

ASSURANCES : Service interne CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention sur les conditions d'emploi dans le service interne 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](#) Activité professionnelle et vie de famille
- [Art. 5](#) Collaboration ASA/SEC Suisse

Dispositions conventionnelles

Début et fin des rapports de travail

- [Art. 6](#) Conclusion du contrat de travail
- [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](#) Protection de la personnalité et des données
- [Art. 12](#) Egalité des chances
- [Art. 13](#) Perfectionnement professionnel
- [Art. 14](#) Exercice de mandats
- [Art. 15](#) Occupations accessoires
- [Art. 16](#) Diligence et fidélité

Durée du travail et des vacances

- [Art. 17](#) Durée du travail
- [Art. 18](#) Heures supplémentaires
- [Art. 19](#) Vacances
- [Art. 20](#) Jours de congé

Rémunération

- [Art. 21](#) Salaires
- [Art. 22](#) Allocation de fin d'année
- [Art. 23](#) Allocations familiales
- [Art. 24](#) Primes de fidélité

Salaire en cas d'empêchement de travailler

- [Art. 25](#) Maladie et accident
- [Art. 26](#) Service militaire
- [Art. 27](#) Paiement du salaire lors d'exercice de mandats et d'obligations légales

Prévoyance

- [Art. 28](#) Prévoyance en faveur du personnel
[Art. 29](#) Indemnité en cas de décès
[Art. 30](#) Indemnité de départ

Dispositions finales

- [Art. 31](#) Service de placement
[Art. 32](#) Droits acquis
[Art. 33](#) Disponibilité à la négociation
[Art. 34](#) Entrée en vigueur et durée de la convention

Dispositions générales

Art. 1 But

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

Art. 2 Champ d'application

- 2.1 La présente convention s'applique :
- aux employés à temps plein et partiel du service interne et liés par des rapports de travail stables et de durée indéterminée ;
 - aux apprentis.
- 2.2 Là où elles existent, les réglementations régionales à caractère collectif et de teneur différente ont la priorité pour les employés auxquels s'applique la présente convention.

Art. 3 Convention de paix

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

Art. 4 Activité professionnelle et vie de famille

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

Art. 5 Collaboration ASA/SEC Suisse

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

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

Dispositions conventionnelles

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Conclusion du contrat de travail

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

Art. 7 Temps d'essai

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

Art. 8 Résiliation

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

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

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

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

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

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

8.3 Le contrat de travail peut, de part et d'autre, être résilié immédiatement pour des justes motifs (art. 337 CO).

Art. 9 Restriction au droit de résilier

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

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

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

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

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

Droits et obligations des employés

Art. 10 Participation des employés

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

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

- la sécurité au travail et la protection de la santé ;

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

Art. 11 Protection de la personnalité et des données

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

Art. 12 Egalité des chances

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

Art. 13 Perfectionnement professionnel

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

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

Avec le concours de l'Association pour la Formation professionnelle en Assurance (AFA), l'ASA s'engage dans une large mesure pour la formation 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. 14 Exercice de mandats

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

Art. 15 Occupations accessoires

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

Art. 16 Diligence et fidélité

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

Durée du travail et des vacances

Art. 17 Durée du travail

La durée hebdomadaire normale de travail ne doit pas, en moyenne annuelle, dépasser 42½ heures.

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

Art. 18 Heures supplémentaires

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

Art. 19 Vacances

- 19.1 Par année civile, les employés ont droit aux vacances payées suivantes :
 - jeunes employés et apprentis jusqu'à 20 ans révolus 25 jours de travail
 - ensuite et jusqu'à 50 ans révolus 23 jours de travail
 - après 50 ans révolus 27 jours de travail
- 19.2 Si les rapports de travail débutent ou prennent fin au cours de l'année civile, l'employé a droit, pour chaque mois complet de travail, à un douzième des vacances prévues pour l'année.
- 19.3 Des jours fériés valables pour l'ensemble du personnel, coïncidant avec une période de vacances de l'employé, ne sont pas considérés comme jours de vacances.
- 19.4 Si la maladie ou un accident empêche des employés de jouir pleinement de leurs vacances, les jours attestés par un certificat médical ne sont pas considérés comme vacances. Dans un tel cas, les employés sont tenus d'avertir immédiatement leur employeur.
- 19.5 Si, par suite de maladie ou d'accident, l'absence des employés dure au total plus de deux mois au cours d'une année de service, l'employeur a le droit de leur déduire un douzième de leurs vacances pour chaque mois complet d'absence supplémentaire.
- 19.6 Une période de service militaire excédant la durée d'un mois peut être imputée sur les vacances de l'année en cours, à raison d'un douzième pour chaque mois entier supplémentaire de service.

Art. 20 Jours de congé

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

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

Rémunération

Art. 21 Salaires

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

Art. 22 Allocation de fin d'année

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

Art. 23 Allocations familiales

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

Art. 24 Primes de fidélité

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

Salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 25 Maladie et accident

- 25.1 Les employés qui sont empêchés d'exercer leurs fonctions par suite de maladie ou d'accident ont droit, par année d'engagement, à leur salaire complet, selon le barème suivant :
- | | |
|--|--------|
| – pendant la 1 ^{ère} année de service | 1 mois |
| – de la 2 ^e à la 3 ^e année de service | 2 mois |
| – de la 4 ^e à la 10 ^e année de service | 4 mois |
| – après la 10 ^e année de service | 6 mois |

Les prestations ci-dessus couvrent l'obligation faite à l'employeur de verser le salaire

conformément aux articles 324 a et 324 b du CO.

- 25.2 En cas de maladie, l'employeur accorde, en plus des dispositions précitées, une protection supplémentaire aux employés, que ce soit par le paiement du salaire pour une plus longue période, par une assurance d'indemnités journalières ou par des prestations d'une caisse de retraite. S'il s'agit d'une assurance d'indemnités journalières, les primes peuvent être supportées à parts égales par l'employeur et les employés.
- 25.3 Les employés doivent être assurés par l'employeur contre les accidents professionnels et non professionnels, selon les dispositions légales. Les primes afférentes à l'assurance des accidents professionnels et non professionnels sont à la charge de l'employeur.
- 25.4 Toutes les employées ont droit à au moins 12 semaines en total de congé de maternité ininterrompu et payé immédiatement avant et après l'accouchement. Le congé n'est pas considéré comme absence de maladie et est, de ce fait, sans influence sur la durée de la rétribution en cas de maladie et sur le droit aux vacances.

Art. 26 Service militaire

- 26.1 Si, en temps de paix, les employés sont empêchés de travailler pour cause de service militaire obligatoire, par quoi il faut entendre tout service dans l'armée, le service féminin de l'armée et le service de protection civile, le salaire est, par année civile, versé comme suit :

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

- 26.2 Si des employés quittent l'entreprise moins de six mois après la fin du service d'avancement, l'employeur peut exiger le remboursement, prorata temporis, de l'indemnité versée, déduction faite de l'allocation pour perte de gain.
- 26.3 Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'employeur qui verse le salaire.

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

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

Prévoyance

Art. 28 Prévoyance en faveur du personnel

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

Art. 29 Indemnité en cas de décès

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

Art. 30 Indemnité de départ

Si des employés âgés d'au moins 50 ans quittent la société après 20 années de service ou plus,

l'employeur doit leur verser une indemnité de départ, conformément à l'article 339 b-c du CO. L'employeur peut compenser cette indemnité par les prestations futures d'une institution de prévoyance (art. 339 d du CO).

Dispositions finales

Art. 31 Service de placement

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

Art. 32 Droits acquis

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

Art. 33 Disponibilité à la négociation

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

Art. 34 Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention remplace celle du 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.

Zurich, le 16 décembre 2002

Association suisse d'assurances

Lucius Dürri
Directeur

Bruno Zeltner
Directeur adjoint

Société suisse des employés de commerce

Edi Class
Secrétaire général

Susanne Erdös
Secrétaire centrale

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen im Innendienst

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 Beruf und Familie

Art. 5 Zusammenarbeit SVV/KV Schweiz

Arbeitsvertragliche Empfehlungen

Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

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

Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten

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

Arbeits- und Freizeit

Art. 17 Arbeitszeit
Art. 18 Überstundenarbeit
Art. 19 Ferien
Art. 20 Freie Tage

Entlöhnung

Art. 21 Saläre
Art. 22 Jahresendzulage
Art. 23 Kinderzulagen
Art. 24 Anerkennung der Dienstreue

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 25 Krankheit und Unfall
Art. 26 Militärdienst
Art. 27 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten

Vorsorge

Art. 28 Personalvorsorge
Art. 29 Entschädigung im Todesfall
Art. 30 Abgangsentschädigung

Schlussbestimmungen

Art. 31 Stellenvermittlung
Art. 32 Bisherige Arbeitsbedingungen
Art. 33 Verhandlungsbereitschaft
Art. 34 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

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.
- 1.2 Der SVV setzt sich dafür ein, dass seine Mitgliedsgesellschaften den Angestellten die in dieser Vereinbarung umschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren.

Art. 2 Geltungsbereich

- 2.1 Die Vereinbarung gilt für :
- voll- und teilzeitbeschäftigte Angestellte im Innendienst im festen und unbefristeten Arbeitsverhältnis ;
 - Lehrlinge.
- 2.2 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 Beruf und Familie

Der SVV unterstützt die vom Arbeitgeberverband errichtete familienpolitische Plattform und empfiehlt die Umsetzung der «Tipps für Arbeitgeber» zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Art. 5 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 Mitgliedsgesellschaften und der KV Schweiz sofort und direkt in Verbindung.

Arbeitsvertragliche Empfehlungen

Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 6 Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Anstellungsverhältnis wird durch einen individuellen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt.

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 folgende Fristen :
- Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
- Nach Ablauf der 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 Arbeitsverhältnis 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 auszuüben 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, ist die Angestelltenkommission rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren. In wichtigen Fällen, insbesondere bei Massentlassungen, 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 Angestelltenkommission auf deren Wunsch in solchen Fragen zu beraten.

- 10.3 Über einschneidende Reorganisationsmassnahmen wird die Angestelltenkommission rechtzeitig informiert

Art. 11 Persönlichkeits- und Datenschutz

- 11.1 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.

- 11.2 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 integrierter Bestandteil dieser Vereinbarung.

Art. 12 Chancengleichheit

- 12.1 Die Chancengleichheit wird gefördert, indem eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit oder der Religionszugehörigkeit vermieden wird.
- 12.2 Das Unternehmen unterstützt insbesondere die Verwirklichung der Chancengleichheit von Mann und Frau. Es gelangen bezüglich Anstellung, Aufgabenzuteilung, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung grundsätzlich die gleichen Massstäbe zur Anwendung.
- 12.3 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. 13 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 SW 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. 14 Ausübung von Ämtern

- 14.1 Zur Übernahme von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband bedarf es der Einwilligung des Arbeitgebers. Wenn keine hinreichenden Gründe dagegen sprechen, ist die Zustimmung zu erteilen.
- 14.2 Bei der Ausübung solcher Funktionen findet in der Regel kein Salär- oder Ferienabzug statt, sofern es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse mit entsprechender Entschädigung handelt.

Art. 15 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 den Gremien des KV Schweiz.

Art. 16 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 16.1 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.
- 16.2 Die Angestellten dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Anstellungsverhältnisses nicht verwerten 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.

Arbeits- und Freizeit

Art. 17 Arbeitszeit

- 17.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit soll 42½ Stunden im Jahresdurchschnitt nicht übersteigen.
- 17.2 Flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleit- und Teilzeit u. a. m.) in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Angestellten und des Arbeitgebers werden gefördert.

Art. 18 Überstundenarbeit

- 18.1 Für die angeordnete Überstundenarbeit besteht ein Anspruch auf Ausgleich. Dieser erfolgt grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer ohne Zuschlag.
- 18.2 Ist ein Ausgleich durch Freizeit ausnahmsweise nicht möglich, so ist die Überstundenarbeit zu entschädigen. Dabei wird ein Zuschlag von 25 % zum ordentlichen Salär ausgerichtet.

Art. 19 Ferien

- 19.1 Die Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr folgende bezahlte Ferien :
- | | |
|--|----------------|
| – Jugendliche und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| – anschliessend bis zum vollendeten 50. Altersjahr | 23 Arbeitstage |
| – ab vollendetem 50. Altersjahr | 27 Arbeitstage |
- 19.2 Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhält der Angestellte für jeden vollen Monat Arbeit einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches.
- 19.3 Die für das gesamte Personal geltenden Feiertage, welche in die Ferienperiode fallen, werden nicht als bezogene Ferientage angerechnet.
- 19.4 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 Fall sofort zu benachrichtigen.
- 19.5 Werden Angestellte während eines Anstellungsjahres infolge Krankheit oder Unfall insgesamt 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.
- 19.6 Die länger als einen Monat dauernde Militärzeit kann auf die Ferien des betreffenden Jahres angerechnet werden, indem für jeden weiteren vollen Monat Militärdienst der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt wird.

Art. 20 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 |

- Unbezahlter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

Entlöhnung

Art. 21 Saläre

- 21.1 Das Salär wird zwischen Arbeitgeber und Angestellten individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Salärfestsetzung werden neben der Leistung vor allem die Funktion, die Ausbildung, die Erfahrung, die Anstellungsdauer und das Alter der Angestellten sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt.
- 21.2 Die Lehrlingsentschädigung richtet sich nach den orts- und branchenüblichen Usanzen. Den Salär-Richtlinien des KV Schweiz wird dabei Beachtung geschenkt.
- 21.3 Die Salärabtretung an Dritte ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber leistet Salärzahlungen ausschliesslich an die Angestellten. Ausnahmen bilden richterliche Entscheide und betriebsrechtliche Salärpfändungen.

Art. 22 Jahresendzulage

Die Angestellten erhalten in der Regel eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatssalärs. Die Jahresendzulage wird bei unterjährigem Ein- oder Austritt pro rata temporis ausgerichtet.

Art. 23 Kinderzulagen

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

Art. 24 Anerkennung der Dienstreue

Der Arbeitgeber soll die Betriebstreue langjähriger Angestellter bei der Salärbemessung und/oder durch Gewährung besonderer Dienstaltersleistungen entsprechend berücksichtigen.

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 25 Krankheit und Unfall

- 25.1 Sind Angestellte durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie pro Anstellungsjahr Anspruch auf volle Salärzahlung :
- | | |
|--|----------|
| – 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 Saläransprüche gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten.
- 25.2 Im Krankheitsfall gewährt der Arbeitgeber den Angestellten über die vorstehende Salärzahlung hinaus einen zusätzlichen Schutz, sei es durch eine weitergehende Salärzahlung 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.
- 25.3 Die Angestellten sind gemäss Gesetz vom Arbeitgeber gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen zu versichern. Die Prämien für die Berufsunfallsowie für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zulasten des Arbeitgebers.
- 25.4 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 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und den Ferienanspruch.

Art. 26 Militärdienst

- 26.1 Bei Arbeitsverhinderung durch obligatorischen Militärdienst, worunter jeder Dienst in Armee,

Militärischem Frauendienst und Zivilschutz gilt, wird in Friedenszeiten folgende Salärauszahlung im Kalenderjahr ausgerichtet :

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

26.2 Treten Angestellte weniger als sechs Monate seit Abschluss des geleisteten Beförderungsdienstes aus, so kann der Arbeitgeber die ausgerichtete Entschädigung pro rata temporis unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung zurückverlangen.

26.3 Soweit der Arbeitgeber das Salär bezahlt, kommen ihm die Leistungen der Erwerbsersatzordnung zu.

Art. 27 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 richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem Gesetz.

Vorsorge

Art. 28 Personalvorsorge

- 28.1 Die Vorsorge für die Angestellten ist mindestens nach den Bestimmungen des BVG zu regeln. Wo durch bestehende Vorsorgeeinrichtungen bereits Leistungen ausgerichtet werden, welche die BVG-Mindestnormen übersteigen, soll der bisher erreichte Vorsorgeschutz erhalten bleiben.
- 28.2 Bei Stellenwechseln richten sich die Freizügigkeitsleistungen nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 28.3 Es wird empfohlen, in den Vorsorgereglementen die Möglichkeit des flexiblen Rentenalters mit entsprechender Leistungsanpassung vorzusehen.

Art. 29 Entschädigung im Todesfall

Die Entschädigung im Todesfall richtet sich nach Art. 338 OR, wonach der Arbeitgeber das Salär für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei 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. 30 Abgangsentschädigung

Endet das Anstellungsverhältnis von mindestens 50jährigen 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. 31 Stellenvermittlung

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

Art. 32 Bisherige Arbeitsbedingungen

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

Art. 33 Verhandlungsbereitschaft

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

Art. 34 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 dieser Vereinbarung unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende gekündigt werden.

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