

**TABLE DES MATIÈRES**

**Corporation genevoise des banquiers privés**

**Convention de travail**

**Table des matières**

**Préambule**

**Chapitre I**

Article 1

Article 2

**Chapitre II**

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

**Chapitre III**

Article 19

Article 20

Article 21

Article 22

Article 23

Article 24

Article 25

**Chapitre IV**

Article 26

Article 27

Article 28

**Chapitre V**

Article 29

Article 30

Article 31

Article 32

Article 33

Article 34

Article 35

Article 36

Article 37

**Chapitre VI**

Article 38

Article 39

**Champ d'application et définitions**

Champ d'application

Définitions

**Début, étendue et fin des rapports de travail**

Temps d'essai

Horaire

Heures supplémentaires

Travail du soir

Travail de nuit

Travail le samedi

Travail le dimanche

Travail les jours fériés

Durée des vacances

Répartition des vacances

Réduction des vacances

Vacances en cas de résiliation des rapports de travail

Jours de congé payés

Jours fériés

Allègement du temps de travail en fin de carrière

Fin des rapports de travail

**Droits et devoirs du collaborateur et de l'employeur**

Devoir de loyauté et de fidélité

Occupations accessoires

Secret d'affaires et secret bancaire

Sauvegarde des intérêts de la clientèle et cadeaux

Cautionnements et opérations pour compte propre

Domicile

Règlement interne et contrats individuels

**Rémunération**

Salaires annuels bruts et principes de classification

Indice suisse des prix à la consommation

Principes de classification

**Prestations sociales**

Maladie

Maternité

Accidents

Service militaire en Suisse

Institutions de prévoyance en faveur du personnel

Allocations familiales

Allocation sociale complémentaire

Allocation de formation et d'études

Décès du collaborateur

**Dispositions finales**

Application de la Convention, dérogations, procédure en cas de litiges

Mode d'application

[Article 40](#)

Entrée en vigueur et dénonciation

[Article 41](#)

Cas de force majeure

[Barème des traitements minima](#)

---

## Convention de travail

Entre

**L'Association patronale des Banquiers Privés Genevois**

(ci-après : l'Association patronale)

Et

**L'Association des Fondés de pouvoir et cadres supérieurs des Banquiers Privés Genevois**

(ci-après : l'Association des Fondés de pouvoir)

Et

**L'Association des Employés des Banquiers Privés Genevois**

(ci-après : l'Association des Employés)

### Préambule

Les Associations parties à la présente convention ont décidé d'en modifier ses dispositions, afin de les adapter aux coutumes en vigueur et à l'évolution de la législation applicable aux rapports de travail.

Dans le cadre de cette activité, elles ont appliqué le principe de la non discrimination, de sorte à traiter de façon égale des situations semblables. Elles s'engagent à respecter ce principe dans l'application et l'interprétation de la Convention.

Convaincues de l'importance des forces mises en commun dans le cadre de la Corporation Genevoise des Banquiers Privés, les Associations parties entendent participer activement à la défense de la place financière genevoise et suisse, de même qu'à la défense des emplois de leurs membres.

Elles souhaitent en outre que chaque collaborateur puisse s'épanouir pleinement dans sa vie sociale, en participant aux activités publiques et sociales de sa communauté.

Conscientes de leur capital humain, elles entendent non seulement maintenir le niveau d'excellence des collaborateurs actifs au sein de la Corporation, mais encore l'améliorer en augmentant les efforts faits dans le domaine de la formation. A cet effet, elles offrent à chaque individu susceptible d'améliorer son niveau professionnel des cours techniques, de perfectionnement ou de formation continue.

## Chapitre I Champ d'application et définitions

### Article 1 Champ d'application

La Convention de travail s'applique à tous les collaborateurs, actifs en Suisse, de l'un des membres de l'Association patronale des Banquiers Privés Genevois, ou de l'une de ses sociétés.

### Article 2 Définitions

- a. **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 ;
- b. **Heures flottantes** : sont réputées heures flottantes les heures correspondant au dépassement maximum admis mensuellement par chaque employeur dans le cadre de son horaire flexible ;
- c. **Travail du soir** : on entend par travail du soir les heures de travail effectuées entre 20 heures et 23 heures ;
- d. **Travail de nuit** : on entend par travail de nuit les heures de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures ;
- e. **Semaine de vacances** : une semaine de vacances s'entend par cinq jours de travail à temps complet ou à temps partiel ;
- f. **Salaire** : le salaire correspond au montant mensuel reçu périodiquement par l'employé ;
- g. **Cadre** : cette fonction comprend les fondés de pouvoir et tout autre collaborateur portant un titre supérieur ;
- h. **Rémunération** : la rémunération comprend le salaire et toute autre prestation pécuniaire ;

- i. **Cadeaux usuels** : doivent être considérés comme usuels les cadeaux remis à certaines occasions tel Noël, dont la valeur ne dépasse pas celle admise dans les 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.

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 à 40 heures. La durée de la pause de midi doit être d'au moins une heure.

En cas de nécessité et à titre exceptionnel, la durée maximale de la semaine de travail peut être prolongée jusqu'à 44 heures selon entente préalable entre l'employeur et le collaborateur.

Ch. 2 Chaque membre de l'Association patronale 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 ponctuellement.

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

Ch. 5 Un décompte d'heures est remis régulièrement à chaque collaborateur soumis à un horaire variable, lorsque l'employeur dispose d'un système de gestion des temps.

### **Article 5 Heures supplémentaires**

Ch. 1 Le collaborateur est tenu d'accomplir des heures supplémentaires 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 accord avec le collaborateur, les heures supplémentaires 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 supplémentaires sont rémunérées avec une majoration de 25 % du salaire horaire. Le salaire horaire est déterminé en fonction du salaire mensuel brut.

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

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

### **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 Les heures de travail effectuées la nuit de façon temporaire sont payées avec une majoration du salaire horaire de 50 %.

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

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

## **Article 8 Travail le samedi**

Ch. 1 Les heures de travail effectuées le samedi peuvent être 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 %. 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 dans son règlement interne dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis le samedi donnent lieu à compensation.

## **Article 9 Travail le dimanche**

Ch. 1 Les heures de travail effectuées le dimanche peuvent être compensées par un congé d'une durée majorée de 100 %, qui sera accordé durant une période appropriée.

A défaut de compensation, les heures de travail effectuées le dimanche sont rémunérées avec une majoration du salaire de 100 %. Le salaire horaire est déterminé en fonction du salaire mensuel brut.

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

Ch. 3 Chaque employeur détermine dans son règlement interne dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis le dimanche donnent lieu à compensation.

Ch. 4 Aucune majoration, ni compensation n'est due 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 ces occasions.

## **Article 10 Travail les jours fériés**

Ch. 1 Les heures de travail effectuées les 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Noël, 26 décembre, 31 décembre peuvent être compensées par un congé d'une durée majorée de 100 %, les heures de travail effectuées les autres jours fériés par un congé d'une durée égale, qui sera accordé durant une période appropriée.

A défaut de compensation par un congé, les heures de travail effectuées les 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Noël, 26 décembre, 31 décembre sont rémunérées avec une majoration du salaire horaire de 100 %, les heures de travail effectuées les autres jours fériés sans majoration de salaire.

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

Ch. 3 Chaque employeur détermine dans son règlement interne dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis un jour férié donnent lieu à compensation.

Ch. 4 Aucune majoration, ni compensation n'est due 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 ces occasions.

## **Article 11 Durée des vacances**

Ch. 1 Le collaborateur a droit aux vacances payées suivantes :

- a. quatre semaines dès sa première année de service ;
- b. quatre semaines et deux jours dès la cinquième année de service auprès du même employeur ;
- c. quatre semaines et trois jours pour le mandataire commercial dès sa première année de service ;
- d. cinq semaines pour l'apprenti ou l'employé de moins de 20 ans révolus, ou dès l'âge de cinquante ans ou dès quinze ans de service révolus auprès du même employeur, apprentissage non compris ;
- e. 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, apprentissage non compris, de même que pour les cadres ;

- f. six semaines pour les cadres dès l'âge de cinquante ans ou dès quinze ans de service révolus auprès du même employeur, apprentissage non compris.

	<b>Employés</b>	<b>Mandataires</b>	<b>Cadres</b>
Dès la première année	20 jours	23 jours	28 jours
Dès la cinquième année de service	22 jours	23 jours	28 jours
Dès l'âge de 50 ans ou dès 15 ans de service auprès du même employeur (apprentissage non compris)	25 jours	28 jours	30 jours

Ch. 2 Le collaborateur travaillant de façon permanente dans les sous-sols, soit notamment auprès des coffres ou de la conservation des titres, ainsi que les gardiens de nuit, ont 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.

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 deux semaines de vacances consécutives au moins.

## **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 ou de son accouchement ne peut être réduit dans la même proportion que si la durée de l'empêchement de travailler se prolonge au-delà de deux mois.

## **Article 14 Vacances en cas de résiliation des rapports de travail**

Ch. 1 Le collaborateur ayant pris des vacances par anticipation fait l'objet d'une retenue de salaire.

Ch. 2 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, 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, au moins un jour de congé payé en cas de :

- a. mariage du collaborateur ;
- b. naissance ou d'adoption d'un enfant par le collaborateur ;
- c. décès du conjoint, du père, de la mère, du frère, de la sœur, de l'enfant (du collaborateur) ;
- d. déménagement du collaborateur.

Ch. 2 En outre, le collaborateur ayant des charges familiales est en droit de s'absenter trois jours par an pour s'occuper en particulier de son enfant mineur, si celui-ci est malade et si aucune autre solution pour le soigner ou le faire garder n'a été trouvée.

Le cas échéant, le collaborateur conserve son salaire pendant trois jours au maximum, 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 :
- le 1er janvier ;
  - le Jeûne genevois ;
  - le Vendredi Saint ;
  - le Lundi de Pâques ;
  - l'Ascension ;
  - le Lundi de Pentecôte ;
  - le 1er Août ;
  - Noël ;
  - 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 vingt-quatre mois précédant la retraite légale ordinaire à un allègement du temps de travail accordé de façon progressive.

L'allègement du temps de travail est déterminé individuellement par chaque employeur dans son règlement interne, mais ne peut être inférieur au minimum prévu par le tableau ci-contre :

	<b>Par jour</b>		<b>Par mois</b>
Du 24ème au 13ème avant la retraite	30 minutes	ou	1 jour
Dès le 12ème mois	1 heure	ou	2 jours

## **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 :

- un mois pour la fin d'un mois, pendant la première année de service ;
- deux mois pour la fin d'un mois, de la deuxième à la neuvième année de service ;
- 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.

Le délai de six mois mentionné à l'alinéa précédent peut être modifié d'un commun accord entre les parties.

Ch. 2 Demeurent expressément réservées les dispositions du Code des obligations relatives à la résiliation en temps inopportun par l'employeur (art. 336 c CO) et par le collaborateur (art. 336 d CO), de même que les dispositions du Code des obligations applicables à la résiliation avec effet immédiat (art. 337 et ss CO).

Constituent notamment des justes motifs avec effet immédiat au sens de l'art. 337 du Code des obligations :

- la violation intentionnelle, par négligence ou par imprudence grave, du devoir de loyauté et de fidélité ;
- la violation de l'interdiction d'exercer une activité accessoire ;
- la violation du secret d'affaires ou du secret bancaire ;
- la violation de l'obligation de sauvegarder les intérêts de la clientèle ;
- 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 ;
- la violation grave de toute prescription relevant d'une directive ou d'un règlement interne, de même que de toute prescription d'ordre bancaire.

## **Chapitre III Droits et devoirs du collaborateur et de l'employeur**

### **Article 19 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 20 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 des parties, 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, le collaborateur devra en référer à 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 21 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 absolu sur toutes les informations concernant le client 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 (al. 1) et le secret bancaire (al. 2) lie le collaborateur autant pendant les rapports de travail qu'après leur cessation.

## **Article 22 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, sous réserve des cadeaux usuels donnés à certaines occasions telles que Noël.

## **Article 23 Cautionnements et opérations pour compte propre**

Les cautionnements et autres engagements conditionnels ne sont autorisés qu'avec l'accord de l'employeur.

Le collaborateur ne peut détenir hors de l'établissement de son employeur un "dossier-titres", ni se livrer à une opération spéculative quelconque, sauf accord exprès de l'employeur.

Ce dernier définit les opérations pour compte propre qu'il entend prohiber.

## **Article 24 Domicile**

Il est interdit au collaborateur d'établir son domicile hors de Suisse, sous réserve d'exception accordée par son employeur.

Le collaborateur actif dans un secteur sensible, ne peut, en aucun cas, bénéficier d'une exception.

## **Article 25 Règlement interne et contrats individuels**

Le collaborateur accepte, en même temps que son engagement, la présente 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 présente convention, sous réserve d'exception prévue par cette dernière.

Demeurent réservés les contrats pour les huissiers, les gardiens, les concierges, certains informaticiens, de même que pour les fondés de pouvoir et cadres supérieurs.

## **Chapitre IV Rémunération**

### **Article 26 Salaires annuels bruts et principes de classification**

Le salaire annuel brut est versé en douze mensualités ou plus. Il est fixé selon les critères en vigueur auprès de chaque employeur, mais au minimum, selon les barèmes déterminés dans l'annexe à la présente Convention.

Si les salaires sont versés en plus de douze mensualités, les mensualités supplémentaires sont versées aux dates choisies par l'employeur. En cas d'année incomplète, elles sont versées proportionnellement à la durée de l'activité.

Les augmentations prévues dans le barème peuvent être appliquées à partir du 1er janvier de chaque année, pour autant que la conjoncture le permette et que le collaborateur le mérite.

## **Article 27 Indice suisse des prix à la consommation**

Si l'indice des prix à la consommation dépasse ou tombe en dessous de la fourchette stipulée dans l'annexe à la présente Convention, les parties contractantes sont autorisées à introduire devant le Conseil professionnel la révision des salaires.

Les salaires des collaborateurs, des fondés de pouvoir et cadres supérieurs seront adaptés, jusqu'à concurrence d'un montant déterminé, mentionné dans l'annexe de la présente Convention.

Au-delà de ce montant, les membres de l'Association patronale conservent leur autonomie pour déterminer leur politique salariale. Le montant déterminé sera lui-même adapté au taux fixé lors de chaque nouvelle adaptation des salaires.

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

## **Article 28 Principes de classification**

Le salaire est fixé en fonction des critères en vigueur auprès de chaque employeur.

Pour la classification du collaborateur, l'employeur doit en tout cas tenir compte de l'importance du poste confié, de même que du rendement et des capacités dont le collaborateur fait preuve.

D'autres éléments d'appréciation peuvent être pris en considération, soit notamment :

- a. le diplôme fédéral de banque ou de comptable, le "Chartered Financial Analyst", le diplôme délivré par le Centre de Formation des Professionnels de l'Investissement ;
- b. les connaissances théoriques et pratiques permettant de remplir des fonctions d'une manière indépendante dans plusieurs services ;
- c. les connaissances de langues étrangères ;
- d. les activités antérieures.

Jusqu'à l'âge de dix-huit ans, le salaire est laissé à l'appréciation de l'employeur.

## **Chapitre V Prestations sociales**

### **Article 29 Maladie**

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, sans qu'il y ait faute du collaborateur, celui-ci conserve le droit à son salaire selon l'échelle suivante :

- |  |              |
|--|--------------|
| a. pendant la 1 <sup>ère</sup> année de service :                | un mois :    |
| b. pendant la 2 <sup>e</sup> année de service :                  | deux mois    |
| c. pendant la 3 <sup>e</sup> année de service :                  | trois mois ; |
| d. pendant la 4 <sup>e</sup> année de service :                  | quatre mois  |
| e. pendant la 5 <sup>e</sup> année de service :                  | cinq mois    |
| f. pendant la 6 <sup>e</sup> année de service :                  | six mois     |
| g. de la 7 <sup>e</sup> à la 29 <sup>e</sup> année de service :  | sept mois    |
| h. de la 30 <sup>e</sup> à la 34 <sup>e</sup> année de service : | huit mois    |
| i. de la 35 <sup>e</sup> à la 39 <sup>e</sup> année de service : | neuf mois    |
| j. de la 40 <sup>e</sup> année de service et ultérieurement :    | dix mois     |

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

Le collaborateur absent pour cause de maladie doit remettre 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.

### **Article 30 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 d'incapacité de travail ensuite d'une grossesse ou d'un accouchement, la collaboratrice a droit à sa rémunération pendant seize semaines au minimum.

Si elle a effectué plus de deux années de service auprès du même employeur et qu'elle allaite, elle a droit à sa rémunération pendant quatre mois. L'allaitement doit être attesté par certificat médical.

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

Ch. 3 La mère adoptive a droit à un congé payé de deux mois pendant la première année de service et de trois mois dès la deuxième année de service, à compter du jour de l'accueil de l'enfant, à condition que celui-ci ait moins de deux ans révolus et qu'il ne soit pas l'enfant du conjoint selon l'art. 264a al. 3 du Code civil.

Ch. 4 En principe, la collaboratrice n'a pas droit à un congé supplémentaire, même sans rémunération, sous réserve d'exception accordée pour des raisons particulières, notamment en cas de naissance prématurée.

Ch. 5 Le droit à la rémunération en cas de grossesse ou d'accouchement n'est pas cumulé au droit à la rémunération en cas de maladie, sauf en cas de complication en cours de grossesse.

### **Article 31 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 32 Service militaire en Suisse**

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

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

Les dispositions des art. 324 a et b du Code des obligations demeurent réservées.

### **Article 33 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 du Code des obligations, de même que les dispositions de droit public, applicables à la prévoyance professionnelle.

### **Article 34 Allocations familiales**

Le collaborateur ayant la garde d'un ou de plusieurs enfants ou exerçant l'autorité parentale ou assumant l'entretien de manière prépondérante et durable a droit aux allocations familiales en application de la Loi cantonale genevoise sur les allocations familiales.

Les allocations familiales comprennent :

- a. l'allocation de naissance, accordée pour l'enfant né d'une mère domiciliée en Suisse ;
- b. l'allocation d'accueil, accordée pour l'enfant mineur placé en vue d'adoption dans une famille domiciliée en Suisse ;
- c. l'allocation pour enfant, accordée dès le mois qui suit celui de la naissance de l'enfant ou de son placement en vue d'adoption jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de dix-huit ans s'il est domicilié en Suisse ou de quinze ans s'il ne l'est pas.

Le montant des allocations familiales s'élève à :

- a. CHF 1'000.– au titre d'allocation de naissance ou d'accueil ;
- b. CHF 200.– par mois au titre d'allocation pour enfant jusqu'à quinze ans ;
- c. CHF 220.– par mois au titre d'allocation pour enfant de plus de quinze ans.

Les allocations familiales sont dues quel que soit le taux d'activité du collaborateur.

### **Article 35 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 partagent la garde de l'enfant.  
L'allocation sociale complémentaire est versée au parent qui a seul la garde de l'enfant, si les père et mère vivent séparément.

### **Article 36 Allocation 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 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 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 partagent la garde de l'enfant.  
L'allocation sociale complémentaire est versée au parent qui a 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 37 Décès du collaborateur**

Le conjoint, 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 38 Application de la Convention, dérogations, procédure en cas de litiges**

Le Conseil professionnel de la Corporation a la responsabilité et la compétence pour 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 cette 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.

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

Tout collaborateur issu de l'Association des Employés des Banquiers Privés Genevois qui, en cette matière, n'obtient pas directement satisfaction des chefs de son employeur, en réfère au délégué de son association qui soumet la question litigieuse à la commission consultative.

Si un accord n'intervient pas, le collaborateur requérant saisit de son cas les délégués de l'Association des Employés des Banquiers Privés Genevois au Conseil professionnel. Celui-là se renseigne sur les faits en cause auprès des chefs de l'établissement dans lequel il y a le litige. C'est seulement lorsque cette procédure est épuisée que le cas peut être porté devant le Conseil professionnel, conformément à l'alinéa suivant.

Pour toute contestation, le Conseil professionnel fonctionne comme organe de conciliation obligatoire. Si cette conciliation n'aboutit pas dans les deux mois, la partie la plus diligente portera le litige devant la Commission professionnelle d'arbitrage composée de deux Associés dont l'un pris en dehors de la profession, désignés par l'Association patronale, de deux cadres, dont l'un pris en dehors de la profession, désignés par l'Association des Fondés de pouvoir, de deux collaborateurs, dont l'un pris en dehors de la profession, désignés par l'Association des Employés des Banquiers Privés Genevois, et d'un juriste choisi par le Conseil professionnel pour fonctionner comme président de cette Commission. La Commission professionnelle d'arbitrage devra rendre sa sentence dans un délai de 3 mois au maximum.

La possibilité d'un recours à l'Office cantonal de conciliation 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 ou de la Commission d'arbitrage, intéressé personnellement ou directement à un litige en discussion, sera remplacé par un délégué suppléant nommé par l'Association à laquelle il appartient. La qualité de membre du Conseil professionnel est incompatible avec celle de membre de la Commission d'arbitrage.

### **Article 39 Mode d'application**

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

### **Article 40 Entrée en vigueur et dénonciation**

La présente Convention entre en vigueur le 1er juillet 2001 pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 juillet 2004. Si aucune des parties ne la dénonce par écrit six mois avant son 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 trois 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 41 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, 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 trois parties.

Modifiée à Genève le 29 juin 2001

Pour l'Association patronale, Monsieur Charles Pictet

Pour l'Association des Employés, Monsieur Herbert Ehram  
Pour l'Association des Fondés de pouvoir, Madame Christiane Woigard.

---

## Barème des traitements minima servis en 12, 13 14 fois

Classe	Minimum par an	Augmentation annuelle	Possibilité après 10 ans dans la classe
D	57 960.-	1 792.-	75 880.-
E	61 544.-	2 156.-	83 104.-
F	65 856.-	2 310.-	88 956.-
G	70 112.-	2 604.-	96 152.-

D	14 x 4140 / 13 x 4459 / 12 x 4830	14 x 5420 / 13 x 5837 / 12 x 6324
E	14 x 4396 / 13 x 4735 / 12 x 5129	14 x 5936 / 13 x 6393 / 12 x 6926
F	14 x 4704 / 13 x 5066 / 12 x 5488	14 x 6354 / 13 x 6843 / 12 x 7413
G	14 x 5008 / 13 x 5394 / 12 x 5843	14 x 6868 / 13 x 7397 / 12 x 8013

- D) S'applique aux employés/es en possession d'un CFC, d'un diplôme de commerce ou d'un diplôme équivalent et/ou de quelques années de pratique dans leur sphère d'activité. Les apprentis ré-assujettis, les Matu-Pro ainsi que les FCPM, entrent automatiquement dans cette classe.
- E) S'applique aux employés/es au bénéfice d'une formation telle que référencée sous lettre D et/ou disposant de plusieurs années d'expérience dans leur sphère d'activité.
- F) S'applique aux employés/es possédant au minimum les diplômes tels que référencés sous lettre D, au bénéfice de nombreuses années d'expérience dans leur sphère d'activité et assumant des responsabilités.
- G) S'applique aux employés/es tels que référencés sous lettre F et assumant des responsabilités élargies.

La fourchette de l'indice est fixée, selon décision du Conseil Professionnel du 8 mars 2000, à 106,0-110,8, moyenne 108,4. L'adaptation s'applique aux collaborateurs entrés en service avant le 1er du mois suivant celui au cours duquel la moyenne de la fourchette est atteinte.

L'adaptation des salaires selon le principe de la fourchette s'applique automatiquement jusqu'à concurrence d'un montant déterminé de CHF 96 410.- Au-delà de ce montant, les Maisons conservent leur autonomie pour déterminer leur politique salariale, selon l'article 27 de la présente Convention.

Au-delà des normes de ce barème, les augmentations ne sont pas réglées par la présente Convention, mais laissées à la juste appréciation de l'employeur.