ce cas démontrée.

17.2 L'introduction des horaires flexibles (par ex. avec plages horaires variables et travail à temps partiel notamment) est facilitée.

Art. 18 Heures supplémentaires

18.1 Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur donnent droit à compensation. En principe, cette compensation consiste en l'octroi de temps libre de durée égale.

18.2 Si, exceptionnellement, la compensation sous forme de temps libre n'est pas possible, les heures supplémentaires seront indemnisées et donneront droit à un supplément de salaire de 25 pour cent.

Art. 19 Vacances

19.1 Par année civile, les employé-e-s ont droit aux vacances payées suivants:

jeunes employé-e-s et apprenti-e-s jusqu'à 20 ans révolus	25 jours de travail
ensuite et jusqu'à 50 ans révolus	25 jours de travail
après 50 ans révolus	27 jours de travail

19.2 Si les rapports de travail débutent ou prennent fin au cours de l'année civile, l'employé-e a droit, pour chaque mois complet de travail, à un douzième des vacances prévues pour l'année.

19.3 Des jours fériés valables pour l'ensemble du personnel et coïncidant avec une période de vacances de l'employé-e ne sont pas considérés comme jours de vacances.

19.4 Si une maladie ou un accident empêche des employé-e-s de jouir pleinement de leurs vacances, les jours attestés par un certificat médical ne sont pas considérés comme vacances. Dans un tel cas, les employé-e-s sont tenu-e-s d'avertir immédiatement les compagnies membres.

19.5 Si, par suite de maladie ou d'accident, l'absence de l'-des employé-e-s dure au total plus de deux mois au cours d'une année de service, les compagnies membres ont le droit de lui-leur déduire un douzième de leurs vacances pour chaque mois complet d'absence supplémentaire.

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

Art. 20 a) Jours de congé

Les employé-e-s ont droit, pour autant que les événements en question coïncident avec des jours de travail effectifs, aux jours de congés supplémentaires suivants, sans réduction de la durée des vacances ni du salaire :

Mariage de l'employé-e ou enregistrement du partenariat	2 jours
Mariage ou enregistrement du partenariat dans la famille ou la parenté proche	1 jour
Naissance de son propre enfant	1 jour
Décès du-de la conjoint-e, du-de la partenaire enregistré-e, du-de la concubin-e 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	Max. 1 jour (Participation à la cérémonie funèbre)
Recrutement ou inspection militaire	1 jour
Déménagement de son propre ménage, selon nécessités	1-2 jours
Examens professionnels supérieurs, examens scolaires publics ou subventionnés par l'Etat	Jusqu'à 6 jours
Recherche d'un emploi après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur	Le temps nécessaire
Soins et prise en charge des membres de la famille malades	Selon CO/LTr
Congé non payé pour des activités de jeunesse extra-scolaires	Jusqu'à 1 semaine

Art. 20 b) Jours fériés

Le 1er août est un jour de fête nationale et est par principe rémunéré. Les jours fériés fixés par les cantons et les jours fériés assimilés aux dimanches sont par principe aussi rémunérés.

Durant les jours fériés religieux qui ne sont pas reconnus par les cantons, les employé-e-s peuvent suspendre leur travail. Ils.elles doivent communiquer cette information aux compagnies membres au plus tard un mois à l'avance. Ils.elles sont au surplus tenu-e-s de compenser le temps de travail perdu.

Rémunération

Art. 21 Salaires

- 21.1 Le salaire est fixé individuellement entre les compagnies membres et les employé-e-s ; il est revu périodiquement, en fonction des circonstances. En plus des prestations des employé-e-s, on tiendra avant tout compte, pour fixer le salaire, de la fonction, de la formation professionnelle, de l'expérience, des années de service, de l'âge, ainsi que de l'évolution du coût de la vie.
- 21.2 L'indemnisation des apprenti-e-s dépend des usages locaux et en vigueur dans la branche. Il est, en l'occurrence, tenu compte des recommandations salariales de la SEC Suisse.
- 21.3 La cession du salaire à des tiers est exclue. Les compagnies membres versent le salaire exclusivement aux employé-e-s. Font exception les saisies de salaire découlant de décisions judiciaires ou de poursuites légales.
- 21.4 Par accord écrit, une partie du salaire peut être constituée d'une provision, dans la mesure où les provisions donnent lieu à une rémunération appropriée du travail des employé-e-s.

Art. 22 Remboursement des frais professionnels

- 22.1 Les compagnies membres sont tenues de rembourser aux employé-e-s tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque les employé-e-s sont occupé-e-s en dehors de leur lieu de domicile, les dépenses nécessaires pour leur entretien.
- 22.2 Un accord écrit peut prévoir que les frais engagés par l'employé-e- lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière, hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires.
- 22.3 Les accords en vertu desquels les employé-e-s 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.
- 22.4 Si, d'entente avec les compagnies membres, les employé-e-s utilisent pour leur travail leur propre véhicule à moteur ou un véhicule à moteur mis à la disposition par l'employeur, ils-elles 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)
- 22.5 Si, d'entente avec les compagnies membres, les employé-e-s fournissent le véhicule à moteur, ils-elles 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).

Art. 23 Allocation de fin d'année

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

Art. 24 Allocations familiales

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

Art. 25 Primes de fidélité

Les compagnies membres doivent tenir compte de façon équitable de l'ancienneté des employé-e-s en fixant le salaire et/ou en accordant des primes de fidélité.

Poursuite du versement du salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 26 Maladie et accident

26.1 Les employé-e-s qui sont empêché-e-s d'exercer leurs fonctions par suite de maladie ou d'accident ont droit, par année d'engagement, à leur salaire complet, selon le barème suivant :

pendant la 1 ^{re} année de service	1 mois
de la 2 ^e à la 3 ^e année de service	2 mois
de la 4 ^e à la 10 ^e année de service	4 mois
après la 10 ^e année de service	6 mois

Les prestations ci-dessus couvrent l'obligation faite à l'employeur de verser le salaire conformément aux articles 324a et 324b du CO. Le versement du salaire selon cette table peut aussi être couvert par une assurance d'indemnités journalières équivalente.

26.2 En cas de maladie, les compagnies membres accordent, en plus des dispositions précitées, une protection supplémentaire aux employé-e-s, que ce soit par le paiement du salaire pour une plus longue période, ou une assurance d'indemnités journalière équivalente au maintien du salaire 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 les compagnies membres et les employé-e-s.

26.3 En vertu de la loi, les employé-e-s doivent être assuré-e-s par les compagnies membres contre les accidents professionnels et non-professionnels. Les primes afférentes à l'assurance des accidents professionnels et non professionnels sont à la charge des compagnies membres.

- 26.4 Toutes les employées ont droit à au moins 14 semaines au total de congé de maternité ininterrompu et payé immédiatement avant et après l'accouchement. Le congé n'est pas considéré comme absence pour cause 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. Il est recommandé d'offrir des prestations complémentaires, selon les possibilités de l'entreprise.
- 26.5 Il est accordé un congé paternité rémunéré de deux semaines. Celui-ci se conforme au régime des allocations pour perte de gain (APG). Il est recommandé d'offrir de plus amples prestations, selon les possibilités de l'entreprise (par ex. congé paternité plus long, plein salaire). La possibilité d'un congé paternité non rémunéré devrait au surplus être offerte aux employés, dans la mesure où cela est possible du point de vue du fonctionnement et de l'organisation.

Art. 27 Service militaire

- 27.1 Pour les employé-e-s empêché-e-s de travailler pour cause de service militaire en Suisse, qui comprend tout service dans l'armée et la protection civile ainsi que le service civil, le salaire est, par année civile, versé comme suit :

	Employé-e-s avec charges familiales	Employé-e-s sans charges familiales
École de recrue/service civil	100%	50%
Service d'avancement	100%	80%
Cours de répétition	100%	100%
Service de protection civile	100%	100%

- 27.2 Si des employé-e-s quittent l'entreprise moins de six mois après la fin du service d'avancement, les compagnies membres peuvent exiger le remboursement, au pro rata temporis, de l'indemnité versée, déduction faite de l'allocation pour perte de gain.
- 27.3 Dans la mesure où les compagnies membres ont versé le salaire, les allocations pour perte de gain leur reviennent.

Art. 28 Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales

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

Prévoyance

Art. 29 Prévoyance en faveur du personnel

- 29.1 La prévoyance en faveur des employé-e-s doit, au minimum, satisfaire aux dispositions de la LPP et de la LFLP. Une couverture de prévoyance plus élevée obtenue jusqu'à présent doit être maintenue.
- 29.2 En cas de changement d'emploi, les prestations de libre passage sont déterminées en fonction des dispositions légales.
- 29.3 Il est recommandé de prévoir, dans le règlement de prévoyance, la possibilité d'un âge de retraite flexible avec adaptation correspondante des prestations.

Art. 30 Indemnité en cas de décès

L'indemnité en cas de décès est celle prévue par l'article 338 du CO. Selon ce dernier, les compagnies membres doivent, à partir du jour du décès, payer le salaire pour un mois supplémentaire, et pour deux mois si l'engagement a duré plus de cinq ans, pour autant que les employé-e-s laissent un mari / une épouse, un-e partenaire enregistré-e ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles ils-elles remplissaient une obligation d'entretien.

Dispositions finales

Art. 31 Droits acquis

En cas de règlements internes d'entreprises offrant des conditions d'engagement plus avantageuses, celles-ci priment les présentes recommandations.

Art. 32 Disponibilité à la négociation

Les parties signataires des présentes recommandations se déclarent disposées à discuter, en cas de besoin, toute question ayant trait aux dites recommandations.

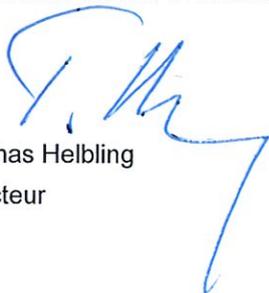
Art. 33 Entrée en vigueur et durée des recommandations

Les présentes recommandations remplacent celles du 1er janvier 2003 et entrent en vigueur le 1er août 2021. Elles sont conclues pour une durée indéterminée et peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, au plus tôt pour le 31 juillet 2024 (3 ans), pour la fin d'une année civile, en observant un préavis de six mois.

Des modifications de certains articles ou des compléments à ces recommandations peuvent être convenus par les partenaires d'un commun accord à tout moment pendant toute la durée de validité des recommandations (y compris durant la période minimale de validité).

Zürich, 15 juillet 2021

Association Suisse d'Assurance ASA



Thomas Helbling
Directeur



Barbara Zimmermann-Gerster
Cheffe du département de la politique de la
formation et de l'emploi

Société des employés de commerce



Christian Zünd
CEO



Caroline Schubiger
Responsable emploi et conseils

ASA | SVV

Association Suisse d'Assurance ASA
Conrad-Ferdinand-Meyer-Strasse 14
Case postale
CH-8022 Zürich
Tel.+41 44 208 28 28
info@svv.ch
svv.ch

Ressort Direction
Personne à contacter
Barbara Zimmermann-Gerster
Cheffe du département de la politique de la formation
et de l'emploi
barbara.zimmermann@svv.ch
T +41 44 208 28 28

**société des employés
de commerce**

Société des employés de commerce
Reitergasse 9
Case postale
CH-8021 Zürich
Tel.+41 44 283 45 66
berufspolitik@kfmv.ch
kfmv.ch

Société suisse des employés de commerce
Rue de l'Hôpital 11
CH-2000 Neuchâtel
T +41 32 721 21 56
info@secsuisse.ch
secsuisse.ch