

BANQUIERS PRIVÉS

CCT genevoise

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

Article 26

Chapitre IV

Article 27

Article 28

Article 29

Chapitre V

Article 30

Article 31

Article 32

Article 33

Article 34

Article 35

Article 36

Article 37

Chapitre VI

Article 38

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

Devoir d'information

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

Salaire annuel brut

Indice suisse des prix à la consommation

Recommandations

Prestations sociales

Maladie

Maternité

Accidents

Service militaire en Suisse

Institutions de prévoyance en faveur du personnel

Allocation sociale complémentaire

Allocation de formation et d'études

Décès du collaborateur

Dispositions finales

Application de la Convention et dérogations

[Article 39](#)
[Article 40](#)
[Article 41](#)
[Article 42](#)

Mode d'application
Entrée en vigueur et dénonciation
Cas de force majeure
Dispositions transitoires

Convention de travail (ci-après : la Convention)

conclue
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 façon à traiter de manière égale des situations semblables.

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 auquel la Convention s'applique puisse s'épanouir pleinement dans sa vie sociale, en participant aux activités publiques et sociales de sa communauté. Elles s'efforcent en outre de favoriser le passage à la retraite des collaborateurs prenant leur retraite à l'âge réglementaire.

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.

Fidèles à leur tradition, les collaborateurs des maisons membres de la Corporation genevoise des banquiers privés s'engagent à garder une discrétion absolue tant sur l'information portée à leur connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle, que sur leurs conditions d'emploi.

Ils agissent de façon fidèle et loyale, non seulement les uns vis-à-vis des autres, mais encore à l'égard de la clientèle des Banquiers Privés Genevois. A cet effet, ils prennent notamment toutes les mesures utiles susceptibles d'éviter des conflits d'intérêts.

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. **Collaborateur** : est considéré comme collaborateur tout collaborateur et toute collaboratrice, cadre ou non, lié/e par un contrat de travail, à un employeur membre de l'Association patronale des Banquiers Privés Genevois, ou à l'une de ses sociétés ;
- b. **Cadre** : cette fonction comprend les fondés de pouvoir et tout autre collaborateur portant un titre supérieur ;

- c. **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 ;
- d. **Heures flottantes** : sont réputées heures flottantes les heures correspondant au dépassement maximum admis mensuellement par chaque employeur dans le cadre de son horaire flexible ;
- e. **Travail du soir** : on entend par travail du soir les heures de travail effectuées entre 20 heures et 23 heures ;
- f. **Travail de nuit** : on entend par travail de nuit les heures de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures ;
- g. **Semaine de vacances** : une semaine de vacances s'entend par cinq jours de travail effectués les jours ouvrables à temps complet ou à temps partiel ;
- h. **Salaire** : le salaire correspond au montant mensuel reçu périodiquement par l'employé ;
- i. **Rémunération** : la rémunération comprend le salaire et toute autre prestation pécuniaire ;
- j. **Cadeaux usuels** : doivent être considérés comme usuels les cadeaux remis à certaines occasions tel Noël, et dont la valeur ne dépasse pas celle admise dans le cadre des relations ordinaires.

Chapitre II Début, étendue et fin des rapports de travail

Article 3 : Temps d'essai

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

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. 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.

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

Ch. 2 Chaque 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 celui mentionné 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 du 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 si et dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis le samedi à sa demande donnent lieu à compensation.

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

Article 9 Travail le dimanche

Ch. 1 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 si et dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis le dimanche à sa demande donnent lieu à compensation.

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

Ch. 4 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, le 1er août, Noël, 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, le 1er août, Noël, 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 si et dans quelle mesure les cours de formation et les séminaires suivis un jour férié à sa demande donnent lieu à compensation.

Les cours de formation et les séminaires suivis un jour férié à la demande du collaborateur ne donnent pas lieu à compensation.

Ch. 4 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 nomination ;
- d. cinq semaines pour l'apprenti pendant toute la durée de son apprentissage 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 ;
- 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, de même que pour les cadres dès leur nomination ;
- f. six semaines pour les cadres dès l'âge de cinquante ans ou dès quinze ans de service révolus auprès du même employeur.

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

	Employés	Mandataires	Cadres
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	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 ou dès le début de l'année au cours de laquelle il a été nommé.

Ch. 4 La durée des vacances est fixée proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

Article 12 Répartition des vacances

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

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

Le collaborateur a l'obligation de prendre une fois par an 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 ou à ses qualifications.

Article 15 Jours de congé payés

Ch. 1 L'employeur accorde au collaborateur, tout en tenant compte des circonstances et des lieux, au moins un jour de congé payé en cas de :

- a. mariage du collaborateur ;
- b. naissance ou 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 collaborateur dont le conjoint qui, en raison d'une maladie ou d'un accident, est dans l'incapacité de s'occuper d'un enfant du couple est aussi en droit de s'absenter trois jours au maximum par an, si aucune solution n'a été trouvée pour faire garder l'enfant.

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 :

- a. le 1er janvier ;
- b. le Vendredi Saint ;
- c. le Lundi de Pâques ;
- d. l'Ascension ;
- e. le Lundi de Pentecôte ;
- f. le 1er Août ;
- g. le Jeûne genevois ;
- h. le 25 décembre ;
- i. le 31 décembre.

Ch. 2 Lorsqu'un jour férié tombe sur une période de vacances, il peut être récupéré, sauf s'il tombe sur un samedi ou un dimanche.

Ch. 3 La veille des jours fériés, il est décompté une heure de moins dans l'horaire journalier.

Article 17 Allègement du temps de travail en fin de carrière

Afin de faciliter le passage à la retraite, le collaborateur a droit durant les 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 :

	Par jour		Par mois
Du 24ème au 13ème mois avant la retraite	30 min.	ou	1 jour
Dès le 12ème mois	1 heure	ou	2 jours

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

Article 18 Fin des rapports de travail

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

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

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

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 :

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

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 Devoir d'information

Le collaborateur est tenu d'informer son employeur de tout fait susceptible d'avoir un effet sur ses droits et devoirs découlant des rapports de travail.

Il est ainsi tenu d'annoncer sans délai à son employeur tout changement relatif à sa situation personnelle, notamment son mariage, son divorce, la naissance, l'adoption ou le décès de son enfant, le décès de son conjoint ou son nouveau domicile.

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

Article 21 Occupations accessoires

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

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

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

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

Article 22 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 les clients de l'employeur. La violation du secret bancaire est punissable conformément aux prescriptions de la Loi fédérale sur les banques et les caisses d'épargne.

L'obligation de garder le secret d'affaires (al. 1) et le secret bancaire (al. 2) lie le collaborateur autant pendant les rapports de travail qu'après leur cessation.

Article 23 Sauvegarde des intérêts de la clientèle et cadeaux

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

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

Article 24 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 d'investissement», ni se livrer à des opérations contraires aux réglementations en vigueur.

Le collaborateur peut confier la gestion de son portefeuille à un gérant indépendant avec l'accord préalable écrit de l'employeur. Le cas échéant, le collaborateur doit obtenir du gérant indépendant l'engagement écrit qu'il respecte les règles applicables aux opérations pour compte propre.

Le collaborateur est tenu d'annoncer par écrit à son employeur tout mandat de gestion qui lui est confié à titre personnel, de même que toute procuration faite en sa faveur.

Article 25 Domicile

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

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

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

Article 26 Règlement interne et contrats individuels

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

Ni les règlements de travail, ni les contrats individuels de travail ne peuvent déroger à la Convention, 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 27 Salaire annuel brut

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

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

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

Le salaire est adapté par décision du Conseil professionnel selon le mécanisme prévu par l'art. 27 de la Convention.

Article 28 Indice suisse des prix à la consommation

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

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

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

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

Article 29 Recommandations

Le Conseil professionnel peut adopter des recommandations, notamment en matière de révision des salaires, de même qu'en matière de rémunération minimale.

Chapitre V Prestations sociales

Article 30 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 ^{ère} année de service : | un mois : |
| b. pendant la 2 ^e année de service : | deux mois |
| c. pendant la 3 ^e année de service : | trois mois ; |
| d. de la 4 ^e à la 6 ^e année de service : | six mois ; |
| e. de la 7 ^e à la 12 ^e année de service : | sept mois ; |
| f. de la 13 ^e à la 15 ^e année de service : | huit mois ; |
| g. de la 16 ^e à la 20 ^e année de service : | neuf mois ; |
| h. de la 21 ^e à la 24 ^e année de service : | dix mois ; |
| i. dès la 25 ^e année de service et ultérieurement : | douze mois. |

Le collaborateur au bénéfice d'un contrat de travail conclu pour une durée égale ou inférieure à trois mois n'a pas droit à sa rémunération, en cas d'incapacité 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 31 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 pour cause de maternité, la collaboratrice a droit à sa rémunération pendant les seize semaines suivant son accouchement.

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

Ch. 3 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, non rémunéré, 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 32 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 33 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, au versement de l'intégralité de son salaire.

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

Article 34 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 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 se partagent la garde de l'enfant.

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

Article 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 assume seul la garde de l'enfant, si les père et mère vivent séparément.

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

Article 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 et dérogations

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 renouvelable, est spécialement chargée des questions relatives à l'application de la présente Convention.

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

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

Article 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 conçue et adoptée.

Article 40 Entrée en vigueur et dénonciation

La présente Convention entre en vigueur le **1er juillet 2005** pour une durée de trois ans, soit jusqu'au **30 juin 2008**. Si aucune des parties ne la dénonce par écrit six mois avant l'échéance, elle se renouvellera d'année en année, par tacite reconduction.

Toute dénonciation ultérieure devra être notifiée par écrit au moins 6 mois avant la prochaine date d'échéance. Avec l'accord préalable des 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, et par tout changement significatif des conditions cadres, l'Association patronale serait en droit de demander au Conseil professionnel de suspendre ou de modifier, intégralement ou partiellement, l'application de cette Convention, afin de prendre les mesures nécessaires à la sauvegarde des intérêts des trois parties.

Article 42 Dispositions transitoires

L'art. 11 ch. 1 al. 2 s'applique à tous les collaborateurs des membres de l'Association patronale des Banquiers privés genevois, même à ceux entrés en service avant le 1er juillet 2005.

Fait à Genève le 12 mai 2005.

Pour l'Association patronale, Monsieur Nicolas Pictet

Pour l'Association des Employés, Monsieur Herbert Ehsam
Pour l'Association des Fondés de pouvoir, Madame Christiane Woirdard.