

Convention collective de travail

entre



SPS Switzerland SA

Pfingstweidstrasse 60b

8005 Zurich

et les syndicats signataires



syndicom – syndicat des médias et de la communication

Monbijoustrasse 33

3001 Berne



Syndicat transfair

Hopfenweg 21

3000 Berne 14

En vigueur à partir du 1er janvier 2023

Table des matières

TABLE DES ABRÉVIATIONS	6
1. CHAMP D'APPLICATION	6
1.1 CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL ET LIÉ À L'ENTREPRISE	6
1.2 EXCEPTIONS	6
2. DISPOSITIONS (NORMATIVES) RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL.....	6
2.1 GÉNÉRALITÉS.....	6
2.2 TEMPS D'ESSAI	7
2.3 RAPPORTS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE	7
2.4 LIEU DE TRAVAIL.....	7
2.5 REMBOURSEMENT DES FRAIS	7
2.6 TEMPS DE TRAVAIL	8
2.6.1 ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	8
2.6.2 DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	8
2.6.3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	8
2.6.4 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	8
2.7 MODÈLES D'HORAIRE DE TRAVAIL.....	8
2.7.1 GÉNÉRALITÉS.....	8
2.7.2 HORAIRE DE TRAVAIL SELON PLAN D'AFFECTATION.....	8
2.7.3 TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISÉ.....	9
2.7.4 HORAIRE VARIABLE (GLAZ).....	9
2.7.5 AJUSTEMENT DU TAUX D'OCCUPATION	10
2.7.6 RÉDUCTION DU TAUX D'OCCUPATION POUR LES COLLABORATEURS/COLLABORATRICES PLUS ÂGÉ(E)S	10
2.7.7 DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL, TEMPS DE REPOS, TOUR DE TRAVAIL.....	10
2.8 SERVICE DE PIQUET	10
2.9 VACANCES, JOURS FÉRIÉS.....	10
2.9.1 DURÉE DES VACANCES	10
2.9.2 PRISE DE VACANCES	11
2.9.3 INTERRUPTION DES VACANCES	11

2.9.4	RÉDUCTION DES VACANCES	11
2.9.5	COMPENSATION ET PAIEMENT DES VACANCES	11
2.10	JOURS FÉRIÉS	11
2.11	CONGÉS ET ABSENCES	11
2.11.1	CONGÉ DE MATERNITÉ	11
2.11.2	CONGÉ DE PATERNITÉ.....	12
2.11.3	CONGÉ D'ADOPTION	12
2.11.4	CONGÉ DE PRISE EN CHARGE	12
2.11.5	GARANTIE DU RETOUR.....	12
2.11.6	ABSENCES.....	12
2.11.7	CONGÉ NON PAYÉ.....	13
2.12	FORMATION CONTINUE	13
2.13	ÉVALUATION PERSONNELLE	13
2.14	SALAIRE ET ALLOCATIONS	13
2.14.1	GÉNÉRALITÉS.....	13
2.14.2	SALAIRE MINIMUM	14
2.14.3	CADEAU DE DÉPART À LA RETRAITE.....	14
2.14.4	ALLOCATIONS FAMILIALES	14
2.14.5	CONTRIBUTIONS À L'ACCUEIL EXTRAFAMILIAL DES ENFANTS	14
2.14.6	PRIMES ET ALLOCATIONS SPÉCIALES.....	14
2.14.7	CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXÉCUTION	14
2.14.8	PRIME DE FIDÉLITÉ.....	14
2.15	EMPÊCHEMENT DE TRAVAILLER	15
2.15.1	OBLIGATION D'AVISER, CERTIFICAT MÉDICAL	15
2.15.2	MÉDECIN DE CONFIANCE	15
2.15.3	RÉINTÉGRATION	15
2.15.4	PRINCIPES DU MAINTIEN DU VERSEMENT DU SALAIRE.....	15
2.15.5	PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE	16
2.15.6	PRESTATIONS EN CAS D'ACCIDENT.....	16

2.15.7	MAINTIEN DU VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS DE SERVICE MILITAIRE, CIVIL OU DE PROTECTION CIVILE	17
2.15.8	PAIEMENT DU SALAIRE APRÈS LE DÉCÈS	17
2.16	PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE	17
2.17	DROITS ET OBLIGATIONS	17
2.17.1	DEVOIR DE DILIGENCE ET DE FIDÉLITÉ.....	17
2.17.2	OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ - SECRET PROFESSIONNEL	17
2.17.3	DON ET ACCEPTATION DE CADEAUX.....	18
2.17.4	ACTIVITÉ LUCRATIVE ACCESSOIRE	18
2.17.5	ACTIVITÉ DE MEMBRE D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE FONDATION.....	18
2.17.6	CHARGES PUBLIQUES, MANDATS POLITIQUES, ENGAGEMENTS AU SEIN D'ORGANISATIONS À BUT NON LUCRATIF ET ACTIVITÉS RÉGULIÈRES D'ENSEIGNEMENT	18
2.17.7	ACTIVITÉS LUCRATIVES IRRÉGULIÈRES.....	18
2.17.8	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	18
2.17.9	MÉDIAS ÉLECTRONIQUES	19
2.18	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	19
2.19	PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ	19
2.20	PROTECTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	19
2.21	VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	19
2.22	PARTICIPATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE	19
2.23	PROTECTION DES DONNÉES ET SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE	20
2.24	FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	20
2.24.1	CESSATION SANS RÉSILIATION	20
2.24.2	RÉSILIATION ET DÉLAIS DE CONGÉ	20
2.24.3	FORME DE LA RÉSILIATION.....	21
2.24.4	PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	21
2.25	DIFFÉRENDS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES COLLABORATEURS/COLLABORATRICES	21
2.26	CONVENTION SOCIALE.....	21
3.	DISPOSITIONS RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS	22
3.1	NÉGOCIATIONS SALARIALES	22
3.2	COLLABORATION ENTRE LES PARTIES À LA CCT	22

3.2.1	COMMISSION PARITAIRE	22
3.2.2	DROITS DE PARTICIPATION.....	22
3.2.3	OBJETS DE LA PARTICIPATION	22
3.3	PAIX DU TRAVAIL ET DISPOSITION À NÉGOCIER	23
3.4	CONFLITS ENTRE LES PARTIES À LA CCT	23
3.5	DURÉE DE VALIDITÉ.....	24

Table des abréviations

al.	alinéa
art.	article
let.	lettre
CHF	francs suisses
CIT	contrat individuel de travail
APG	allocations pour perte de gain
LAPG	Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain) (RS 834.1)
s./ss	et suivant / et suivants
CCT	convention collective de travail
CO	Code des obligations
COPE	commission du personnel
ch.	chiffre

1. Champ d'application

1.1 Champ d'application personnel et lié à l'entreprise

¹La présente convention collective de travail (CCT) s'applique aux collaborateurs/collaboratrices de SPS Switzerland SA (ci-après: «l'employeur») lié(e)s par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO.

²La CCT s'applique directement à tous les collaborateurs/collaboratrices membres d'un syndicat signataire. Les autres collaborateurs/collaboratrices sont soumis(e)s aux dispositions normatives de la présente CCT conformément à leur contrat individuel de travail (CIT).

1.2 Exceptions

Sont exclus du champ d'application:

- a. les membres de la direction et les cadres de haut niveau (cadres dirigeants et cadres supérieurs)
- b. les autres cadres (cadres moyens, niveaux 1-3)
- c. les apprenti(e)s et stagiaires
- d. les collaborateurs/collaboratrices dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 10 pour cent

2. Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

¹En l'absence de réglementation dans la présente CCT, les dispositions légales, en particulier celles du CO, s'appliquent.

²L'employeur conclut avec les collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT un CIT écrit. La présente CCT fait partie intégrante du CIT. Le CIT fixe au minimum:

- le début des rapports de travail
- en cas de rapports de travail à durée déterminée: la durée
- le taux d'occupation
- l'activité (fonction)
- le salaire

- la date d'engagement
- le lieu de travail
- le délai de congé, si supérieur à celui prévu au ch. 2.24.2

³À la conclusion du CIT, les collaborateurs/collaboratrices se voient remettre un exemplaire de la présente CCT et en confirment la réception par leur signature. Toute modification de la présente CCT donne lieu, en principe, à une adaptation automatique du contrat de travail. En cas de dégradation des conditions, l'adaptation est effectuée en respectant les délais de congé. L'employeur informe les collaborateurs/collaboratrices le plus tôt possible des modifications apportées à la présente CCT.

⁴Les années de service au sein d'autres entreprises du groupe SPS ou au sein de l'entreprise dont l'employeur a repris les collaborateurs/collaboratrices sont prises en compte, dès lors qu'il n'y a pas eu d'interruption de plus de six mois entre ladite période de service et l'engagement par l'employeur.

⁵L'engagement peut dépendre du contenu de l'extrait du casier judiciaire ainsi que d'une appréciation médicale de l'aptitude. Si nécessaire, l'employeur est en droit d'exiger des documents supplémentaires, par exemple un extrait du registre des poursuites, et de subordonner l'établissement des rapports de travail au résultat de ces clarifications.

⁶Le maintien des rapports de travail peut être subordonné au contenu de l'extrait du casier judiciaire ainsi qu'à une appréciation médicale de l'aptitude, lorsque des impératifs d'exploitation le justifient ou que la loi le prescrit.

⁷En cas de changement de fonction, l'al. 6 s'applique par analogie, pour autant que les clarifications soient liées à la nouvelle activité et justifiées par des impératifs d'exploitation ou prescrites par la loi.

2.2 Temps d'essai

¹Le temps d'essai dure trois mois. Le CIT peut prévoir un temps d'essai inférieur ou une renonciation au temps d'essai.

²Il n'est pas convenu de temps d'essai en cas de changement de fonctions au sein de SPS Switzerland SA.

2.3 Rapports de travail à durée déterminée

¹L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent convenir dans le CIT une limitation de la durée des rapports de travail.

²Les rapports de travail à durée déterminée peuvent être établis pour une durée maximale de 18 mois. Si les rapports de travail sont maintenus au-delà de cette limite, ils sont réputés de durée indéterminée.

³Les rapports de travail à durée déterminée peuvent être prolongés au maximum une fois pour une durée déterminée, mais la durée totale ne doit pas excéder 18 mois.

⁴Si l'intervalle entre la fin du rapport de travail précédent et le début du rapport de travail suivant dépasse deux mois, une nouvelle durée maximale de 18 mois peut être convenue pour le rapport de travail suivant. La succession de plusieurs rapports de travail de durée déterminée requiert en tous les cas un motif objectif.

⁵L'al. 3 n'est pas applicable, lorsque les fonctions confiées par les contrats de travail successifs diffèrent fortement les uns des autres.

2.4 Lieu de travail

¹Un lieu de travail est fixé dans le CIT.

²Lorsque la prestation de travail est fournie hors du lieu de travail au sens de l'al. 1 et que le temps de trajet s'en trouve prolongé par rapport au temps habituel, la différence compte comme temps de travail.

2.5 Remboursement des frais

Le collaborateur ou la collaboratrice a droit au remboursement de ses frais et débours, contre présentation des justificatifs. Le détail est réglé dans le règlement sur les frais.

2.6 Temps de travail

2.6.1 Enregistrement du temps de travail

L'employeur veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices enregistrent leurs temps de travail d'une manière appropriée, afin de permettre le contrôle du respect des règles légales et des prescriptions de la présente CCT.

2.6.2 Durée hebdomadaire de travail

¹La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des collaborateurs/collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 41 heures. Les heures de travail sont fournies sur la base d'une semaine de cinq ou six jours.

²Lorsque des collaborateurs fournissent des prestations dans le cadre de contrats avec les clients, leurs horaires de travail sont fonction de ceux du client. Les périodes de service élargies sont de 04h00 à 20h00 sur la base d'une semaine de cinq ou six jours.

2.6.3 Heures supplémentaires

¹Les heures supplémentaires sont les heures fournies au-delà du temps de travail convenu contractuellement, jusqu'à la durée maximale légale du travail. Elles doivent être ordonnées par l'employeur ou être approuvées comme telles ultérieurement.

²Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur les dates de la compensation, celles-ci sont déterminées par l'employeur. Dans des cas exceptionnels, les heures supplémentaires sont payées, sans supplément.

2.6.4 Travail supplémentaire

¹Le travail supplémentaire se définit comme les heures fournies au-delà de la durée maximale légale du travail.

²Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être compensé par des congés de même durée. Si aucune compensation n'est possible dans un délai raisonnable, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25 pour cent.

2.7 Modèles d'horaires de travail

2.7.1 Généralités

¹L'employeur utilise les modèles d'horaires de travail prévus aux ch. 2.7.2, 2.7.3 et 2.7.4.

²Pour les collaborateurs/collaboratrices qui ne sont pas tenu(e)s de fournir leur prestation de travail sur la base d'une planification des affectations, l'employeur détermine le modèle d'horaires de travail applicable dans le cas concret.

³Il y a lieu de tenir compte de manière adéquate et selon les possibilités de l'entreprise des besoins des collaborateurs/collaboratrices dans la planification des affectations.

⁴L'employeur peut permettre aux collaborateurs/collaboratrices des formes de travail mobile dans le cadre des modèles d'horaires de travail.

2.7.2 Horaires de travail selon plan d'affectation

¹Les collaborateurs/collaboratrices fournissent le temps de travail convenu conformément à la planification des affectations.

²Les collaborateurs/collaboratrices sont en règle générale informé(e)s par l'employeur deux semaines à l'avance de leurs affectations prévues. En présence de motifs impérieux et à la condition qu'elles soient raisonnablement exigibles, l'employeur est en droit d'ordonner unilatéralement et à brève échéance des modifications du plan d'affectation.

³Lorsqu'une annulation ou une réduction intervient moins de 24 heures avant l'affectation prévue et que les collaborateurs/collaboratrices souhaitent tout de même fournir la prestation de travail conformément à la planification des affectations, l'affectation correspondante est réputée effectuée si le motif de l'annulation ou de la réduction est imputable à l'employeur.

⁴Les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure peuvent être appelé(e)s à court terme pour des affectations supplémentaires. De telles affectations peuvent être acceptées ou refusées par les collaborateurs/collaboratrices.

⁵La durée minimale journalière du travail doit en règle générale correspondre à 50 pour cent de la durée moyenne journalière du travail. Le calcul de la durée moyenne journalière du travail se fonde sur la durée de travail contractuellement convenue. Cette réglementation ne s'applique pas aux samedis.

⁶Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser dix heures négatives ni cinquante heures positives.

⁷Si le solde horaire est exceptionnellement supérieur au nombre maximum d'heures positives/négatives fixé à l'al. 6, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices prennent rapidement des mesures adéquates pour réduire le solde horaire.

⁸Dans des cas exceptionnels, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir du paiement d'un solde horaire positif.

2.7.3 Temps de travail annualisé

¹Les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au modèle du temps de travail annualisé sont tenu(e)s de fournir le temps de travail contractuel au cours d'une année en respectant une éventuelle planification des affectations.

²Les collaborateurs/collaboratrices tenu(e)s de fournir leur prestation de travail sur la base d'une planification des affectations sont en outre soumis(es) aux règles énoncées aux let. a, b et c ci-après:

- a. Les collaborateurs/collaboratrices sont en règle générale informé(e)s par l'employeur de leurs affectations prévues deux semaines à l'avance. En présence de motifs impérieux et à la condition qu'elles soient raisonnablement exigibles, l'employeur est en droit d'ordonner unilatéralement et à brève échéance des modifications du plan d'affectation.
- b. Lorsqu'une annulation ou une réduction intervient moins de 24 heures avant l'affectation prévue et que les collaborateurs/collaboratrices souhaitent tout de même fournir la prestation de travail conformément à la planification des affectations, l'affectation correspondante est réputée effectuée si le motif de l'annulation ou de la réduction est imputable à l'employeur.
- c. La durée minimale journalière du travail doit en règle générale correspondre à 50 pour cent de la durée moyenne journalière du travail. Le calcul de la durée moyenne journalière du travail se fonde sur la durée de travail contractuellement convenue. Cette réglementation ne s'applique pas aux samedis.

³Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser 60 heures négatives ni 120 heures positives. Si le solde horaire est exceptionnellement supérieur au nombre maximum d'heures positives/négatives, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices prennent régulièrement des mesures adéquates pour réduire le solde horaire.

⁴Le compte du travail fourni est remis à zéro une fois par an. À la date de la remise à zéro, le solde horaire ne doit pas dépasser 60 heures négatives ni 60 heures positives.

⁵Si le solde horaire indique exceptionnellement plus de 60 heures positives ou négatives à la date de la remise à zéro, l'employeur et le collaborateur/la collaboratrice prennent pour l'année suivante des mesures appropriées en vue de réduire le solde horaire. 60 heures peuvent en règle générale être transférées sur la période suivante de remise à zéro. Le solde excédant ces 60 heures est payé uniquement dans des cas exceptionnels. En cas de démission, les éventuelles heures négatives sont perdues au moins pour moitié à la charge de l'employeur, pour autant qu'il soit indubitable que le collaborateur/la collaboratrice n'en est pas responsable lui/elle-même et/ou qu'il/elle n'a été licencié(e) avec effet immédiat par l'employeur.

⁶L'employeur règle les détails.

2.7.4 Horaire variable (GLAZ)

¹Les collaborateurs/collaboratrices sous le régime de l'horaire variable peuvent organiser leur temps de travail sous leur propre responsabilité durant les heures ouvrées de l'entreprise, sous réserve des besoins de cette dernière et des éventuelles heures de permanence.

²Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser 10 heures négatives ni 50 heures positives.

³Les collaborateurs/collaboratrices peuvent compenser un solde horaire positif, en heures ou en jours, en respectant les conditions énoncées à l'al. 1 et avec l'accord de leur supérieur/supérieure. Dix jours de compensation au maximum sont autorisés durant une année civile. Les demi-jours sont pris en compte dans le calcul du nombre de jours de compensation pris.

⁴Si le solde horaire présente plus de 50 heures positives, ces heures sont en principe échues sans indemnité. Exceptionnellement, ces heures ne sont pas échues et valent comme heures supplémentaires, si elles ont été ordonnées ou approuvées ultérieurement par l'employeur. Ces heures supplémentaires ne doivent pas excéder un total de 50 heures.

2.7.5 Ajustement du taux d'occupation

Si les horaires de travail d'un collaborateur ou d'une collaboratrice à temps partiel dépassent régulièrement pendant un semestre le taux d'occupation convenu, le collaborateur ou la collaboratrice peut demander à ce que le taux d'occupation contractuel soit augmenté en conséquence. Le cas échéant, l'employeur motive le rejet de cette demande par écrit.

2.7.6 Réduction du taux d'occupation pour les collaborateurs/collaboratrices plus âgé(e)s

¹Les collaborateurs/collaboratrices au bénéfice de rapports de travail de durée indéterminée qui ont atteint l'âge de 58 ans révolus peuvent soumettre à l'employeur une demande pour réduire leur taux d'occupation, une seule fois, d'au moins 10 pour cent (mesuré sur la base d'un plein-temps).

²L'employeur peut accepter ou refuser cette demande dans le cadre des possibilités de l'entreprise. Le refus doit être justifié.

³L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices conviennent de la date d'une réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1.

⁴Les autres conditions d'engagement ainsi que la fonction restent si possible inchangées.

⁵Si le collaborateur/la collaboratrice en fait la demande, le salaire assuré auprès de la caisse de pension reste inchangé en cas de réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1, dans la mesure où les dispositions réglementaires de la caisse de pension le permettent. Les cotisations de l'employeur et du collaborateur/de la collaboratrice correspondant au maintien de l'assurance sont à la charge du collaborateur/de la collaboratrice.

⁶En cas de retraite partielle, le Règlement de la caisse de pension est seul applicable.

2.7.7 Durée maximale du travail, temps de repos, tour de travail

¹La durée maximale du travail journalier dans un tour de travail est de 11 heures (sans suppléments de temps); elle peut être augmentée jusqu'à 12 heures certains jours.

²La durée maximale d'un tour de travail journalier (temps de travail, interruptions de travail, pauses) est de 12 heures; elle peut être augmentée à 13 heures certains jours. La période minimale de repos ininterrompu est donc de 12 heures ou, certains jours, 11 heures.

2.8 Service de piquet

¹Lorsqu'il/elle assure le service de piquet, le collaborateur/la collaboratrice se tient disponible pour d'éventuelles affectations, en dehors de son temps de travail, pour assurer des dépannages, prêter secours en cas d'urgence, effectuer des tournées de contrôle ou pour d'autres événements extraordinaires similaires.

²Lorsqu'un collaborateur/une collaboratrice doit, sur ordre de l'employeur, se tenir prêt(e) pour une éventuelle affectation, il/elle a droit à une indemnité de piquet à hauteur de 5 francs par heure.

³L'employeur règle les détails.

2.9 Vacances, jours fériés

2.9.1 Durée des vacances

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque année civile, au nombre de jours de vacances suivant:

- jusqu'à et y compris l'année civile du 49^e anniversaire: cinq semaines
- dès l'année civile du 50^e anniversaire: six semaines

²En cas de début et/ou fin des rapports de travail en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit proportionnellement, au prorata.

³Les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure ont droit à une indemnité pour les jours fériés à hauteur de 3,75 pour cent et à une indemnité de vacances de 10,64 pour cent (jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 49 ans révolus) ou 13,04 pour cent (dès l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans révolus).

2.9.2 Prise de vacances

¹Les vacances doivent en principe être prises durant l'année civile concernée. Elles doivent comprendre au moins une fois par an deux semaines consécutives.

²Le collaborateur/La collaboratrice est entendu(e) avant la fixation de la date des vacances. L'employeur tient compte des souhaits des collaborateurs/collaboratrices dans le cadre des possibilités de l'entreprise. S'il n'est pas possible d'aboutir à un accord, l'employeur définit la date de la prise de vacances.

2.9.3 Interruption des vacances

Si un collaborateur/une collaboratrice tombe malade ou subit un accident durant les vacances, les jours de vacances correspondants lui sont octroyés ultérieurement, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- la capacité de profiter des vacances n'est plus donnée, en raison de la maladie ou de l'accident, et
- la maladie ou l'accident sont signalés à l'employeur dès que possible et attestés médicalement.

2.9.4 Réduction des vacances

¹Une éventuelle réduction du droit aux vacances intervient sur la base de l'art. 329b CO, l'année civile constituant la base de calcul de la réduction des vacances.

²Le collaborateur/La collaboratrice qui prend un congé non payé n'a pas droit à des vacances pour la durée de l'absence.

2.9.5 Compensation et paiement des vacances

¹Les vacances ne peuvent être compensées par des prestations en argent qu'à la cessation des rapports de travail, pour autant que la prise des vacances ait été impossible ou inexigible pendant la durée des rapports de travail.

²En cas de résiliation des rapports de travail par le collaborateur/la collaboratrice ou de résiliation par l'employeur en raison d'une faute du collaborateur/de la collaboratrice, les jours de vacances pris en trop peuvent être compensés avec le salaire, pour autant que la prise des vacances n'ait pas été ordonnée par l'employeur.

2.10 Jours fériés

¹L'employeur accorde aux collaborateurs/collaboratrices un maximum de 12 jours fériés payés (hors Fête nationale). Les jours fériés au lieu de travail sont déterminants.

²Les jours fériés qui tombent un dimanche ou un jour chômé pour le collaborateur/la collaboratrice sont réputés pris.

³Pour les collaborateurs et collaboratrices rétribué(e)s à l'heure, le ch. 2.9.1 al. 3 s'applique.

2.11 Congés et absences

Toutes les absences (telles que vacances, service militaire, etc.) doivent être communiquées au service supérieur en temps utile.

2.11.1 Congé de maternité

¹Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de 18 semaines. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100 pour cent du salaire net pour la durée du congé de maternité.

²Les allocations APG sont acquises à l'employeur.

2.11.2 Congé de paternité

Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé de deux semaines, ainsi qu'à un congé de paternité non payé de quatre semaines. Le congé doit être pris au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant. Pour pouvoir faire valoir l'allocation APG, le congé de paternité payé doit toutefois être pris, si possible, dans les 6 mois.

2.11.3 Congé d'adoption

¹Après l'adoption d'un enfant, les collaborateurs/collaboratrices ont droit à un congé payé de deux semaines, ainsi qu'à un congé non payé de quatre semaines. Le congé doit être pris au cours des douze mois suivant l'adoption de l'enfant.

²Si le père et la mère entretiennent tous deux des rapports de travail avec l'employeur fondés sur la présente CCT, tous deux ont droit aux congés prévus à l'al. 1.

2.11.4 Congé de prise en charge

¹Les collaborateurs et collaboratrices ont droit à un congé de prise en charge de max. 14 semaines pour s'occuper d'enfants mineurs gravement atteints dans leur santé en raison d'une maladie ou d'un accident. L'allocation de prise en charge est régie par les articles 16n à 16s de la LAPG.

²Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence le jour où le collaborateur ou la collaboratrice fait valoir pour la première fois son droit au congé.

³Si les deux parents salariés prennent un congé de prise en charge, le congé est réduit à sept semaines par parent.

⁴Le congé peut être pris en une seule fois ou à la journée.

⁵L'employeur doit être informé immédiatement des modalités de prise en charge du congé ainsi que de changements.

2.11.5 Garantie du retour

En cas de prise d'un congé au sens du ch. 2.11.1 (congé de maternité), du ch. 2.11.2 (congé de paternité) ou du ch. 2.11.3 (congé d'adoption) ainsi que du ch. 2.11.4 (congé de prise en charge), il existe une garantie de retour au poste de travail quitté, tel que défini dans le CIT.

2.11.6 Absences

Événement	Congé	payé
a. Accomplissement de devoirs légaux	Temps nécessaire selon la convocation	Oui
b. Propre mariage	2 jours	Oui
c. Participation à la cérémonie de mariage des parents, enfants, frères ou sœurs	1 jour	Oui
d. Pour les parents faisant ménage commun avec leurs enfants, pour le règlement d'affaires ne souffrant aucun retard, directement liées à l'enfant/aux enfants et qui requièrent la présence des parents ou d'un parent	Temps effectif nécessaire après accord, max. 5 jours	Non
e. Prise en charge d'un membre de la famille, du/de la partenaire de vie atteint(e) dans sa santé (selon CO 329h), victime d'une maladie grave ou d'un accident.	Jusqu'à 3 jours par cas, max.10 jours par an	Oui
f. Au décès du/de la partenaire de vie, d'un membre de la famille ou d'un enfant Si le décès survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés	4 jours	Oui
g. Pour la participation à une cérémonie funèbre dans d'autres cas que ceux visés à la let. f	Temps effectif nécessaire après accord, max. 1 jour	Non
h. Propre déménagement	Jusqu'à un jour	Oui

Événement	Congé	payé
i. Pour les membres d'organes des organisations du personnel signataires de la convention	5 jours par an, plus le temps nécessaire aux négociations avec l'employeur. Tout besoin supplémentaire fait l'objet d'une réglementation au cas par cas.	Oui
j. Formations continues en partenariat social proposées par les organisations du personnel signataires de la convention pour les membres des commissions du personnel	Jusqu'à 3 jours sur une période de deux ans	Oui

2.11.7 Congé non payé

¹Le collaborateur/la collaboratrice peut se voir octroyer un congé non payé sur demande écrite, pour autant que la situation de l'entreprise le permette.

²Pour un congé non payé ne dépassant pas 30 jours par année civile, l'employeur continue de verser sa part des cotisations à la caisse de pension.

³Lorsqu'il accorde un congé non payé, l'employeur peut garantir le maintien au poste actuel. S'il lui est impossible de le garantir, l'employeur s'efforce de proposer, au terme du congé, un autre poste correspondant au CIT en vigueur jusqu'alors. À défaut de poste adéquat à proposer, le contrat de travail est résilié en respectant le délai de préavis.

⁴L'employeur peut octroyer aux collaborateurs/collaboratrices des congés non payés pour une durée maximale d'un an à chaque fois.

2.12 Formation continue

¹L'employeur soutient activement la formation continue des collaborateurs/collaboratrices. La responsabilité de la formation continue appartient conjointement aux collaborateurs/collaboratrices et aux supérieurs/supérieures.

²Les objectifs de développement et les mesures de formation initiale et continue nécessaires pour les atteindre sont discutés et fixés dans le cadre des entretiens réguliers avec les collaborateurs/collaboratrices.

³Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit et le devoir de s'adapter, par le biais de la formation continue, à l'évolution de la situation et des exigences professionnelles. L'employeur s'engage à soutenir les activités de formation continue des collaborateurs/collaboratrices.

⁴Les formations continues ordonnées par l'employeur comptent comme temps de travail et sont financées.

2.13 Évaluation personnelle

La prestation des collaborateurs/collaboratrices est évaluée par l'employeur au moins une fois par an. L'évaluation sert aussi au développement personnel des collaborateurs/collaboratrices. Si des collaborateurs/collaboratrices contestent l'évaluation, ils/elles peuvent s'adresser à leur supérieur/supérieure immédiat(e).

2.14 Salaire et allocations

2.14.1 Généralités

¹Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et des performances. Demeurent réservés les engagements pris dans des conventions avec des clients dans des situations de «sourcing».

²Le salaire annuel est versé en 13 parties.

³Les salaires mensuels sont versés le 25 de chaque mois, par virement électronique. Si ce jour tombe un week-end ou un jour férié, le versement intervient le jour ouvré précédent. La 13^e tranche est payée en novembre et, en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année civile, au prorata.

⁴Les salaires horaires sont versés au plus tard dix jours après la fin de la période de décompte. Si ce jour tombe un week-end ou un jour férié, le versement intervient le jour ouvré suivant. La partie correspondant au 13e salaire mensuel est comprise dans le salaire horaire.

⁵Les cotisations du travailleur/de la travailleuse aux assurances légales et aux autres assurances (sociales) sont déduites du salaire brut.

⁶Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de rembourser les prestations de l'employeur intervenues à tort ainsi que les déductions salariales qui n'ont, à tort, pas été effectuées. Cela s'applique en particulier aux prestations de l'employeur sans motif valable, pour un motif non réalisé ou pour un motif ultérieurement disparu.

2.14.2 Salaire minimum

¹Le salaire minimum s'élève à CHF 52 000 CHF par an.

²En cas de reprise de collaborateurs/collaboratrices de sociétés tierces, le salaire minimum fixé à l'al. 1 s'applique à l'expiration des dispositions contractuelles transitoires conclues avec les sociétés tierces, mais au plus tard après un an.

³Concernant la fourniture de prestations de services en dehors du catalogue existant, les parties à la CCT décident au cas par cas de descendre en dessous du salaire minimum défini, mais dans tous les cas, les salaires usuels dans la localité et la branche doivent être respectés.

2.14.3 Cadeau de départ à la retraite

L'employeur donne aux collaborateurs/collaboratrices, à l'occasion de leur départ à la retraite, un cadeau de leur choix d'une valeur de 1 000 CHF.

2.14.4 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées conformément aux obligations légales fédérales et cantonales.

2.14.5 Contributions à l'accueil extrafamilial des enfants

Les collaborateurs/collaboratrices qui en remplissent les conditions ont droit à des contributions financières à l'accueil extrafamilial des enfants. L'employeur règle le détail.

2.14.6 Primes et allocations spéciales

¹L'employeur peut verser des primes assurées et non assurées basées sur des systèmes de primes.

²L'employeur peut verser des allocations spéciales, assurées et non assurées, à hauteur de 10 000 francs au maximum par année et par collaborateur.

³L'exécution et la remise de cadeaux en nature sont réglées par l'employeur.

2.14.7 Contribution aux frais d'exécution

¹Les parties à la CCT perçoivent auprès des collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT une contribution aux frais d'exécution d'un montant mensuel de:

- 0,2% du salaire brut

²Les membres des organisations du personnel signataires de la convention se voient rembourser par ces dernières la contribution aux frais d'exécution.

³Les contributions aux frais d'exécution sont déduites du salaire et versées dans un fonds de contribution. Les parties à la CCT règlent ensemble les détails.

2.14.8 Prime de fidélité

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une prime de fidélité après dix ans de service, puis tous les cinq ans. La fidélité à l'entreprise est récompensée comme suit:

Années d'engagement accomplies	Congé payé (sur la base d'une semaine de 5 jours) pour un poste à temps plein
10 ans	5 jours

15 ans	5 jours
20 ans	10 jours
25 ans	10 jours
30 ans	10 jours
35 ans	10 jours
40 ans	10 jours
45 ans	10 jours

²En cas d'emploi à temps partiel, la prime de fidélité est proportionnelle au taux d'occupation. Si le taux d'occupation a varié au cours du temps, le calcul se fonde sur le taux actuel.

³La décision finale sur la date de perception de la prime de fidélité appartient à l'employeur. Celui-ci tient compte des souhaits des collaborateurs/collaboratrices dans le cadre des possibilités de l'entreprise.

2.15 Empêchement de travailler

2.15.1 Obligation d'aviser, certificat médical

¹Toute incapacité de travail doit être immédiatement communiquée au supérieur ou à la supérieure. Si l'absence dure plus de trois jours ouvrables, le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) de présenter spontanément un certificat médical. En cas de maladie survenue à l'étranger, l'absence n'est reconnue que sur présentation d'un certificat médical.

²Dans des situations particulières, notamment en cas de courtes absences réitérées, l'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical dès le premier jour d'absence.

³Si l'employeur n'est pas avisé de la maladie ou de l'accident en temps utile, de sorte que les notifications à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou à l'assurance-accidents ne peuvent être faites dans les délais, le collaborateur/la collaboratrice supporte lui-même/elle-même les conséquences de cette omission.

2.15.2 Médecin de confiance

L'employeur a le droit de faire évaluer, à ses frais, l'incapacité de travail des collaborateurs/collaboratrices par un médecin de confiance. En cas de différences entre les évaluations des médecins, celle du médecin de confiance est déterminante pour l'employeur.

2.15.3 Réintégration

Les collaborateurs/collaboratrices dont la capacité de travail est diminuée pour des raisons de santé et qui, sans faute de leur part, ne peuvent plus fournir le travail précédent dans la même mesure sont maintenus au sein de l'entreprise, dans la mesure où les impératifs d'exploitation le permettent et où cela est supportable du point de vue médical.

2.15.4 Principes du maintien du versement du salaire

¹Les prestations salariales de l'employeur sont subsidiaires aux prestations courantes ou aux paiements ultérieurs des assurances légales ou contractées par l'entreprise. Les prestations et paiements ultérieurs, de toute nature et de toute destination, provenant d'assurances légales ou contractées par l'entreprise, suisses comme étrangères, sont acquis à l'employeur, ou sont imputés le cas échéant sur les prestations de l'employeur, pour la période concernée et à concurrence du total des prestations salariales volontaires ou dues en vertu du contrat que l'employeur verse ou a versées au collaborateur/à la collaboratrice malgré sa capacité de travail et de performance restreinte. Si des prestations ou paiements ultérieurs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise sont versées directement aux collaborateurs, ceux-ci/celles-ci sont tenu(e)s de les rembourser à l'employeur.

²L'employeur a une créance (en remboursement) directe vis-à-vis des assurances légales ou contractées par l'entreprise. L'employeur peut par conséquent exiger de l'entité tenue au paiement que les prestations en cours ou ultérieures lui soient versées, jusqu'à concurrence des prestations salariales et des avances de même nature et destination qu'il a fournies.

³L'employeur se réserve le droit de réduire ses prestations dans la même mesure que les assurances légales ou contractées par l'entreprise réduisent ou refusent leurs prestations.

2.15.5 Prestations en cas de maladie

¹L'employeur souscrit au profit des collaborateurs une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie couvrant au moins 80 pour cent du salaire brut pour une durée de prestation maximale de 730 jours (éventuel délai de carence compris).

²L'employeur prend en charge les primes de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie de courte durée pendant une période courte de 60 jours.

³Les primes de l'assurance de maladie de longue durée sont prises en charge pour moitié par l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices à l'issue de la période courte. Les primes se fondent sur les contrats ad hoc en vigueur avec les assureurs.

⁴En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause de maladie, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas de maladie prévue à l'al. 1 au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e). L'employeur complète ces indemnités journalières durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité journalière en cas de maladie, un montant correspondant au 100 pour cent du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant la durée de l'incapacité de travail en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie.

⁵Pendant les 365 jours restants et pour autant que les conditions soient remplies, il existe un droit au transfert de l'indemnité journalière en cas de maladie comme prévu à l'al. 1. Toutes les prestations sont régies par les conditions générales d'assurance (CGA) en vigueur de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

⁶Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance, fondé sur les conditions d'assurance applicables.

⁷Durant le temps d'essai, l'employeur ne verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail que pendant huit semaines au plus. Le maintien du salaire tient compte de toutes les prestations à caractère salarial régulièrement versées jusqu'alors.

⁸Le ch. 2.15.5 s'applique également aux collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure dont le taux d'occupation est supérieur à 20 pour cent.

⁹Les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 20 pour cent ne bénéficient pas du maintien du paiement du salaire en cas de maladie, mais d'un supplément de salaire de 2,5 pour cent. Toutefois, pour les affectations régulières d'une durée supérieure à trois mois, le maintien du paiement du salaire est soumis aux dispositions légales, resp. à l'échelle bâloise.

2.15.6 Prestations en cas d'accident

¹Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s contre les conséquences des accidents (professionnels et non professionnels) et les maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les travailleurs/travailleuses à temps partiel sont assuré(e)s contre les accidents non professionnels, dès lors que leur temps de travail hebdomadaire atteint le minimum requis selon la LAA.

²Les primes d'assurance-accidents non professionnels sont prises en charge par le collaborateurs/la collaboratrice et l'employeur à parts égales. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.

³En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause d'accident, l'employeur reverse l'indemnité en cas d'accident perçue au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e).

⁴L'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité en cas d'accident, un montant correspondant au 100 pour cent du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant cette période en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur-accidents.

⁵Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance.

2.15.7 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

¹Lorsque les collaborateurs masculins accomplissent le service militaire, civil ou de protection civile obligatoires suisses, ou lorsque les collaboratrices accomplissent un service militaire ou de la Croix-Rouge suisses, le versement du salaire est maintenu comme suit:

- Pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées à celle-ci: 80 pour cent du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service au cas d'activité normale. Les collaborateurs/collaboratrices qui ont droit à des allocations pour enfants en vertu de l'art. 6 LAPG perçoivent 100 pour cent du salaire.
- Pendant les autres services obligatoires: 100 pour cent du salaire net perdu pendant la durée du service.

²Les périodes de service assimilées à l'école de recrues sont la formation de base des personnes qui accomplissent leurs obligations de servir sans interruption (service long), l'école de sous-officiers et d'officiers, les services d'avancement, ainsi que le service civil conformément à la loi sur le service civil, pour le nombre de jours correspondant à une école de recrues.

³Les allocations du régime des allocations APG sont en principe acquises à l'employeur.

⁴Dans les cas de services en dehors du service obligatoire ou sans imputation sur celui-ci, le salaire est réduit en conséquence. Le salaire dû correspond dans ce cas au montant des éventuelles prestations LAPG.

2.15.8 Paiement du salaire après le décès

Au décès d'un collaborateur/d'une collaboratrice, l'employeur verse aux survivants un montant total correspondant au sixième du salaire annuel (au moins 10 000 CHF, en proportion du taux d'occupation). Sont des survivants, dans l'ordre suivant:

- L'époux ou l'épouse, le partenaire enregistré ou la partenaire enregistrée
- les enfants, à condition que le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) ait eu droit, pour eux et jusqu'à son décès, à des allocations pour enfant
- le concubin si le couple a vécu au moins cinq ans en ménage commun ou conclu une convention de partenariat écrite
- les autres personnes envers lesquelles le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli jusqu'à son décès une obligation d'assistance

2.16 Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s selon l'un des plans de prestations de la caisse de pension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

2.17 Droits et obligations

2.17.1 Devoir de diligence et de fidélité

¹Le collaborateur/La collaboratrice exécute son travail avec diligence et préserve de bonne foi les intérêts légitimes de l'employeur. Il/Elle manie soigneusement les outils de travail mis à sa disposition par l'employeur et gère consciencieusement les fonds qui lui sont confiés.

²Les collaborateurs/collaboratrices répondent des dommages qu'ils ont causés intentionnellement ou par négligence grave à l'employeur ou à ses clients. En cas de récidive, les dommages causés par négligence peuvent également être mis à leur charge. L'employeur est en droit de compenser ses prétentions avec ses obligations salariales, dans la mesure autorisée par la loi.

2.17.2 Obligation de confidentialité - Secret professionnel

¹Le collaborateur/La collaboratrice a l'interdiction d'exploiter les faits confidentiels dont il/elle prend connaissance au service de l'employeur ou de les communiquer à des tiers. Ces faits confidentiels comprennent en particulier les informations non accessibles au public concernant l'entreprise, les stratégies de l'entreprise, l'organisation, les finances et la comptabilité, ainsi que le cercle de clients de SPS Switzerland SA. Cette obligation

persiste après la résiliation du contrat de travail, dans la mesure nécessaire à la préservation des intérêts légitimes de l'employeur.

²Les dispositions légales s'appliquent, en particulier celles relatives au secret postal et bancaire. Le service compétent octroie l'autorisation de déposer et de témoigner devant des tribunaux et autorités.

2.17.3 Don et acceptation de cadeaux

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont l'interdiction d'exiger, d'accepter ou de se faire promettre des cadeaux ou autres avantages, pour eux-mêmes/elles-mêmes ou pour des tiers, en lien avec leur activité professionnelle. Il leur est également interdit d'offrir, de promettre ou d'octroyer des cadeaux ou autres avantages, si ceux-ci sont liés à leur activité professionnelle.

²Les libéralités sont autorisées, pour autant qu'elles aient le caractère de pourboires et attentions usuels dans le pays ou la branche. En cas de doute, il y a lieu de recueillir l'approbation de son supérieur/sa supérieure avant l'acceptation.

2.17.4 Activité lucrative accessoire

¹Lorsque les collaborateurs/collaboratrices veulent exercer, parallèlement à l'engagement auprès de l'employeur, une autre activité lucrative indépendante ou dépendante, ils/elles sont tenu(e)s de l'annoncer préalablement à l'employeur. L'employeur peut interdire aux collaborateurs/collaboratrices l'exercice d'activités lucratives accessoires dans des cas justifiés.

²Les activités lucratives accessoires qui violent le devoir de fidélité à l'égard de l'employeur ne sont pas autorisées. Toute activité pour une entreprise concurrente de l'employeur est exclue. Il y a lieu de respecter la durée maximale légale du travail.

³Les collaborateurs/collaboratrices nouvellement engagé(e)s doivent informer l'employeur de leurs autres activités lucratives avant la conclusion du contrat.

⁴L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice adoptent une réglementation individuelle lorsque l'activité accessoire a une incidence sur la prestation de travail, la disponibilité sur le lieu de travail et/ou le temps de travail convenu.

2.17.5 Activité de membre d'un conseil d'administration ou de fondation

¹Une activité privée de membre d'un conseil d'administration doit être autorisée par le service supérieur ainsi que par le service du personnel compétent. Les dispositions relatives à l'activité lucrative accessoire s'appliquent par analogie. Les indemnités sont acquises aux collaborateurs/collaboratrices.

²Lorsque l'employeur attribue à des collaborateurs/collaboratrices un rôle au sein d'un conseil d'administration dans le cadre de leurs fonctions, cette activité est rémunérée par le salaire. Les éventuels honoraires de membre d'un conseil d'administration sont acquis à l'employeur. Les éventuelles indemnités pour frais professionnels sont acquises aux collaborateurs.

2.17.6 Charges publiques, mandats politiques, engagements au sein d'organisations à but non lucratif et activités régulières d'enseignement

¹Les activités sans but lucratif (fonctions officielles, mandats politiques et engagements importants dans des organisations sans but lucratif) doivent, avant l'élection ou l'acceptation, être déclarées au service supérieur ainsi qu'au service du personnel.

²Si l'activité accessoire a une incidence sur la prestation de travail, la disponibilité au lieu de travail et/ou le temps de travail convenu, une réglementation individuelle doit être convenue par écrit.

2.17.7 Activités lucratives irrégulières

Les indemnités pour un enseignement irrégulier, des conférences, exposés ou autres, ainsi que les indemnités pour frais professionnels peuvent en principe être conservées par le conférencier/la conférencière.

2.17.8 Propriété intellectuelle

¹Les droits ou expectatives sur des inventions, designs, marques, œuvres/prestations au sens de la loi sur le droit d'auteur et de la loi sur les topographies que les collaborateurs/collaboratrices créent dans le cadre de leurs activités au service de l'employeur, seuls ou avec l'aide de tiers, appartiennent (par la loi ou par cession)

automatiquement, intégralement et exclusivement à l'employeur, et ce, indépendamment du fait que les droits ou attentes aient été créés dans l'accomplissement des devoirs fondés sur le contrat de travail.

²Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s d'informer l'employeur immédiatement, par écrit, de la naissance de tels droits ou de telles attentes. Le devoir d'information s'applique même lorsqu'il existe des doutes quant au fait que les droits ou attentes soient nés dans l'exercice des activités au service de l'employeur.

³Sauf disposition légale contraire, les collaborateurs/collaboratrices n'ont pas droit à une indemnité en sus du salaire convenu contractuellement. Le cas échéant, le droit à une indemnité ne peut être exercé qu'une fois que la valeur des droits ou attentes a pu être établie avec une certitude suffisante.

⁴Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s, même après la fin des rapports de travail, de prendre toutes les dispositions et de fournir toute l'aide nécessaires à la création, la sauvegarde, l'exercice ou l'enregistrement des droits et attentes susmentionnés.

⁵Les collaborateurs/collaboratrices cèdent à l'employeur tous les droits de la personnalité liés auxdits droits et attentes (p. ex. le droit moral de l'auteur). Là où des restrictions légales s'opposent à cette cession, les collaborateurs renoncent à l'exercice des droits de la personnalité.

⁶Les dispositions ci-dessus s'appliquent par analogie au savoir-faire créé par des collaborateurs/collaboratrices, dans la mesure où celui-ci n'appartient pas déjà de plein droit à l'employeur.

2.17.9 Médias électroniques

L'employeur règle l'utilisation privée des médias et moyens de communication électroniques au travail.

2.18 Égalité de traitement

¹L'employeur garantit l'égalité de traitement de tou(te)s les collaborateurs/collaboratrices.

²Il veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices ne soient pas directement ou indirectement discriminé(e)s en raison de caractéristiques personnelles, telles que le sexe, l'origine, la langue, l'état de santé, l'état civil, la situation familiale ou une grossesse.

³L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, au salaire, à la formation et au perfectionnement, ainsi qu'à la promotion et au licenciement.

⁴L'employeur prend des mesures pour garantir l'égalité de traitement et prévenir les discriminations. Les mesures appropriées visant à réaliser une égalité de traitement effective ne constituent pas une discrimination.

2.19 Protection de la personnalité

¹L'employeur protège la personnalité des collaborateurs/collaboratrices et manifeste en particulier les égards voulus pour leur santé physique et psychique.

²L'employeur protège les collaborateurs/collaboratrices contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

2.20 Protection de la santé et sécurité au travail

L'employeur prend toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont à la fois indispensables, applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation donnée afin de protéger la santé des collaborateurs et de prévenir les accidents et maladies professionnels. Il respecte les besoins de protection particuliers des collaboratrices enceintes. L'employeur invite les collaborateurs/collaboratrices ou les représentants/représentantes du personnel à donner leur point de vue sur les questions de protection de la santé et de sécurité au travail.

2.21 Vêtements de travail

Si l'employeur met des vêtements de travail à la disposition des collaborateurs/collaboratrices, ceux-ci doivent être portés et entretenus conformément aux directives des supérieurs ou au règlement spécial sur les vêtements.

2.22 Participation au sein de l'entreprise

¹Sur les sites comptant au moins 50 collaborateurs/collaboratrices, les collaborateurs/collaboratrices peuvent former dans leurs rangs une commission du personnel (COPE). La COPE se constitue elle-même. Elle se compose d'au minimum trois et d'au maximum sept membres. La COPE peut demander à l'employeur la tenue de discussions communes, en lui communiquant l'ordre du jour.

²Les représentants du personnel peuvent exercer leurs activités durant le temps de travail, si cela est nécessaire pour mener à bien leurs tâches et pour autant que leur activité professionnelle le permette. L'employeur fournit les infrastructures nécessaires sur le site.

2.23 Protection des données et surveillance électronique

¹Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de fournir à l'employeur toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de travail et de lui communiquer les changements éventuels. Les données personnelles sont gérées dans le système électronique de gestion des données personnelles.

²L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il restreint le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles à ce qui est nécessaire à l'entreprise et permis par la loi. Les dispositions et informations détaillées relatives à la protection des données figurent dans la déclaration de protection des données de SPS Switzerland SA à destination des collaborateurs et collaboratrices. Les syndicats ont un droit de consultation selon cette déclaration.

³L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non autorisés et la transmission sans droit. Il veille à ce que seules aient accès aux données personnelles les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches (cet accès se limitant aux seules données nécessaires à cette fin) ou auxquelles les collaborateurs/collaboratrices ont donné leur accord par écrit. Le droit d'accès et de consultation doit être limité à un cercle de personnes aussi restreint que possible.

⁴L'employeur peut faire appel à des tiers pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles, auquel cas l'employeur oblige les tiers à respecter eux-mêmes toutes les dispositions relatives à la protection des données conformément à la présente CCT et à la déclaration de protection des données à destination des collaborateurs/collaboratrices, et à garantir leur respect.

⁵Le collaborateur/La collaboratrice, ou une personne habilitée à agir en son nom, a le droit de consulter ses données personnelles et peut exiger la rectification de données erronées.

⁶L'employeur peut, dans le respect des dispositions légales, utiliser des moyens électroniques (p. ex. systèmes vidéo) pour la surveillance à des fins de sécurité et, dans des cas exceptionnels, pour le contrôle des prestations et de la qualité ou à des fins de formation. L'employeur respecte les droits légaux de la personnalité des collaborateurs/collaboratrices et tient compte du principe de la proportionnalité.

2.24 Fin des rapports de travail

2.24.1 Cessation sans résiliation

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge ordinaire de la retraite AVS
- b. au décès
- c. à l'expiration de la durée du contrat
- d. à la naissance du droit à une rente AI complète

2.24.2 Résiliation et délais de congé

¹Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par l'employeur ou le collaborateur.

²Les délais de congé suivants s'appliquent à l'employeur ainsi qu'aux collaborateurs/collaboratrices:

- pendant le temps d'essai: sept jours
- la première année d'engagement: un mois, pour la fin d'un mois
- dès la seconde année d'engagement: trois mois, pour la fin d'un mois

- collaborateurs/collaboratrices de plus de 50 ans et totalisant plus de 20 ans de service, si le licenciement intervient pour des motifs économiques ou organisationnels et à moins que le collaborateur/la collaboratrice ne souhaite de délai inférieur: cinq mois

³Des délais supérieurs peuvent être convenus d'un commun accord dans le CIT.

⁴L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent mettre fin aux rapports de travail d'un commun accord à tout moment. La convention de résiliation requiert la forme écrite.

2.24.3 Forme de la résiliation

La résiliation s'effectue par écrit et comporte, à la demande de la collaboratrice ou du collaborateur, une indication des motifs.

2.24.4 Protection contre le licenciement

¹Toute résiliation du contrat de travail par l'employeur pendant une incapacité de travail occasionnée par une maladie ou un accident doit respecter les délais d'interdiction prévus par la loi (art. 336c CO). La modification des rapports de travail à la survenance d'une invalidité partielle ou totale donnant droit aux prestations de rentes de l'AI et de la caisse de pension demeure réservée.

²Les représentant(e)s du personnel ou des travailleurs au sein du conseil de fondation de la caisse de pension ainsi que les collaborateurs/collaboratrices qui sont membres d'un comité d'entreprise/de branche d'un syndicat signataire de la convention et déclaré(e)s en tant que tels auprès de l'employeur, ne peuvent pas être licencié(e)s en raison de l'exercice correct de leur activité pour les instances mentionnées, ni subir d'autres désavantages. (cf. art. 336 al. 2 CO).

2.25 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices

¹En cas de divergences d'opinion et/ou de différends relevant des rapports de travail, les parties s'efforcent de s'entendre dans le cadre d'un entretien direct.

²En cas de différend, le collaborateur ou la collaboratrice peut à tout moment faire appel à une personne de confiance.

³Les différends entre l'employeur et un collaborateur/une collaboratrice relèvent de la compétence des tribunaux civils ordinaires.

2.26 Convention sociale

¹L'employeur prend des mesures visant à éviter les licenciements pour motif économique ou organisationnel.

²Si l'employeur résilie le contrat de travail de 10 personnes ou plus pour le même motif économique ou organisationnel, ce chiffre de la présente CCT s'applique.

³En cas de licenciement pour motif économique ou organisationnel en vertu de l'alinéa 2, les délais de congé ci-après s'appliquent: pour les collaborateurs/collaboratrices qui ont plus de 15 ans de service et plus de 55 ans, le délai de résiliation est de 4 mois. Pour les collaborateurs/collaboratrices ayant plus de 15 ans de service et plus de 60 ans, le délai de résiliation est de 5 mois.

⁴Dans le cadre de la convention sociale, les années de service effectuées sont prises en compte conformément au chiffre 2.1, alinéa 4.

⁵L'employeur soutient les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s par des licenciements au sens de l'alinéa 2 de ce chiffre dans la recherche interne et externe d'un emploi, en particulier aussi dans la recherche d'un emploi auprès d'autres sociétés du groupe SPS Switserzland SA.

⁶L'employeur soutient les mesures de formation utiles pour augmenter les chances du collaborateur/de la collaboratrice sur le marché du travail.

⁷Si un collaborateur/une collaboratrice concerné(e) par un licenciement au sens de l'alinéa 2 de ce chiffre trouve un nouvel emploi interne ou externe avant ou durant le délai de congé, l'employeur renonce au respect du délai par le collaborateur/la collaboratrice, à moins que des raisons opérationnelles importantes s'opposent à une telle renonciation.

⁸Les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s par un licenciement au sens de l'alinéa 2 de ce chiffre ont le droit de mener des entretiens d'embauche pendant leur temps de travail payé. En cas d'utilisation de temps de travail pour des entretiens d'embauche, l'employeur peut exiger que le collaborateur/la collaboratrice apporte une preuve de la participation à un entretien d'embauche.

3. Dispositions relevant du droit des obligations

3.1 Négociations salariales

¹Au plus tard jusqu'au 15 décembre de chaque année, les parties à la CCT peuvent demander par écrit des négociations sur les mesures collectives en matière de rémunération.

²Les critères pour les négociations salariales sont le modèle commercial de SPS Switzerland SA, l'évolution du marché et le contexte économique.

³Les parties à la CCT peuvent aussi fixer les salaires et allocations pour une période supérieure à une année.

⁴Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord à l'issue des négociations salariales, chaque partie peut appliquer, jusqu'au 28 février au plus tard, le mécanisme du règlement des litiges conformément au chiffre 3.4.

3.2 Collaboration entre les parties à la CCT

3.2.1 Commission paritaire

Les parties à la CCT créent une commission paritaire permanente, qui se réunit en principe deux fois par an, mais au moins une fois par an. Elle définit les modalités de contrôle, surveille la mise en œuvre de la présente CCT et tranche en première instance sur les conflits et les questions relatives à l'interprétation de la CCT. La composition et les tâches de la commission paritaire sont réglées dans un règlement qui fait partie intégrante de la CCT. Par décision unanime de la commission paritaire, celle-ci désigne en son sein un(e) président(e) et un vice-président(e). Le/la président(e) doit être issu(e) des rangs des employeurs.

3.2.2 Droits de participation

Les syndicats signataires de la convention ont des droits de participation de degrés divers:

- Codécision (niveau 3): Les parties à la CCT prennent une décision d'un commun accord.
- Consultation (niveau 2): Les syndicats signataires de la convention sont entendus avant la prise d'une décision définitive. Si les propositions des syndicats signataires de la convention ne sont pas suivies, le rejet est motivé.
- Information complète (niveau 1)

La nature des droits de participation dépend de l'objet sur lequel porte la participation, comme précisé au ch. 3.2.3.

3.2.3 Objets de la participation

Objets de la participation	Niveau de participation
Modifications et compléments à la CCT SPS Switzerland SA	3
Négociations salariales	3
Règlements et déclaration de protection des données de SPS Switzerland SA à destination des collaborateurs et collaboratrices	2

Objets de la participation	Niveau de participation
Transfert de l'entreprise ou de parties de celle-ci à des tiers (au sens de l'art. 333a al. 1 CO) Fusions et reprises Restructurations Externalisation	1
Transfert de l'entreprise ou de parties de celle-ci à des tiers, lorsque des mesures concernant les collaborateurs et collaboratrices sont envisagées suite au transfert (au sens de l'art. 333a al. 2 CO)	1
Licenciement collectif au sens de l'art. 335d CO	1
Licenciement, sur une période de trois mois, d'au moins 10 collaborateurs / collaboratrices (dès 5 collaborateurs / collaboratrices sur le même site) pour le même motif	1

3.3 Paix du travail et disposition à négocier

¹Les parties à la CCT s'engagent à préserver une paix du travail absolue pendant la durée de validité de la présente CCT et à s'abstenir de toute mesure de lutte. L'obligation de paix du travail absolue inclut aussi les objets non réglés dans la présente CCT.

²Si, exceptionnellement, une question importante touchant aux rapports contractuels exige que la présente CCT soit modifiée ou complétée pendant sa durée de validité, les parties engageront des négociations à ce sujet. Les modifications ou compléments à la CCT requièrent la forme écrite.

³Lorsqu'un conflit risque d'éclater ou a éclaté, les parties à la CCT s'efforcent de régler la situation dans les plus brefs délais.

3.4 Conflits entre les parties à la CCT

¹En cas de conflits entre les parties à la CCT, il convient d'abord de chercher un accord au niveau des personnes concernées avant de soumettre le cas à la commission paritaire de conciliation.

²En ce qui concerne les litiges entre les parties à la CCT qui ne peuvent pas être résolus devant la commission paritaire, il est possible de saisir un tribunal arbitral dont le siège est à Zurich, dans un délai de 30 jours après constat du désaccord. La voie juridique ordinaire est exclue dans de tels cas.

³Il incombe au tribunal arbitral:

- d'évaluer les divergences d'opinion ou les litiges entre les parties à la CCT dans les cas où aucun accord ne peut être obtenu devant la commission paritaire;
- d'évaluer les décisions prises par la commission paritaire à l'encontre de l'employeurs et/ou des collaborateurs et collaboratrices.

⁴Le tribunal arbitral est composé de trois membres. Celui-ci se compose d'un membre président, désigné conjointement par les parties à la CCT. S'y ajoute un membre du côté de l'employeur et un membre du côté de la représentation du personnel, tous deux désignés de manière irrécusable. Pour le reste, la procédure d'arbitrage est régie par le Code de procédure civile (CPC) suisse.

⁵Le tribunal arbitral définit par ailleurs lui-même la procédure d'arbitrage. Celle-ci doit être simple et rapide. Dans la mesure où la complexité du cas d'espèce n'exige rien d'autre, un simple échange d'écritures (requête et réponse) doit avoir lieu, suivi d'une audience en vue d'auditionner d'éventuels témoins et experts ainsi que pour entendre l'éventuel exposé oral des parties.

⁶En cas de divergences concernant les négociations salariales collectives, le tribunal arbitral doit rendre sa décision à l'issue de l'audition des parties à la CCT, sans échange d'écritures, dans les 30 jours à compter de sa constitution.

⁷Le tribunal arbitral peut à tout moment procéder à une tentative de conciliation. La décision du tribunal arbitral est définitive, sous réserve d'un recours devant le Tribunal fédéral conformément aux art. 389 ss du CPC.

3.5 Durée de validité

¹La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2025.

²Les parties s'engagent à entamer des négociations en vue d'une nouvelle CCT au plus tard six mois avant l'expiration de la durée de validité.

La présente CCT est établie en langues allemande, française et italienne. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prévaut sur les traductions.

Zürich, le 21 décembre 2022

SPS Switzerland SA

Damian Baer
Responsable DOP

David Ziltener
Responsable SPS Switzerland SA Suisse

Berne, le 20 décembre 2022

syndicom
Syndicat des médias et de la communication

Matteo Antonini
Responsable du secteur Logistique

David Roth
Secrétaire central du secteur Logistique

Berne, le 20 décembre 2022

transfair – le syndicat

Kerstin Büchel
Responsable de branche Poste & Logistique

Urs Jungen
Responsable du partenariat social SPS SA

Diego Frieden
Responsable de branche suppléant Poste & Logistique