

CORPORATION
DE BANQUES PRIVEES
GENEVOISES

Convention collective de travail

PRÉAMBULE	4
CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS.....	5
Article 1 : Champ d'application	5
Article 2 : Définitions	5
CHAPITRE II : DÉBUT, ÉTENDUE ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	5
Article 3 : Temps d'essai	5
Article 4 : Horaire.....	6
Article 5 : Heures supplémentaires.....	6
Article 6 : Travail du soir.....	6
Article 7 : Travail de nuit	7
Article 8 : Travail le samedi	7
Article 9 : Travail le dimanche	7
Article 10 : Travail les jours fériés	8
Article 11 : Durée des vacances.....	8
Article 12 : Répartition des vacances	9
Article 13 : Réduction des vacances.....	9
Article 14 : Vacances en cas de résiliation des rapports de travail.....	9
Article 15 : Jours de congé payés	10
Article 16 : Jours fériés	10
Article 17 : Allègement du temps de travail en fin de carrière.....	11
Article 18 : Fin des rapports de travail	11
Article 19: Travail à domicile	12
CHAPITRE III : DROITS ET DEVOIRS DU COLLABORATEUR ET DE L'EMPLOYEUR.....	12
Article 20 : Devoir de loyauté et de fidélité.....	12
Article 21 : Obligation d'assistance	12
Article 22 : Devoir d'information	12
Article 23 : Protection des données	12
Article 24 : Occupations accessoires.....	13
Article 25 : Secret d'affaires et secret bancaire.....	13
Article 26 : Sauvegarde des intérêts de la clientèle et cadeaux.....	13
Article 27 : Domicile.....	13
Article 28 : Règlement interne et contrats individuels.....	14
Article 29 : Risques psychosociaux - Personne de Confiance.....	14

Article 30 : Perfectionnement professionnel.....	14
CHAPITRE IV : RÉMUNÉRATION.....	14
Article 31 : Salaire annuel brut.....	14
Article 32 : Indice suisse des prix à la consommation	15
CHAPITRE V : PRESTATIONS SOCIALES.....	15
Article 33 : Maladie.....	15
Article 34 : Accidents	15
Article 35 : Maternité	15
Article 36 : Congé de l'autre parent à la naissance	16
Article 37 : Adoption.....	16
Article 38 : Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident	16
Article 39 : Service militaire en Suisse	16
Article 40 : Institutions de prévoyance en faveur du personnel	17
Article 41 : Allocation sociale complémentaire	17
Article 42 : Allocation complémentaire de formation et d'études	17
Article 43 : Décès du collaborateur	18
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES.....	18
Article 44 : Application de la Convention et dérogations	18
Article 45 : Mode d'application	19
Article 46 : Entrée en vigueur et dénonciation.....	19
Article 47 : Cas de force majeure	19

NB : *Dans le but d'alléger la lisibilité du présent document, la forme masculine est seule utilisée et se réfère, de manière égale, aux genres féminin et masculin.*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

(ci-après : « **la Convention** »)

conclue

entre

L'Association patronale de la Corporation de Banques privées genevoises agissant au nom et pour le compte de ses membres et des sociétés financières du même groupe dont le siège est en Suisse

(ci-après : **l'Association Patronale**)

et

Association des Collaborateurs des Banques Privées à Genève

(ci-après : « **l'Association des Collaborateurs ou ACBPG** »)

PRÉAMBULE

Afin de fixer un cadre de travail basé sur une communauté de valeurs et de préserver la paix sociale, les Associations adoptent la présente Convention.

Dans le cadre de ce projet, elles veillent à ce que règne parmi les collaboratrices et collaborateurs une ambiance de travail fondée sur le respect mutuel et la tolérance et appliquent le principe de la non-discrimination, de façon à traiter de manière égale des situations semblables.

Convaincues de l'importance des forces mises en commun, elles entendent participer activement à la défense des emplois et des intérêts de leurs membres, tout en promouvant l'excellence au bénéfice de la clientèle.

Attentives à l'évolution de l'environnement réglementaire, économique et social, les Associations veillent à favoriser l'intégration des collaboratrices et collaborateurs dans leur environnement de travail, à accompagner leur développement professionnel et à conserver un niveau élevé de responsabilité sociale à leur égard.

Conscientes de la valeur et de l'importance que représentent les collaboratrices et collaborateurs, elles entendent non seulement maintenir leur niveau de compétence, mais encore l'améliorer en augmentant les efforts faits en termes d'employabilité. Ainsi elles soutiennent et encouragent notamment les efforts de perfectionnement professionnel.

Les Associations conviennent d'offrir à ladite Convention la flexibilité nécessaire pour permettre son adaptation constante à l'évolution du monde du travail, notamment en termes de mobilité et de technologie.

Elles veillent à favoriser une communication efficace entre leurs membres et à créer un espace de dialogue positif pour régler tout éventuel différend.

Afin de s'adapter aux évolutions futures, la présente Convention sera revue en principe tous les cinq ans.

Les parties conviennent de se rencontrer chaque année, en principe dans le courant du 3^{ème} trimestre, en vue d'échanger de manière constructive au sujet des conditions d'application de la présente Convention.

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 1 : Champ d'application

La Convention s'applique à tous les collaborateurs, actifs en Suisse, de l'un des membres de l'Association patronale de la Corporation de Banques privées genevoises ainsi que de toute société faisant partie du même groupe dont le siège est en Suisse, en dehors des cadres dirigeants.

Article 2 : Définitions

- a. **Collaborateur** : est considéré comme collaborateur tout collaborateur et toute collaboratrice, cadre ou non, lié/e par un contrat de travail, à un employeur membre de l'Association patronale, ou d'une société faisant partie du même groupe et dont le siège est en Suisse ;
- b. **Cadre** : cette fonction comprend les fondés de pouvoir et tout autre collaborateur portant un titre supérieur ;
- c. **Cadre dirigeant** : est considéré comme cadre dirigeant le cadre qui dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement de son employeur ou d'un de ses secteurs d'activité. Chaque employeur demeure libre de donner une définition plus extensive de ce qu'il entend par « cadre dirigeant » ;
- d. **Heures supplémentaires** : sont réputées heures supplémentaires les heures nécessaires à l'accomplissement du travail et effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail, à la demande expresse de l'employeur, sous réserve des heures flottantes ;
- e. **Heures flottantes** : sont réputées heures flottantes les heures correspondant au dépassement maximum admis mensuellement par chaque employeur dans le cadre de son horaire flexible ;
- f. **Travail du soir** : on entend par travail du soir les heures de travail effectuées entre 20 heures et 23 heures ;
- g. **Travail de nuit** : on entend par travail de nuit les heures de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures ;
- h. **Semaine de vacances** : une semaine de vacances s'entend par cinq jours de travail effectués les jours ouvrables à temps complet ou à temps partiel ;
- i. **Salaire** : le salaire correspond au montant mensuel reçu périodiquement par l'employé ;
- j. **Rémunération** : la rémunération comprend le salaire et toute autre prestation pécuniaire ;
- k. **Cadeaux usuels** : doivent être considérés comme usuels les cadeaux remis à certaines occasions tel que Noël, et dont la valeur ne dépasse pas celle admise dans le cadre des relations ordinaires.

CHAPITRE II : DÉBUT, ÉTENDUE ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 3 : Temps d'essai

Le temps d'essai est constitué des trois premiers mois d'activité. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat moyennant respect d'un délai de sept jours nets.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Article 4 : Horaire

Ch. 1 La durée hebdomadaire du travail est fixée au minimum à 40 heures (pour un collaborateur à temps complet). En cas de nécessité et à titre exceptionnel, la durée maximale de la semaine de travail peut être prolongée dans la limite de la loi, selon entente préalable entre l'employeur et le collaborateur.

La durée de la pause quotidienne doit être d'au moins une heure. Elle peut toutefois être réduite à une demi-heure en cas de besoin lié à la bonne marche de l'entreprise.

Ch. 2 Chaque employeur conserve son autonomie pour fixer l'horaire quotidien de travail en tenant compte des besoins et des fonctions.

Ch. 3 Le nombre d'heures de travail à accomplir, de même que les horaires, doivent être respectés en conformité avec les horaires fixés.

Ch. 4 Les informaticiens, huissiers et gardiens font le même horaire que celui mentionné ci-dessus, sous réserve d'exceptions prévues contractuellement.

Article 5 : Heures supplémentaires

Ch. 1 Le collaborateur est tenu d'accomplir des heures supplémentaires à la demande de sa hiérarchie, dans la mesure où il peut s'en charger et pour autant que les règles de bonne foi permettent de le lui demander, par exemple en cas de charge exceptionnelle de travail, en cas de travaux de retard ou en cas de manque d'effectifs.

Ch. 2 En principe, les heures supplémentaires sont compensées par un congé d'une durée égale durant une période appropriée.

Exceptionnellement, les heures supplémentaires non compensées par un congé de durée égale pourront être rémunérées. Cette décision appartient à l'employeur.

Ch. 3 Le cadre n'a droit ni au paiement de ses heures supplémentaires, ni à leur compensation.

Cette règle peut être étendue à certaines autres catégories de collaborateurs par contrat individuel écrit.

Article 6 : Travail du soir

Ch. 1 En accord avec le collaborateur, les heures de travail du soir peuvent être compensées par un congé d'une durée égale qui sera accordé durant une période appropriée.

A défaut d'accord du collaborateur, les heures de travail du soir sont rémunérées avec une majoration de 25% du salaire horaire. Le salaire horaire est déterminé en fonction du salaire mensuel brut.

Ch. 2 Le cadre n'a droit ni au paiement de ses heures de travail du soir, ni à leur compensation.

Ch.3 Aucune majoration, ni compensation n'est due, lorsque le contrat individuel de travail prévoit l'accomplissement de l'activité du collaborateur le soir ou lorsque la nature de son activité suppose l'exécution d'un travail le soir.

Article 7 : Travail de nuit

Ch.1 Le collaborateur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire a droit à une majoration de salaire de 50%.

Le collaborateur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, comme par exemple les informaticiens ou les gardiens, soit pendant 25 nuits au minimum par année civile a droit à une compensation en temps équivalent à 10% de la durée de ce travail. Cette compensation en temps doit être accordée dans le délai d'une année. Ce collaborateur a en outre droit à un examen de son état de santé dont les frais sont à la charge de l'employeur.

A défaut de compensation en temps dans le délai, le collaborateur a droit à une compensation en espèces, une fois ses rapports de travail résiliés.

Ch.2. Le cadre qui effectue un travail de nuit à titre temporaire a droit à une majoration de salaire de 25%.

Article 8 : Travail le samedi

Ch. 1 En principe, les heures de travail effectuées le samedi sont compensées par un congé d'une durée égale qui sera accordé durant une période appropriée.

A défaut de compensation, les heures de travail effectuées le samedi sont rémunérées avec une majoration du salaire de 50%. Cette décision appartient à l'employeur. Le salaire horaire est déterminé en fonction du salaire mensuel brut.

Ch. 2 Les heures de travail effectuées le samedi par un cadre sont compensées par un congé d'une durée égale, qui sera accordé durant une période appropriée.

Ch. 3 Chaque employeur détermine si et dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis le samedi à sa demande donnent lieu à compensation.

Les cours de formation et les séminaires suivis le samedi à la demande du collaborateur ne donnent pas lieu à compensation.

Article 9 : Travail le dimanche

Ch. 1 En principe, les heures de travail effectuées le dimanche sont compensées par un congé d'une durée égale qui sera accordé durant une période appropriée si le travail dominical a duré au maximum 5 heures, et par une journée entière de congé si ce travail a duré plus de 5 heures.

En outre, les heures de travail effectuées le dimanche seront rémunérées avec une majoration de salaire de 50%. Le salaire horaire est déterminé en fonction du salaire mensuel brut.

Les heures de travail effectuées le dimanche non compensées par un congé au moment de la résiliation des rapports de travail donnent droit à un paiement majoré de 100%.

- Ch. 2 Les heures de travail effectuées le dimanche par un cadre sont compensées et rémunérées de la même façon.
- Ch. 3 Chaque employeur détermine si et dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis le dimanche à sa demande donnent lieu à compensation. Les cours de formation et les séminaires suivis le dimanche à la demande du collaborateur ne donnent pas lieu à compensation.
- Ch. 4 L'article 20 alinéa 2 de la loi sur le travail demeure réservée lorsque le contrat individuel prévoit l'accomplissement de l'activité du collaborateur le dimanche ou lorsque la nature de son activité suppose l'exécution du contrat à cette occasion.

Article 10 : Travail les jours fériés

- Ch. 1 Les heures de travail effectuées les jours fériés sont compensées par un congé d'une durée équivalente, qui sera accordé durant une période appropriée si le travail les jours fériés a duré au maximum 5 heures et par une journée entière de congé si ce travail a duré plus de 5 heures.

En outre, les heures de travail effectuées les jours fériés légaux seront rémunérées avec une majoration de salaire de 50%. Le salaire horaire est déterminé en fonction du salaire mensuel brut.

- Ch. 2 Les heures de travail effectuées les jours fériés par un cadre sont compensées et rémunérées de la même façon.
- Ch.3 Chaque employeur détermine si et dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis un jour férié à sa demande donnent lieu à compensation. Les cours de formation et les séminaires suivis un jour férié à la demande du collaborateur ne donnent pas lieu à compensation.
- Ch. 4 L'article 20 alinéa 2 de la loi sur le travail demeure réservée lorsque le contrat individuel prévoit l'accomplissement de l'activité du collaborateur un jour férié ou lorsque la nature de son activité suppose l'exécution du contrat à cette occasion.

Article 11 : Durée des vacances

- Ch. 1 Le collaborateur a droit aux vacances payées suivantes :
- cinq semaines dès sa première année de service, y compris pour l'apprenti pendant toute la durée de son apprentissage ou l'employé de moins de 20 ans révolus ;
 - cinq semaines et trois jours pour le mandataire commercial dès l'âge de cinquante ans ou dès quinze ans de service révolus auprès du même employeur, de même que pour les cadres dès leur nomination;
 - six semaines pour les cadres dès l'âge de cinquante ans ou dès quinze ans de service révolus auprès du même employeur.

	Employés	Mandataires	Cadres
Dès la première année	25 jours	25 jours	28 jours
Dès l'âge de 50 ans ou dès 15 ans de service auprès du même employeur	25 jours	28 jours	30 jours

Les années d'apprentissage effectuées auprès du même employeur doivent être prises en considération pour la détermination du nombre de jours de vacances.

- Ch. 2 Le collaborateur travaillant de façon permanente dans les sous-sols a droit à une semaine supplémentaire de vacances payées.
- Ch. 3 Le collaborateur a droit à l'augmentation de la durée de ses vacances dès le début de l'année dans laquelle il atteint la limite d'âge fixée ci-dessus ou dès le début de l'année au cours de laquelle il a été nommé.
- Ch. 4 La durée des vacances est fixée proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète

Article 12 : Répartition des vacances

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du désir des collaborateurs, ainsi que de l'organisation du travail. Les vacances des collaborateurs ayant des enfants fréquentant des écoles doivent si possible coïncider avec les vacances scolaires.

Sauf accord de l'employeur, les vacances doivent être prises dans le courant de l'année civile et au plus tard avant la fin du mois de mars de l'année suivante.

Le collaborateur a l'obligation de prendre une fois par an au moins deux semaines consécutives de vacances.

Article 13 : Réduction des vacances

Lorsqu'au cours d'une année de service, le collaborateur est empêché de travailler pendant plus d'un mois au total par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par nouveau mois complet d'absence.

Le droit aux vacances de la collaboratrice absente en raison de sa grossesse ne peut être réduit dans la même proportion que si la durée de l'empêchement de travailler se prolonge au-delà de deux mois.

Le droit aux vacances n'est pas réduit pour la durée prévue par la présente convention des congés suivants :

- congé de maternité ou congé de maternité prolongé pour la durée correspondant à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations perte de gain (LAPG) en cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après la naissance pour une durée de deux semaines au moins (art. 35) ;
- congé de l'autre parent à la naissance (art. 36) ;
- congé d'adoption (art. 37) ;
- congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 38).

Article 14 : Vacances en cas de résiliation des rapports de travail

Le collaborateur ayant pris des vacances par anticipation fait l'objet d'une retenue de salaire.

En cas de résiliation des rapports de travail, le collaborateur doit en principe prendre le solde de ses vacances durant le délai de congé, sous réserve d'exceptions prévues d'un commun accord. Toutefois, le collaborateur contraint de chercher un autre emploi peut demander le paiement de ses vacances non prises, s'il éprouve des difficultés à trouver un travail, eu égard notamment à son âge, à la durée du délai de congé ou à ses qualifications.

Article 15 : Jours de congé payés

- Ch. 1 L'employeur accorde au collaborateur, tout en tenant compte des circonstances et des lieux, les jours de congé payés suivants en cas de :
- a. mariage du collaborateur : 2 jours
 - b. décès du conjoint, du partenaire enregistré, du partenaire au sens de l'art 329 h CO, du père, de la mère, du grand-père, de la grand-mère, du frère, de la sœur, de l'enfant du collaborateur : 2 jours
 - c. déménagement du collaborateur : 1 jour si le déménagement a lieu dans le même canton, 2 jours si le déménagement a lieu vers un autre canton.
- Ch. 2 En outre, le collaborateur ayant des charges familiales est en droit de s'absenter 3 jours par cas pour s'occuper de son enfant mineur, si celui-ci est malade ou accidenté et si aucune autre solution pour le soigner ou le faire garder n'a été trouvée.
- Ch. 3 Par ailleurs, le collaborateur ayant des charges familiales est en droit de s'absenter 3 jours par cas, mais au maximum 10 jours par an, pour s'occuper d'un membre de sa famille (au sens de l'art. 329 h CO) ou de son partenaire (au sens de l'art. 329 h CO), si celui-ci est malade ou accidenté et si aucune autre solution pour le soigner ou l'assister n'a été trouvée.
- Ch. 4 S'agissant des absences prévues aux ch. 2 et 3, le collaborateur conserve son salaire pendant au maximum 10 jours par an au total, s'il présente un certificat médical dans la semaine suivant son retour.

Article 16 : Jours fériés

- Ch. 1 Les jours fériés sont déterminés par la législation applicable dans le canton d'activité. A Genève, sont considérés comme des jours fériés officiels les jours suivants :
- a. Le 1^{er} janvier
 - b. le Vendredi Saint;
 - c. le Lundi de Pâques;
 - d. l'Ascension;
 - e. le Lundi de Pentecôte;
 - f. le 1^{er} Août;
 - g. le Jeûne genevois;
 - h. le 25 décembre;
 - i. le 31 décembre.
- Ch. 2 Lorsqu'un jour férié tombe sur une période de vacances, il peut être récupéré, sauf s'il tombe sur un samedi ou un dimanche.
- Ch. 3 La veille des jours fériés, il est décompté une heure de moins dans l'horaire journalier.

Article 17 : Allègement du temps de travail en fin de carrière

Afin de faciliter le passage à la retraite, le collaborateur a droit durant les douze mois précédant la retraite légale ordinaire à un allègement du temps de travail.

L'allègement du temps de travail est déterminé individuellement par chaque employeur dans son règlement interne, mais ne peut être inférieur à 30 minutes par jour ou un jour par mois.

La réduction de l'horaire quotidien ou du nombre de jours travaillés par mois doit être effectuée dans le mois en cours. Par ailleurs, cette réduction ne peut être remplacée, ni par un congé, ni par le versement d'une indemnité, si le collaborateur n'a pas recouru à l'allègement du temps de travail en fin de carrière.

Article 18 : Fin des rapports de travail

Ch. 1 Après le temps d'essai et sous réserve du deuxième alinéa du présent chiffre, le collaborateur et l'employeur peuvent résilier le contrat de travail dans le respect des délais suivants :

- a. un mois pour la fin d'un mois, pendant la première année de service ;
- b. deux mois pour la fin d'un mois, de la deuxième à la neuvième année de service ;
- c. trois mois pour la fin d'un mois, à compter de la dixième année de service.

Le contrat de travail des sous-directeurs et cadres supérieurs ne peut être résilié qu'en respect du délai de six mois pour la fin d'un mois dès la troisième année de service auprès du même employeur (non pas dès la troisième année en tant que sous-directeur). Ce délai de six mois peut être diminué ou augmenté par un accord écrit entre les parties.

Ch. 2 Demeurent expressément réservées les dispositions du Code des obligations (ci-après : CO) relatives à la prolongation du délai de congé (art. 335 c al. 3 CO), la résiliation en temps inopportun par l'employeur (art. 336 c CO) et par le collaborateur (art. 336 d CO), de même que celles applicables à la résiliation avec effet immédiat (art. 337 et ss CO).

Constituent notamment de justes motifs de résiliation avec effet immédiat :

- a. la violation intentionnelle, par négligence ou par imprudence grave, du devoir de loyauté et de fidélité ;
- b. la violation de l'interdiction d'exercer une activité accessoire incompatible avec le devoir de loyauté et de fidélité ;
- c. la violation du secret d'affaires ou du secret bancaire ;
- d. la violation de l'obligation de sauvegarder les intérêts de la clientèle ;
- e. la violation de l'interdiction d'accepter des cadeaux ou de se faire accorder ou promettre des avantages directs ou indirects, sous réserve des cadeaux usuels ;
- f. la violation grave de toute prescription relevant d'une directive ou d'un règlement interne, de même que de toute prescription d'ordre bancaire.

Article 19: Travail à domicile

Les employeurs ont conscience de l'importance d'offrir des modalités de travail à domicile pour attirer, retenir le personnel et l'aider à atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les employeurs encouragent le travail flexible pour le personnel et, le cas échéant, l'employeur autorise le collaborateur à travailler partiellement à domicile, à condition qu'un tel accord convienne à l'exécution de son métier, qu'il convienne à l'employeur et au collaborateur, qu'il permette de favoriser un travail efficace et mesurable et qu'il réponde aux exigences réglementaires. Tout travail à domicile fait l'objet au préalable d'un accord écrit entre les parties au contrat de travail.

CHAPITRE III : DROITS ET DEVOIRS DU COLLABORATEUR ET DE L'EMPLOYEUR

Article 20 : Devoir de loyauté et de fidélité

Le collaborateur est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié, en respectant les instructions générales et les directives particulières de son employeur.

Il doit en outre sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur, selon les règles de la bonne foi.

Article 21 : Obligation d'assistance

L'employeur s'engage à prendre en charge les frais raisonnables du collaborateur contre lequel une procédure est engagée par un tiers en raison de son activité professionnelle pour le compte de cet employeur. En cas de violation des directives et prescriptions internes à la banque par le collaborateur, l'employeur n'a aucune obligation d'assistance. Cette obligation d'assistance s'applique tant pendant la durée des rapports de travail qu'au-delà, sous réserve d'une éventuelle prescription.

Article 22 : Devoir d'information

Le collaborateur est tenu de lui signaler sans délai tous faits, actuels ou à venir, de nature à violer un cadre légal ou réglementaire ou entrant en conflit avec les intérêts légitimes de son employeur ou encore d'annoncer avec la même célérité à son employeur de tout dysfonctionnement potentiellement dommageable ainsi que de tout fait susceptible d'avoir un effet sur ses droits et devoirs découlant des rapports de travail. Il est ainsi tenu d'annoncer sans délai à son employeur tout changement relatif à sa situation personnelle, notamment son mariage, son divorce, la naissance, l'adoption ou le décès de son enfant, le décès de son conjoint ou de son partenaire enregistré ou son nouveau domicile.

Il doit également avertir sans délai son employeur de toute absence, notamment pour cause de maladie ou d'accident ; il respecte toute procédure interne applicable à la gestion des horaires.

Article 23 : Protection des données

L'employeur ne peut traiter des données concernant le collaborateur que (i) dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes de celui-ci à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail ou (ii) si leur traitement répond à des impératifs réglementaires ou sécuritaires. Le collaborateur est réputé consentir au traitement de ses données dans cette mesure. En outre, les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données sont applicables. Demeurent expressément réservés, les cas de traitement justifiés par les intérêts prépondérants de l'employeur.

A moins que leur conservation ne réponde à un besoin archivistique ou statistique avéré ou ne soit utile à la résolution d'un litige, les données personnelles du collaborateur sont en principe détruites dix ans après la cessation de ses rapports de travail. Les données biométriques, que l'employeur possède par le biais de ces mesures internes de sécurité d'accès à des locaux ou à ses systèmes d'informations sont, quant à elles, détruites à la fin desdits rapports.

Article 24 : Occupations accessoires

Ch. 1 Pendant la durée des rapports de travail, le collaborateur doit accomplir son activité professionnelle exclusivement au service de son employeur.

Sauf accord contraire écrit de l'employeur, le collaborateur ne doit pas accomplir d'activité, rémunérée ou non, pour un tiers.

Ch. 2 Avant d'accepter un mandat d'administrateur ou de vérificateur aux comptes d'une entreprise ou toute autre charge comportant un risque financier ou susceptible d'engager sa responsabilité ou de nuire à la réputation de l'employeur, le collaborateur devra obtenir un accord écrit de la part de son employeur, qui pourra s'y opposer pour de justes motifs.

Ch. 3 De même, l'employeur a le droit de mettre en garde et, le cas échéant, de s'opposer à toute activité absorbante ou comportant des risques susceptibles de nuire au travail ou à la santé du collaborateur ou aux intérêts de l'employeur.

Article 25 : Secret d'affaires et secret bancaire

Le collaborateur doit observer une discrétion absolue vis-à-vis des tiers sur tout ce qu'il apprend dans l'exercice de son activité professionnelle au service de l'employeur.

Le collaborateur doit garder le secret le plus absolu sur toutes les informations concernant les clients de l'employeur. La violation du secret bancaire est punissable conformément aux prescriptions de la Loi fédérale sur les banques et les caisses d'épargne.

L'obligation de garder le secret d'affaires et le secret bancaire lie le collaborateur autant pendant les rapports de travail qu'après leur cessation.

Article 26 : Sauvegarde des intérêts de la clientèle et cadeaux

Le collaborateur est tenu de sauvegarder de manière impartiale les intérêts de tous les clients.

Dans le cadre de son activité professionnelle, il lui est interdit d'accepter des cadeaux ou de se faire accorder ou promettre des avantages directs ou indirects, sauf autorisation préalable écrite de l'employeur, sous réserve des cadeaux usuels offerts à certaines occasions telles que Noël.

Article 27 : Domicile

Il est interdit au collaborateur d'établir son domicile hors de Suisse.

Le collaborateur qui désire soumettre une demande d'exception à son employeur le fera avant d'avoir pris un quelconque engagement de changement de domicile.

Article 28 : Règlement interne et contrats individuels

Le collaborateur accepte, en même temps que son engagement, la Convention, ainsi que le règlement interne relatif au travail et aux autres ordres de service.

Ni les règlements de travail, ni les contrats individuels de travail ne peuvent déroger à la Convention en défaveur des collaborateurs, sous réserve d'exception prévue par cette dernière. Demeurent réservés les contrats pour les huissiers, les gardiens et certains informaticiens.

Article 29 : Risques psychosociaux - Personne de Confiance

L'employeur veille à la santé et la sécurité des collaborateurs. Il met en place, au sein de l'entreprise, des mesures destinées à prévoir les risques psychosociaux au travail et, en particulier, le harcèlement psychologique et sexuel.

Il désigne une personne de confiance interne ou externe à l'entreprise auprès de laquelle les travailleurs concernés peuvent s'adresser en cas de conflits ou afin d'obtenir des conseils.

Article 30 : Perfectionnement professionnel

Les employeurs soutiennent et encouragent les efforts de perfectionnement professionnel, de développement managérial et de maintien de l'employabilité des collaborateurs. Les collaborateurs concernés s'engagent pour leur part à mettre tout en œuvre pour la réussite de leur formation.

CHAPITRE IV : RÉMUNÉRATION

Article 31 : Salaire annuel brut

Le salaire annuel brut est versé en douze mensualités ou plus. Il est fixé selon les critères en vigueur auprès de chaque employeur.

Si le salaire est versé en plus de douze mensualités, les mensualités supplémentaires sont versées aux dates choisies par l'employeur. Lorsque le contrat prend effet ou s'arrête en cours d'année, elles sont versées proportionnellement à la durée des rapports de travail du collaborateur.

En cas de travail à temps partiel, le salaire doit être réduit en proportion correspondante du taux d'activité.

Le salaire est adapté par décision du Conseil professionnel selon le mécanisme prévu par l'article 32 de la Convention.

Le Conseil professionnel peut fixer un salaire minimum inférieur au salaire minimum légal genevois pour les étudiants de 18 ans révolus qui exercent des activités professionnelles occasionnelles à hauteur de maximum 60 jours continus par année civile pendant la période de vacances de l'établissement de formation dans lequel ils sont immatriculés.

Article 32 : Indice suisse des prix à la consommation

Si l'indice des prix à la consommation tombe en dessous de la fourchette fixée par le Conseil professionnel ou la dépasse, les parties contractantes sont autorisées à introduire devant le Conseil professionnel une proposition de révision des salaires.

L'adaptation s'applique aux collaborateurs entrés en service avant le 1^{er} du mois suivant celui au cours duquel la moyenne de la fourchette est atteinte pour la dernière fois, en cas de mouvement de baisse puis de remontée de l'indice suisse des prix à la consommation.

L'adaptation des salaires ne doit pas avoir pour effet de supprimer les augmentations éventuelles à bien plaisir.

L'adaptation des salaires est limitée à un montant maximum déterminé par le Conseil professionnel.

CHAPITRE V : PRESTATIONS SOCIALES

Article 33 : Maladie

Ch. 1 L'employeur s'engage à conclure une assurance perte de gain destinée à couvrir 80% au moins du salaire du collaborateur pendant une période de 720 jours en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie. La prime de cette assurance perte de gain est prise en charge intégralement par l'employeur.

Ch. 2 Le collaborateur au bénéfice d'un contrat de travail conclu pour une durée égale ou inférieure à trois mois n'a pas droit à sa rémunération, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.

Ch. 3 Le collaborateur absent pour cause de maladie doit remettre le plus rapidement possible à l'employeur un certificat médical, si son absence excède trois jours. En cas d'absences répétées, un certificat médical peut être demandé dès le premier jour d'absence. En cas de doutes sérieux, il peut être exigé du collaborateur qu'il se soumette sans délai à un examen médical effectué par le médecin conseil de l'employeur ou par celui de son assurance.

Article 34 : Accidents

L'employeur assure le collaborateur contre les conséquences économiques des accidents professionnels dans le cadre de la Loi sur l'assurance accidents. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de l'employeur. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non-professionnels sont à la charge du collaborateur.

Article 35 : Maternité

Ch. 1 La collaboratrice ne peut être occupée durant les huit semaines suivant son accouchement. Ensuite et jusqu'à la seizième semaine, elle ne peut l'être qu'avec son consentement.

Ch. 2 En cas de congé pour cause de maternité, la collaboratrice a droit à sa rémunération pendant les seize semaines suivant son accouchement, le cas échéant pendant la durée prolongée du versement de l'allocation par l'assurance maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après la naissance pour plus de deux semaines.

La différence entre l'allocation versée par l'assurance maternité et la rémunération de la collaboratrice est entièrement prise en charge par l'employeur.

Ch. 3 En principe, la collaboratrice n'a pas droit à un congé supplémentaire, non rémunéré, sous réserve d'exception accordée pour des raisons particulières, notamment en cas de naissance prématurée.

Article 36 : Congé de l'autre parent à la naissance

Le collaborateur ou la collaboratrice qui est l'autre parent au sens de l'article 252 alinéa 2 du Code civil à la naissance de l'enfant, ou qui le devient au cours des six mois qui suivent, a droit à un congé de deux semaines à prendre durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce congé pourra être pris soit par semaines soit par jours isolés. L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris.

Ce congé inclut le congé de paternité prévu par le droit fédéral. La différence entre l'allocation de paternité versée par l'assurance perte de gain et la rémunération du collaborateur ou de la collaboratrice est entièrement prise en charge par l'employeur.

Article 37 : Adoption

Le parent adoptif a droit à un congé payé de seize semaines, à prendre, par semaines ou jours isolés, dans l'année qui suit l'accueil de l'enfant, pour autant que l'enfant ait moins de 8 ans au moment de son accueil, qu'il ne soit pas l'enfant du conjoint au sens de l'article 264 c du Code civil et que le parent adoptif ait l'autorisation, le cas échéant provisoire, d'accueillir un enfant. En cas d'adoption conjointe, les parents adoptifs peuvent se partager ces seize semaines s'ils remplissent tous les deux les conditions du droit à cette allocation. L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris par le ou les parents adoptifs.

La différence entre l'allocation d'adoption versée par l'assurance perte de gain (fédérale et, le cas échéant, cantonale) et la rémunération du collaborateur ou de la collaboratrice est entièrement prise en charge par l'employeur.

Article 38 : Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

Lorsque le collaborateur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16 n à 16 s LAPG pour s'occuper de son enfant gravement malade ou accidenté, l'employeur lui verse son salaire pendant ce congé de prise en charge de quatorze semaines au plus, qui peut être pris, en une fois ou sous forme de journées, dans un délai-cadre de 18 mois.

L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

Article 39 : Service militaire en Suisse

Le salaire est intégralement payé au collaborateur pendant l'école de recrues, les cours et les services d'avancement obligatoires.

Pour les autres services actifs, le collaborateur a droit, tant que le régime actuel des caisses de compensation est en vigueur, au versement de l'intégralité de son salaire.

Les dispositions des art. 324 a et b CO demeurent réservées.

Article 40 : Institutions de prévoyance en faveur du personnel

Les membres de l'Association patronale conservent leur autonomie pour l'organisation et la gestion des fonds de prévoyance et de retraite en faveur de leur personnel.

Demeurent réservés les art. 331 et ss CO, de même que les dispositions de droit public, applicables à la prévoyance professionnelle.

Article 41 : Allocation sociale complémentaire

Ch. 1 Le collaborateur a droit à une allocation sociale complémentaire unique de CHF 200.- par mois, si sa rémunération annuelle globale n'excède pas CHF 125'000.- et s'il a au moins un enfant à charge âgé de moins de dix-huit ans.

Ch. 2 En cas d'activité à temps partiel, il y a lieu de calculer combien gagnerait le collaborateur s'il travaillait à plein temps, pour déterminer sa rémunération annuelle globale.

L'allocation sociale complémentaire est versée proportionnellement au temps d'occupation en cas d'activité à temps partiel.

Ch. 3 En cas de maladie ou d'accident, ainsi que pendant les périodes militaires et les vacances annuelles payées, le droit à l'allocation sociale complémentaire subsiste dans la même mesure que celle prévue pour le versement des allocations familiales.

Ch. 4 Lorsque la rémunération annuelle globale dépasse la limite indiquée ci-dessus par suite d'un versement non prévu et à bien plaisir, le collaborateur n'est pas tenu au remboursement des allocations déjà perçues.

Ch. 5 Lorsque deux collaborateurs, travaillant pour le même employeur, remplissent les conditions pour l'obtention du droit à l'allocation sociale complémentaire pour leur enfant, seul un montant est versé.

Le cas échéant, ce montant est versé selon désignation conjointe des deux parents, soit au père, soit à la mère, lorsque ceux-ci se partagent la garde de l'enfant.

L'allocation sociale complémentaire est versée au parent qui assume seul la garde de l'enfant, si les père et mère vivent séparément.

Article 42 : Allocation complémentaire de formation et d'études

Ch. 1 Le collaborateur a droit à une allocation de formation et d'étude de CHF 400.- par mois et par enfant à charge âgé de dix-huit à vingt-cinq ans, si sa rémunération annuelle globale n'excède pas CHF 125'000.-.

Ch. 2 En cas d'activité à temps partiel, il y a lieu de calculer combien gagnerait le collaborateur s'il travaillait à plein temps, pour déterminer sa rémunération annuelle globale.

L'allocation de formation et d'études est versée proportionnellement au taux d'occupation, en cas d'activité à temps partiel.

Ch. 3 En cas de maladie ou d'accident, ainsi que pendant les périodes militaires et les vacances annuelles payées, le droit à l'allocation de formation et d'études subsiste dans la même mesure que celui prévu pour le versement des allocations familiales.

Ch. 4 Lorsque la rémunération annuelle globale dépasse la limite indiquée ci-dessus par suite d'un versement non prévu et à bien plaisir, le collaborateur n'est pas tenu au remboursement des allocations déjà perçues.

Ch. 5 L'allocation de formation et d'études n'est pas cumulable par enfant, lorsque deux collaborateurs remplissent les conditions pour l'obtention de cette prestation.

L'allocation est versée selon désignation conjointe des deux parents, soit au père, soit à la mère, si ceux-ci se partagent la garde de l'enfant.

L'allocation de formation et d'études est versée au parent qui assume seul la garde de l'enfant, si les père et mère vivent séparément.

Ch. 6 Le collaborateur au bénéfice d'une allocation d'encouragement à la formation, versée en vertu de l'art. 120 A de la Loi genevoise sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens, s'engage à l'annoncer immédiatement à l'employeur. Le montant de cette allocation est déduit du montant de l'allocation de formation et d'études.

Article 43 : Décès du collaborateur

Le conjoint, le partenaire enregistré, les enfants ou les parents à charge d'un collaborateur décédé reçoivent sa rémunération et les allocations de ce dernier pour le mois en cours, ainsi qu'une indemnité correspondant à la rémunération et aux allocations de trois mois.

Cette indemnité peut être versée soit par l'employeur, soit par une caisse ou assurance aux frais de laquelle l'employeur participe.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

Article 44 : Application de la Convention et dérogations

Le Conseil professionnel de la Corporation a la responsabilité et la compétence de faire appliquer et respecter de part et d'autre les dispositions de la présente Convention.

Dans des cas exceptionnels, il pourra autoriser des dérogations à la présente Convention. Ces dérogations visent plus spécialement les cas exceptionnels où des membres de l'Association patronale ont engagé ou engageraient, pour leur rendre service, des personnes se trouvant dans des conditions difficiles (cas de bienfaisance).

Si le Conseil professionnel le leur demande, les membres de l'Association patronale lui annonceront le nombre des collaborateurs engagés dans ces conditions. Les collaborateurs ayant une formation bancaire complète ne peuvent pas être atteints par cette mesure, pour autant qu'ils soient à même d'exercer normalement leur activité.

Au sein de chaque membre de l'Association patronale, une commission consultative de trois membres, issus des deux Associations parties à la Convention et désignés chacun par leurs collègues respectifs pour une durée d'un an renouvelable, est spécialement chargée des questions relatives à l'application de la présente Convention.

La possibilité d'un recours à la Chambre des relations collectives de travail demeure réservée pour les conflits d'ordre collectif englobant l'ensemble de l'une des Associations signataires de la présente Convention.

Tout membre du Conseil professionnel, intéressé personnellement ou directement à un litige en discussion, sera remplacé par un délégué suppléant nommé par l'Association à laquelle il appartient.

Article 45 : Mode d'application

Les deux parties contractantes s'engagent à appliquer la Convention collective, non seulement à la lettre, mais surtout dans l'esprit dans lequel elle a été conçue et adoptée.

Article 46 : Entrée en vigueur et dénonciation

La présente Convention entre en vigueur le 15 juin 2023 pour une durée de cinq ans, soit jusqu'au 14 juin 2028. Si aucune des parties ne la dénonce par écrit six mois avant l'échéance, elle se renouvellera d'année en année, par tacite reconduction.

Toute dénonciation ultérieure devra être notifiée par écrit au moins 6 mois avant la prochaine date d'échéance. Avec l'accord préalable des deux Associations, des modifications peuvent être envisagées et apportées à la Convention avant sa date d'échéance.

Demeurent réservées les dispositions relatives au cas de force majeure.

Article 47 : Cas de force majeure

Si l'activité d'un ou de plusieurs membres de l'Association patronale ou leur avenir était mis en danger ou compromis, d'une manière sérieuse, par des événements tels que crises économique, financière, monétaire, politique, et par tout changement significatif des conditions cadres, l'Association patronale serait en droit de demander au Conseil professionnel de suspendre ou de modifier, intégralement ou partiellement, l'application de cette Convention, afin de prendre les mesures nécessaires à la sauvegarde des intérêts des deux parties.

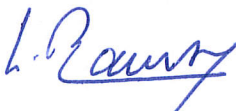
Fait à Genève, le 15 juin 2023

Pour l'Association Patronale

M. Grégoire Bordier
Président



M. Laurent Ramsey
Vice-Président



Mme Camille Vial
Membre



M. Alexandre Zeller
Membre



Pour l'Association des Collaborateurs

M. Frédéric Osel
Président



M. Joseph Gomez
Vice-Président



Mme Sophie Joller
Membre



Mme Maddalena Trivero
Membre

