

Convention Collective de Travail

**pour le secteur des services dans la région de Bâle,
en particulier pour les employés de commerce**

du 1er janvier 2025

L'utilisation de cette convention collective de travail est réservée aux entreprises soumises à la CCT. Vous trouverez des informations à ce sujet à la page suivante.

Copyright by Commission paritaire de la "Convention collective de travail pour le secteur des services dans la région de Bâle, en particulier pour les employés de commerce".

Il s'agit d'une traduction de la CCT originale en allemand. Seul le texte original allemand est juridiquement contraignant.

Sens et objectif de la convention collective de travail - bonnes raisons pour subordonner une entreprise à une CCT

Les entreprises actives dans le champ d'application de la CCT peuvent se **subordonner volontairement** à la "Convention collective de travail pour le secteur des services dans la région de Bâle, en particulier pour les employés de commerce". L'utilisation de la CCT n'est autorisée qu'aux entreprises qui y sont expressément subordonnées.

Se subordonner à une CCT offre de nombreux avantages aux entreprises et à leurs employés, tels que

- Renseignements juridiques gratuits par téléphone en cas de questions sur l'interprétation des contrats ou l'application de la CCT
- La disponibilité de la CCT en allemand, français, italien et anglais
- Allègement de la fonction RH - la rédaction du contrat de travail individuel peut se limiter à quelques points individuels (salaire, taux d'activité, etc.)
- Engagement en faveur du partenariat social : la mention de l'assujettissement de l'entreprise à la CCT peut avoir un effet positif sur la recherche de personnel dans un marché du travail tendu.
- Pour les mandats des pouvoirs publics (Confédération, cantons, communes), l'assujettissement à une CCT est également une condition préalable pour les entreprises de services.

Un autre avantage de la CCT est la modestie des coûts d'exécution:

Cotisation de base CHF 40.00 par entreprise et par an, plus les cotisations forfaitaires suivantes (plus TVA)

| | |
|---|------------|
| pour les entreprises avec 1 à 5 employés assujettis | CHF 10.00 |
| pour les entreprises de 6 à 10 employés assujettis | CHF 50.00 |
| pour les entreprises de 11 à 20 employés assujettis | CHF 100.00 |
| pour les entreprises de 21 à 50 employés assujettis | CHF 200.00 |

etc.

(Extrait du règlement sur les frais d'exécution de la CCT)

Pour toute **information** sur la "Convention collective de travail pour le secteur des services dans la région de Bâle, en particulier pour les employés de commerce", veuillez-vous adresser à l'association des employeurs de la région de Bâle, www.arbeitgeberbasel.ch, info@arbeitgeberbasel.ch, tél. 061 205 96 00.

kaufmännischer verband

*gemeinsam sind wir zukunft.
in baselland.*

Société des employés de commerce de Bâle-Campagne

Gestadeckplatz 8, 4410 Liestal

Tél.: 061 926 70 10

Courrier électronique: info@kfmv-baselland.ch

Contact: Urs Hofmann, Christine Mangold

**Convention collective de travail pour le secteur des services dans la région de
Bâle, en particulier pour les employés de commerce**

Entre

Association des employeurs de la région de Bâle

Chambre de commerce des deux Bâle

Chambre économique de Bâle-Campagne

et

Association des employés de la région de Bâle

Société des employés de commerce de Bâle

Société des employés de commerce de Bâle-Campagne

la convention collective de travail ci-après a été conclue.

Table des matières

| | |
|---|----------|
| Préambule | 1 |
| Dispositions générales | 1 |
| Art. 1 But | 1 |
| Art. 2 Champ d'application | 1 |
| Art. 3 Raccordement | 2 |
| Art. 4 Obligation de paix illimitée | 2 |
| Art. 5 Liberté d'association | 2 |
| Art. 6 Égalité des chances pour tous les employés | 2 |
| Art. 7 Commission paritaire | 2 |
| Art. 8 Litiges individuels..... | 3 |
| Art. 9 Conflits collectifs | 3 |
| Art. 10 Sanctions du tribunal arbitral conventionnel | 3 |
| Art. 11 Frais d'arbitrage conventionnel | 4 |
| Art. 12 Droit de contrôle | 4 |
| Art. 13 Frais d'exécution..... | 4 |
| Dispositions du contrat de travail | 4 |
| Début et fin de la relation d'emploi | 4 |
| Art. 14 Remise du contrat..... | 4 |
| Art. 15 Période d'essai | 4 |
| Art. 16 Résiliation | 4 |
| Art. 17 Protection contre le licenciement..... | 5 |
| Art. 18 Licenciements et chômage partiel pour raisons économiques..... | 5 |
| Art. 19 Fusions et autres transferts | 5 |
| Art. 20 Paiement du salaire en cas de décès | 6 |
| Droits et devoirs généraux | 6 |
| Art. 21 Protection des données à caractère personnel..... | 6 |
| Art. 22 Participation | 6 |
| Art. 23 Formation et perfectionnement..... | 7 |
| Art. 24 Nouvelles technologies | 7 |
| Art. 25 Reprise de fonctions | 7 |
| Art. 26 Devoir de diligence et de loyauté..... | 8 |
| Art. 27 Emploi pour raisons sociales | 8 |
| Art. 28 Égalité..... | 8 |
| Art. 29 Interdiction de la discrimination et protection de la personnalité..... | 8 |
| Art. 30 Conciliation de la vie familiale et professionnelle..... | 8 |

| | |
|---|-----------|
| Travail et loisirs | 9 |
| Art. 31 Temps de travail..... | 9 |
| Art. 32 Flexibilisation du temps de travail | 9 |
| Art. 33 Heures supplémentaires | 9 |
| Art. 34 Droit aux vacances | 10 |
| Art. 35 Congé de maternité | 11 |
| Art. 36 Congé de l'autre parent | 11 |
| Art. 37 Droit à des indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de la mère..... | 12 |
| Art. 38 Droit à des indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de l'autre parent | 12 |
| Art. 39 Congé d'adoption..... | 12 |
| Art. 40 Congé pour assistance à des proches (329h CO) | 12 |
| Art. 41 Congé pour soins aux enfants gravement malades (329i CO) | 12 |
| Art. 42 Jours fériés légaux..... | 13 |
| Art. 43 Jours chômés | 13 |
| Art. 44 Absences payées..... | 13 |
| Rémunération | 14 |
| Art. 45 Salaires et adaptations salariales | 14 |
| Art. 46 Indemnités recommandées pour les apprentis | 14 |
| Art. 47 Matériel scolaire de l'école professionnelle..... | 14 |
| Art. 48 Allocations pour enfants..... | 14 |
| Maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler | 14 |
| Art. 49 Maladie et grossesse | 14 |
| Art. 50 Allocation de maternité | 15 |
| Art. 51 Indemnité pour le congé de l'autre parent..... | 15 |
| Art. 52 Indemnité d'adoption..... | 15 |
| Art. 53 Indemnité en cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé | 15 |
| Art. 54 Assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie | 16 |
| Art. 55 Accident | 16 |
| Art. 56 Devoir d'information des employeurs..... | 16 |
| Art. 57 Service militaire et service civil de remplacement..... | 17 |
| Dispositions finales..... | 18 |
| Art. 58 Reconnaissance de réglementations équivalentes | 18 |
| Art. 59 Durée du contrat..... | 18 |

| | |
|--|-----------|
| Art. 60 Réexamen de la convention collective de travail | 18 |
| Annexe I..... | 20 |
| Participation des employés dans l'entreprise..... | 20 |
| I. Participation à l'espace de travail personnel | 20 |
| II. Représentation des employés..... | 20 |
| III Discussion des questions de participation | 21 |
| Annexe II..... | 22 |
| Éviter les difficultés sociales en cas de licenciements et de chômage partiel pour raisons économiques..... | 22 |
| 1. Le chômage partiel..... | 22 |
| 2. Licenciements | 22 |
| Annexe III..... | 24 |
| Prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie..... | 24 |
| Déclaration de reconnaissance..... | 26 |

Préambule

Dans l'intérêt

- du maintien de la paix du travail,
- de la promotion de la bonne entente entre employeurs et employés, et
- de l'entretien de la collaboration entre les associations contractantes

les parties contractantes se reconnaissent mutuellement la compétence de traiter et d'organiser les conditions de travail des employés de commerce et d'autres catégories d'employés.

Dispositions générales

Art. 1 But

La présente convention collective de travail règle les droits et obligations réciproques des parties contractantes ainsi que les conditions de travail minimales des employés et de la relève professionnelle qui lui est soumise.

Art. 2 Champ d'application

1. La convention lie les associations et entreprises susmentionnées qui la signent, ainsi que les employés de commerce qualifiés, les employés de bureau qualifiés, semi-qualifiés et non qualifiés ainsi que les stagiaires et la relève professionnelle commerciale employés par ces entreprises, sous réserve des dispositions impératives des contrats d'apprentissage. Par une communication écrite dans la déclaration d'assujettissement à l'attention des parties contractantes, les entreprises peuvent

- a) limiter le champ d'application territorial de la convention à certains cantons ou à un seul canton ;
- b) étendre le champ d'application personnel aux employés qui ne sont pas des employés de commerce au sens de l'art. 2, chiffres 2 à 6, comme par exemple les employés technico-commerciaux, les employés des entreprises commerciales, informatiques, de planification et de publicité ainsi que le personnel de vente.

La déclaration d'assujettissement doit désigner les employés ou les groupes d'employés auxquels le champ d'application de la convention est étendu.

La déclaration d'assujettissement doit être adressée à l'Association des employeurs de la région de Bâle.

2. Les employés de commerce qualifiés au sens de la présente convention sont des employés qui

- a) ont réussi un apprentissage de commerce avec examen fédéral de fin d'apprentissage, ou
- b) peuvent justifier d'une fréquentation d'au moins trois ans d'une école de commerce reconnue par la Confédération et complétée par un diplôme.

3. Les employés de bureau qualifiés sont des employés qui ont réussi un apprentissage de bureau avec examen fédéral de fin d'apprentissage.
4. Les employés de bureau semi-qualifiés sont des employés qui effectuent régulièrement des travaux de bureau nécessitant des connaissances professionnelles partielles particulières.
5. Les employés de bureau non qualifiés sont des employés qui effectuent régulièrement des travaux de bureau.
6. Sont considérés comme relève professionnelle commerciale
 - a) les apprentis qui effectuent un apprentissage d'employé(e) de commerce ou d'employé(e) de bureau conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la formation professionnelle ;
 - b) les employés avec lesquels un autre contrat de formation, mais pas un contrat d'apprentissage, a été conclu.
7. Sont également soumis à cette convention les employés qui peuvent justifier d'une formation reconnue comme équivalente par la Commission paritaire.
8. Toutefois, le traité n'est pas applicable :
 - a) aux employés qui exercent en moyenne mensuelle moins de 20% d'une activité à temps plein ;
 - b) aux employés expressément engagés en tant qu'intérimaires, pendant les deux premiers mois de leur contrat d'intérim.

Art. 3 Raccordement

Les entreprises qui ne sont pas membres des associations patronales contractantes peuvent adhérer à la convention avec l'accord de toutes les parties contractantes.

Art. 4 Obligation de paix illimitée

Les parties contractantes s'engagent à préserver la paix du travail et, si nécessaire, à exercer une influence sur leurs membres pour la maintenir. L'obligation de paix illimitée s'applique également aux employeurs individuels et à leurs employés.

Art. 5 Liberté d'association

La liberté d'association est garantie. L'appartenance ou la non-appartenance à une association professionnelle ainsi que l'activité loyale en tant que personne de confiance d'une association professionnelle ou en tant que membre d'une représentation du personnel ne doivent pas porter préjudice aux employés.

Art. 6 Égalité des chances pour tous les employés

Les parties contractantes encouragent l'égalité des chances pour tous les employés. Elles discutent au besoin des questions qui se posent dans ce contexte au sein de la commission paritaire.

Art. 7 Commission paritaire

1. Afin de promouvoir la collaboration et d'assurer l'exécution de la présente convention, les parties contractantes désignent une commission paritaire permanente, composée de six membres du côté des employeurs et de six

membres du côté des employés. La commission paritaire se constitue elle-même et se réunit au moins une fois par an.

2. La commission paritaire traite toutes les questions résultant de litiges individuels ou collectifs dans le cadre de la présente convention. Elle a notamment pour mission de rechercher un règlement à l'amiable en cas de litige dans l'interprétation et l'exécution de la convention.
3. La saisine de la commission paritaire est facultative en cas de litige individuel et obligatoire en cas de litige collectif. La partie qui saisit la commission paritaire doit présenter une demande écrite et motivée.
4. Les décisions ne peuvent être prises qu'à la majorité des trois quarts.

Art. 8 Litiges individuels

En cas de litige découlant d'une relation de travail individuel, chaque partie peut recourir à la voie judiciaire ordinaire, que la commission paritaire ait été engagée ou non.

Art. 9 Conflits collectifs

1. Si une décision de la commission paritaire est prise en cas de litige entre les associations contractantes, la partie qui succombe totalement ou partiellement peut s'appeler au tribunal arbitral conventionnel. En revanche, si aucune décision de la commission paritaire n'est prise, chaque partie peut saisir le tribunal arbitral conventionnel.
2. Le recours au tribunal arbitral conventionnel doit être déposé dans les 10 jours auprès du bureau de la commission paritaire, accompagné d'une demande écrite et motivée. Le délai commence à courir à partir de la communication écrite de la décision de la commission paritaire.
3. Le tribunal arbitral contractuel est composé de deux membres et d'un bureau. Chaque groupe de partis a le droit de désigner un(e) arbitre. Ces arbitres désignent le président ou la présidente du tribunal arbitral contractuel.
4. Si un accord n'est pas possible dans un délai raisonnable, la présidence du tribunal cantonal du canton de Bâle-Campagne désigne le président ou la présidente du tribunal arbitral conventionnel.
5. Le tribunal arbitral contractuel détermine lui-même la procédure. Ses décisions sont définitives et contraignantes.

Art. 10 Sanctions du tribunal arbitral conventionnel

1. Le tribunal arbitral conventionnel peut imposer une peine conventionnelle à la partie fautive et la condamner à réparer le dommage causé par la violation du contrat.
2. Les amendes conventionnelles doivent être versées dans un fonds de la commission paritaire qui doit être utilisé pour l'exécution de la présente convention et, dans la mesure où les moyens sont suffisants, pour la promotion de la formation professionnelle. Le droit d'exiger le versement au fonds de la commission paritaire revient à chacune des parties contractantes en tant que créancière solidaire.

Art. 11 Frais d'arbitrage conventionnel

Le tribunal arbitral conventionnel décide de la répartition des frais en fonction de l'issue du litige.

Art. 12 Droit de contrôle

Les parties contractantes sont habilitées à contrôler le respect de la présente convention. La commission paritaire décide de la procédure à suivre au cas par cas, sachant qu'elle peut exercer le contrôle soit par ses propres organes, soit par des organes qu'elle a mandatés.

Art. 13 Frais d'exécution

1. Les parties contractantes facturent aux entreprises une contribution appropriée pour couvrir les frais occasionnés par la négociation et l'exécution de la présente convention. La contribution annuelle aux frais d'exécution se subdivise en une contribution de base de CHF 40.00 par entreprise et une contribution par tête de CHF 10.00 au maximum par personne employée conformément à l'art. 2, chiffre 1.
2. Les détails, notamment la répartition des moyens entre les parties contractantes, sont fixés par un règlement à édicter par la commission paritaire.

Dispositions du contrat de travail

Début et fin de la relation d'emploi

Art. 14 Remise du contrat

Les entreprises portent la convention à la connaissance de leurs employés. Elles incluent un renvoi à la convention collective de travail sous une forme appropriée dans le contrat de travail individuel ou dans le règlement d'embauche propre à l'entreprise ou reproduisent le contenu de la CCT dans ce dernier.

Art. 15 Période d'essai

1. Sauf accord contraire, les trois premiers mois de la relation de travail sont considérés comme une période d'essai. Toute autre disposition doit être convenue par écrit (art. 335b du Droit des obligations du 30 mars 1911 [CO]).
2. En cas de réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, un accident ou pour l'accomplissement d'une obligation légale non assumée volontairement, la période d'essai est prolongée en conséquence.

Art. 16 Résiliation

1. Le délai de préavis réciproque est de

– pendant la période d'essai:

7 jours sur n'importe quelle date

– à la fin de la période d'essai, pour la fin d'un mois civil:

la première année de service

1 mois

à partir de la deuxième année de service

2 mois

| | |
|---|--------|
| à partir de la dixième année de service | 3 mois |
| à partir de 50 ans révolus et après au moins 5 ans de service | 5 mois |

Ces délais peuvent être fixés différemment par accord écrit, mais ne peuvent être inférieurs à un mois.

2. En présence de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, le contrat de travail peut être résilié à tout moment et sans préavis par les deux parties.
3. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, les employeurs doivent tenir compte d'un devoir d'assistance accru lorsqu'ils licencient des employés âgés de longue date pour des raisons de performance ou de comportement. Il est recommandé d'informer et d'écouter ces employés avant de prononcer leur licenciement et de chercher des solutions pour le maintien des rapports de travail ou de convenir d'une période probatoire.
4. Lorsque le contrat de travail est résilié ou que l'intention de le faire est annoncée pour des raisons économiques, des délais de congé plus courts peuvent être convenus par accord écrit ou oral pour les employés.
5. Sur demande de la partie à laquelle elle est adressée, la résiliation doit être motivée par écrit.

Art. 17 Protection contre le licenciement

1. En ce qui concerne la protection contre le licenciement en cas de service militaire, de service de protection civile, de service civil de remplacement, pendant un empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, pendant la grossesse, après l'accouchement, pendant le congé d'assistance ou en cas d'action de secours ordonnée à l'étranger, les dispositions de l'art. 336c CO sont applicables.
2. Si l'entreprise résilie le contrat de travail et que l'employé(e) a droit au congé de l'autre parent au sens de l'art. 329g CO avant la fin du contrat de travail, le délai de résiliation est prolongé des jours de congé non encore pris.

Art. 18 Licenciements et chômage partiel pour raisons économiques

1. En cas de licenciements collectifs, les dispositions légales (art. 335d à k CO) sont déterminantes. En outre, les parties contractantes recommandent aux employeurs d'observer les suggestions de l'Annexe II concernant la prévention des difficultés sociales en cas de licenciements et de chômage partiel pour raisons économiques.
2. Il est recommandé à toutes les entreprises, indépendamment du nombre de salariés ou du nombre de licenciements, d'accorder une attention particulière aux cas de détresse sociale et de les prévenir ou de les atténuer dans la mesure du possible. En conséquence, les recommandations figurant dans l'Annexe II doivent être respectées par analogie.

Art. 19 Fusions et autres transferts

1. Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de l'entreprise à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations qui en découlent, à moins que les employés ne refusent le transfert.

2. L'acquéreur peut résilier les contrats de travail de plus d'un an reprises au plus tôt à la fin du sixième mois à compter de la date du transfert.
3. L'acquéreur ou l'acquéreuse doit respecter ce contrat pendant au moins un an, à moins que le contrat n'expire avant ou ne prenne fin suite à une résiliation.
4. L'entreprise doit informer la représentation des employés ou, en l'absence d'une telle représentation, les employés en temps utile avant la réalisation du transfert d'entreprise sur
 - a) la raison de la transition ;
 - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales de la transition pour les employés.

Si, à la suite du transfert, des mesures concernant les employés sont envisagées, la représentation des employés ou, à défaut, les employés doivent être consultés suffisamment tôt avant la décision.

5. L'article 333 CO s'applique par ailleurs.

Art. 20 Paiement du salaire en cas de décès

En plus de l'obligation légale de payer le salaire selon l'art. 338 CO, l'entreprise doit verser le salaire pour un mois supplémentaire si l'employé décédé laisse son conjoint ou ses enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes envers lesquelles il remplissait une obligation de soutien, et pour autant que les survivants n'aient pas de droit légal aux prestations d'une institution de prévoyance en faveur du personnel.

Droits et devoirs généraux

Art. 21 Protection des données à caractère personnel

Les employeurs ne peuvent traiter des données de leurs employés que dans la mesure où elles concernent leur aptitude à remplir leur emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Pour le reste, les dispositions de la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données (LPD) s'appliquent.

Art. 22 Participation

1. Dans le domaine de l'entreprise, les employés ou - lorsqu'elle existe - la représentation des employés ont droit aux droits d'information et de consultation selon les articles 9 et 10 de la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation).
2. Les employeurs encouragent en outre la participation des employés au sens de l'art. Annexe I sur la promotion de la participation des employés dans l'entreprise.
3. La désignation d'une éventuelle représentation des employés est régie par les dispositions de la loi sur la participation (art. 3, 5 et 6). Sauf accord contraire entre l'employeur et les employés dans l'entreprise, les employés forment leur propre circonscription électorale.

Art. 23 Formation et perfectionnement

1. La formation professionnelle et continue, dans le respect du principe de l'égalité de traitement des employés, est une préoccupation centrale des partenaires sociaux, qui relève de l'intérêt et de la responsabilité tant des employeurs que des employés
2. Les employeurs soutiennent et encouragent la formation et le perfectionnement professionnels, en particulier lors de l'introduction et de l'application de nouvelles technologies dans le cadre du développement technique au niveau de l'entreprise (cf. art. 24). Ils soutiennent et encouragent en outre la formation et le perfectionnement professionnels par l'enrichissement¹ ou l'élargissement² du domaine d'activité ainsi que par une formation ciblée sur le lieu de travail³. D'autres mesures sont recommandées: Entretiens d'encouragement et conseils en matière de carrière, programmes de formation continue et offres de cours internes, participation à des institutions de formation continue externes, libération du travail et prise en charge partielle ou totale des frais de formation professionnelle et de formation continue.
3. Si l'employeur libère l'employé de son travail ou contribue à ses frais de formation et de perfectionnement, il peut l'obliger à rester à son service pendant une durée raisonnable.
4. Les employés sont invités à développer leurs qualifications personnelles et professionnelles, y compris par des initiatives privées.
5. Les employeurs informent les employés de manière appropriée sur les offres de formation et de perfectionnement internes et externes.

Art. 24 Nouvelles technologies

Les parties contractantes sont en principe favorables à l'introduction et à l'utilisation des nouvelles technologies dans le domaine de l'administration et de la bureautique. Elles recommandent aux employeurs, lors de l'introduction de nouvelles technologies, non seulement d'informer et de former les employés ou leurs représentants en temps utile et de manière complète, mais aussi de les faire participer de manière appropriée à l'aménagement des postes et des processus de travail.

Art. 25 Reprise de fonctions

L'acceptation de fonctions publiques ou de fonctions au sein d'une association professionnelle requiert l'accord de l'employeur, dans la mesure où elle entraîne des absences au travail. L'accord doit être donné si aucune raison majeure ne s'y oppose. L'exercice de telles fonctions pendant le temps de travail ne donne lieu à aucune déduction de salaire, pour autant qu'il n'en résulte pas de frais pour l'entreprise.

¹ Job enrichment.

² job enlargement.

³ On the job.

Art. 26 Devoir de diligence et de loyauté

Les employés doivent exécuter les travaux qui leur sont confiés au mieux de leurs connaissances et défendre les intérêts de l'entreprise. Ils doivent suivre consciencieusement les instructions de leurs supérieurs. Les employés doivent traiter avec soin le matériel qui leur est confié. Ils sont tenus de garder le secret sur les procédures d'entreprise dont ils ont connaissance.

Art. 27 Emploi pour raisons sociales

Les parties contractantes recommandent aux employeurs d'employer, dans la mesure de leurs possibilités, des personnes dont les performances sont réduites ou des employés difficiles à placer.

Art. 28 Égalité

1. Les employeurs encouragent l'égalité des chances conformément à la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). A cette fin, il est notamment recommandé aux employeurs d'encourager le développement professionnel et la formation continue ainsi que de faciliter la réinsertion dans la profession d'origine ou dans une nouvelle profession.
2. Tous les employés qui effectuent un travail de valeur égale et qui ont une formation et une expérience professionnelle équivalentes ont droit à un salaire égal pour une fonction et une prestation équivalente.

Art. 29 Interdiction de la discrimination et protection de la personnalité

Les employeurs et les employés coopèrent pour créer, par une communication ouverte dans l'entreprise, un climat de respect personnel et de confiance qui peut empêcher les abus, les agressions, le harcèlement sexuel, le mobbing ainsi que les discriminations fondées sur l'origine, le sexe, l'identité et l'orientation sexuelles, le comportement, les actes, le langage, les images, etc.

Art. 30 Conciliation de la vie familiale et professionnelle

1. Les parties contractantes s'engagent en faveur d'une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Elles discutent au besoin des questions qui se posent dans ce contexte au sein de la commission paritaire.
2. Les employeurs soutiennent et encouragent les structures qui permettent aux employés d'assumer simultanément et de manière appropriée leurs obligations familiales et professionnelles. A cette fin, les mesures supplémentaires suivantes peuvent notamment être prises dans le cadre des conditions spécifiques à l'entreprise:
 - Introduction de modèles d'organisation du travail et de temps de travail flexibles et fondés sur le partenariat, notamment pour les cadres.
 - L'octroi d'un congé supplémentaire de maternité ou de l'autre parent, rémunéré ou non
 - Octroi de jours de garde supplémentaires payés ou non payés
 - Création de structures d'accueil propres ou participation à des structures d'accueil externes pour les enfants
 - Informer les employés sur les services de garde d'enfants existants

- Soutien aux employés dans la recherche d'une solution de garde d'enfants appropriée

Travail et loisirs

Art. 31 Temps de travail

1. La durée normale de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 41 heures en moyenne annuelle. Les réglementations relatives au personnel de vente et à la flexibilisation du temps de travail (art. 32) sont réservées.
2. Les heures de travail perdues pour les raisons mentionnées à l'art. 11 de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) peuvent être compensées en respectant les conditions et restrictions mentionnées dans la loi.

Art. 32 Flexibilisation du temps de travail

1. La durée hebdomadaire du travail peut être fixée librement dans le cadre d'une réglementation flexible du temps de travail, sous réserve des dispositions de la loi sur le travail ; la durée hebdomadaire du travail fixée à l'art. 31, ch. 1, doit toutefois être respectée en moyenne annuelle. Toute modification de la durée du travail doit être annoncée suffisamment tôt aux employés. Sont réservés les cas d'urgence et autres circonstances imprévisibles et urgentes.
2. La durée hebdomadaire du travail peut, compte tenu des besoins de l'entreprise, être augmentée d'une heure par semaine au maximum pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines de ses parties, pour autant que les employés concernés bénéficient d'une compensation correspondante en temps libre. Une augmentation de la durée hebdomadaire du travail d'une heure par an correspond à un droit à un congé supplémentaire d'une semaine de travail. La compensation en temps libre doit être accordée au minimum par jour. L'entreprise détermine le moment de la prise en tenant compte des souhaits et des intérêts des employés. En outre, l'art. 34, chiffres 5, 7 et 8 (droit aux vacances) ainsi que l'art. 42, chiffre 2 (jours fériés légaux) s'appliquent par analogie.

Art. 33 Heures supplémentaires

1. Si l'exécution d'heures supplémentaires s'avère nécessaire par rapport au volume de travail convenu ou habituel, les employés y sont tenus dans la mesure où ils sont en mesure de les effectuer et où les règles de la bonne foi permettent de les exiger d'eux.
2. Un droit à la rémunération des heures supplémentaires n'existe que si celles-ci ont été expressément ordonnées ou autorisées ultérieurement.
3. Les heures supplémentaires doivent, dans la mesure du possible, être compensées par du temps libre de même durée. Si une compensation en temps n'est pas possible, le salaire est versé sans supplément pour les heures supplémentaires effectuées jusqu'à 43 heures hebdomadaires incluses. Pour le travail dépassant 43 heures hebdomadaires qui n'est pas compensé par du temps

libre, le supplément est d'au moins 25 %. Pour le travail du dimanche, des jours fériés et de nuit, les dispositions de la loi fédérale sur le travail s'appliquent.

4. En cas d'heures supplémentaires dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, le droit au supplément de salaire de 25 % n'existe que dans la mesure où le temps de travail et les heures supplémentaires effectuées dépassent 43 heures par semaine.
5. Les chiffres 2, 3 et 4 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité scientifique ou une activité artistique indépendante.

Art. 34 Droit aux vacances

1. Le droit aux vacances s'élève à pour une semaine de 5 jours et un emploi à temps plein :

| | |
|---|--------------------|
| – au minimum | 20 jours ouvrables |
| – pour les jeunes jusqu'à 20 ans révolus ainsi que pendant leur contrat d'apprentissage | 25 jours ouvrables |
| – à partir de l'année civile au cours de laquelle a atteint l'âge de 40 ans | 21 jours ouvrables |
| – avoir atteint l'âge de 41 ans | 22 jours ouvrables |
| – a atteint l'âge de 42 ans | 23 jours ouvrables |
| – il atteint l'âge de 43 ans | 24 jours ouvrables |
| – le candidat atteint l'âge de 44 ans | 25 jours ouvrables |
| – atteint l'âge de 60 ans | 30 jours ouvrables |

En cas de semaine de 6 jours, les taux ci-dessus augmentent en conséquence.

2. Si les structures et la taille de l'entreprise ainsi que sa capacité économique le permettent, les partenaires sociaux recommandent, dans l'intérêt de la promotion et de l'attractivité de la formation professionnelle duale, d'accorder 30 jours de vacances par an aux jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ainsi que pendant leur contrat d'apprentissage.
3. Si les structures et la taille de l'entreprise ainsi que sa capacité économique le permettent, les partenaires sociaux recommandent, dans l'intérêt de la promotion de l'attractivité de l'emploi, d'accorder aux employés 25 jours de vacances par an. Les droits aux vacances jusqu'à 25 jours selon l'échelle de l'art. 34, ch. 1, ne doivent pas être cumulés.
4. La date des vacances est fixée par l'entreprise en tenant compte des souhaits et des intérêts des employés. Le début des vacances doit être annoncé aux employés au moins deux mois à l'avance. Un raccourcissement de ce délai nécessite l'accord des employés.

Il faut accorder au moins une fois deux semaines de vacances d'affilée.

5. Si un employé tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, les jours d'incapacité totale de travail attestés par un médecin ne sont pas considérés comme des jours de vacances. Les employés doivent en informer

immédiatement l'entreprise, lui transmettre le certificat médical et lui demander quand les jours de vacances perdus pourront être récupérés.

6. Si l'employé(e) est empêché(e) de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales ou exercice d'une fonction publique, ses vacances peuvent être réduites d'un douzième par mois complet à partir du deuxième mois d'absence inclus. En cas d'empêchement pour cause de grossesse, la réduction ne peut être opérée qu'à partir du troisième mois inclus.

Le droit contractuel aux vacances n'est pas réduit pendant la durée du congé de maternité selon l'art. 329f CO, du congé de l'autre parent selon l'art. 329g CO, du congé pour tâches d'assistance selon l'art. 329i CO ou du congé d'adoption selon l'art. 329j CO.

7. Si, au moment de la résiliation, l'employé a encore droit à des vacances, celles-ci doivent lui être accordées, dans la mesure du possible, avant la fin de ses rapports de travail. Dans le cas contraire, le salaire correspondant aux jours de vacances non pris doit leur être versé.
8. Si l'employé(e) résilie son contrat de travail après avoir pris ses vacances ou si le contrat de travail est résilié sans préavis par la faute de l'employé(e) après avoir pris ses vacances, l'entreprise peut exiger le remboursement du salaire payé pour les jours qu'elle n'aurait pas été obligée d'accorder.

Art. 35 Congé de maternité

1. Un congé de maternité légal de 14 semaines est accordé à partir de l'accouchement (art. 329f CO). Le congé de maternité commence à la naissance de l'enfant et se termine en règle générale 98 jours (14 semaines) après son début.
2. La poursuite du versement du salaire est régie par l'art. 50 (allocation de maternité).
3. Les employeurs s'efforcent de permettre aux employées qui le souhaitent de continuer à exercer la même fonction ou une fonction comparable à un taux d'occupation réduit à leur retour de congé de maternité. La condition est qu'un poste de travail approprié soit disponible dans l'entreprise au moment déterminant. Il n'en découle aucun droit.

Art. 36 Congé de l'autre parent

1. Un congé de deux semaines est accordé aux pères qui travaillent, respectivement à la travailleuse qui est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant, sur la base de l'art. 329g CO. Le congé peut être pris, en accord avec l'entreprise, dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, en une seule fois ou réparti sur des jours isolés. Si le congé n'est pas pris dans les six mois, le droit est perdu.
2. L'indemnité pour le congé de l'autre parent est régie par l'art. 51 (Indemnité pour le congé de l'autre parent).

Art. 37 Droit à des indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de la mère

1. Si la mère décède le jour de l'accouchement ou pendant les 97 jours qui suivent, 98 indemnités journalières supplémentaires sont accordées à l'autre parent sur la base de l'art. 16k^{bis} de la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Ces indemnités journalières doivent être perçues pendant des jours consécutifs.
2. Les droits et l'indemnisation d'indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de la mère sont régis par les dispositions pertinentes de la LAPG.

Art. 38 Droit à des indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de l'autre parent

1. Si l'autre parent décède pendant les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, la mère a droit à 14 indemnités journalières supplémentaires en vertu de l'art. 16c^{bis} LAPG. Ces indemnités journalières peuvent être perçues dans un délai-cadre de 6 mois à compter du jour suivant le décès.
2. Les droits et l'indemnisation des indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de l'autre parent sont régis par les dispositions pertinentes de la LAPG.

Art. 39 Congé d'adoption

1. Si l'employé(e) accueille un enfant en vue de son adoption, il a droit à un congé d'adoption de deux semaines s'il remplit les conditions prévues à l'art. 16t LAPG. Le congé d'adoption doit être pris dans l'année qui suit l'accueil de l'enfant. Il peut être pris par l'un des parents ou réparti entre eux. Une prise simultanée est exclue. Le congé d'adoption peut être pris à la semaine ou à la journée, en accord avec l'entreprise.
2. L'indemnité est régie par l'art. 52 (indemnité d'adoption).

Art. 40 Congé pour assistance à des proches (329h CO)

Conformément à l'article 329h CO, un congé payé est accordé aux employés pour le temps nécessaire à la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire malade. La durée du congé est de 3 jours maximum par événement de maladie. Si la maladie dure plus longtemps, le congé pour cet événement prend tout de même fin après 3 jours. Par année, le droit au congé est limité à 10 jours au total, conformément à l'art. 329h CO. Il doit être prouvé au moyen d'un certificat médical qu'un membre de la famille, le partenaire ou la partenaire est malade.

Art. 41 Congé pour soins aux enfants gravement malades (329i CO)

1. Un congé de 14 semaines est accordé aux parents exerçant une activité professionnelle pour la garde d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Le droit au congé de prise en charge n'existe que si l'employé(e) a droit à une indemnité de prise en charge selon la LAPG. Ont droit à ce congé les parents d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé. Il est rattaché à la filiation selon l'art. 252 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC), c'est-à-dire que l'état civil des parents n'a pas d'importance.

2. L'indemnité en cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé est régie par l'art. 53 (Indemnité en cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé).

Art. 42 Jours fériés légaux

1. Dans les cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne, les jours suivants sont des jours fériés légaux :
Jour de l'an, Vendredi saint, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, jour de Noël (25 décembre), jour de la Saint-Étienne (26 décembre).
2. Les jours fériés légaux tombant pendant les vacances ne comptent pas comme vacances.
3. Les veilles de jours fériés légaux, le travail se termine 1 heure avant la fin normale du travail, mais au plus tard à 16 heures. Sont réservés les systèmes d'horaires variables équivalents, fixés par écrit, ainsi que les dispositions contraires applicables au personnel de vente.

Art. 43 Jours chômés

1. Pendant le carnaval de Bâle, soit le lundi, soit le mercredi, soit les après-midis du lundi et du mercredi sont chômés. Pour ces journées ou demi-journées non travaillées, les heures de travail perdues doivent être indemnisées.
2. L'art. 43, chiffre 1, ne s'applique pas aux employés qui ne travaillent pas dans le canton de Bâle-Ville, si d'autres réglementations sont en vigueur sur le lieu de travail.

Art. 44 Absences payées

Dans les cas suivants, le temps de travail perdu n'est pas déduit du salaire et n'est pas imputé sur les vacances :

- | | |
|--|------------------------------------|
| – Propre mariage | 2 jours |
| – Mariage de membres de la famille (parents, frères et sœurs, propres enfants, petits-enfants) | 1 jour |
| – Prise en charge ou organisation de la prise en charge d'enfants malades d'employés ayant des obligations familiales sur présentation d'un certificat médical | jusqu'à 3 jours par cas de maladie |
| – Décès du partenaire, des enfants, des parents et d'autres proches vivant sous le même toit que l'employé concerné, du jour du décès jusqu'à l'enterrement. | jusqu'à 3 jours |
| – Décès d'autres parents ou connaissances proches, participation aux obsèques | jusqu'à 1 jour |
| – Recrutement militaire | temps nécessaire |
| – Inspection militaire et libération des obligations militaires | jusqu'à 1 jour |

- Changement de logement en cas de propre ménage 1 jour
- Examens professionnels supérieurs, examens scolaires publics ou subventionnés par l'État jusqu'à 6 jours

Rémunération

Art. 45 Salaires et adaptations salariales

1. Le salaire est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur et réexaminé périodiquement en fonction des circonstances. Lors de la fixation et de l'adaptation du salaire, il convient de tenir compte notamment de la formation, de la position dans l'entreprise, des qualifications professionnelles et des prestations, de la situation économique de l'entreprise, de la situation du marché du travail ainsi que de l'évolution du coût de la vie.
2. Les recommandations salariales de la Société suisse des employés de commerce servent de référence pour l'évaluation des salaires.

Art. 46 Indemnités recommandées pour les apprentis

Les partenaires sociaux renvoient aux recommandations actuelles de la Société suisse des employés de commerce pour la fixation des indemnités des apprentis dans le domaine commercial et le commerce de détail.

Dans la mesure où il n'existe pas de conditions d'emploi spécifiques à la branche pour les apprentis dans d'autres secteurs, on peut également se référer aux recommandations actuelles de la Société suisse des employés de commerce.

Art. 47 Matériel scolaire de l'école professionnelle

1. Les coûts du matériel pédagogique obligatoire de l'école professionnelle et les frais de matériel perçus par l'école professionnelle sont pris en charge par l'entreprise formatrice.
2. Les écoles professionnelles fixent les taux correspondants après consultation des parties contractantes.

Art. 48 Allocations pour enfants

Les dispositions légales cantonales du lieu de travail sont déterminantes pour le droit aux allocations pour enfants, aux allocations de formation et aux éventuelles autres allocations familiales. Les employeurs sont tenus de respecter au minimum ces dispositions.

Maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 49 Maladie et grossesse

1. En cas d'empêchement temporaire de travailler pour cause de maladie sans faute de leur part, ainsi qu'en cas d'empêchement de travailler pour cause de

grossesse, les employés ont droit, dès le début des rapports de travail, à un maintien du salaire (100 % du salaire) de

| Un service efficace | Maintien du salaire |
|--|----------------------------|
| pendant la 1 ^{ère} année de service | 1 mois |
| dont, pendant la période d'essai | 1 semaine par mois |
| Après 1 année de service | 2 mois |
| après 3 ans de service | 3 mois |
| après 7 ans de service | 4 mois |
| après 11 ans de service | 5 mois |
| après 15 ans de service | 6 mois |
| après 19 ans de service | 7 mois |
| après 24 ans de service | 8 mois |

2. Les employeurs ont le droit d'exiger un certificat médical. En outre, ils peuvent demander, à leurs frais, une expertise de l'incapacité de travail par un médecin-conseil qu'ils auront désigné.
3. Les éventuelles indemnités journalières ou autres prestations de remplacement du salaire d'une assurance obligatoire peuvent être prises en compte dans le salaire par l'employeur; il en va de même pour les prestations d'assurances facultatives, pour autant que l'employeur supporte au moins la moitié de la prime.

Art. 50 Allocation de maternité

Dès l'accouchement, indépendamment du droit selon l'art. 49, il existe un droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines avec maintien du salaire à hauteur de 80% du salaire ou 80% du salaire maximal assurable selon la LAPG. Les dispositions légales du CO et de la LAPG sont déterminantes pour tous les droits à l'allocation de maternité et au congé de maternité.

Art. 51 Indemnité pour le congé de l'autre parent

L'indemnisation du congé de l'autre parent est versée sous forme d'indemnité journalière et s'élève à 80% du salaire ou 80% du salaire maximal assurable selon la LAPG. Le congé et son indemnisation sont régis par les dispositions légales du CO et de la LAPG.

Art. 52 Indemnité d'adoption

L'indemnité d'adoption est versée sous forme d'indemnité journalière et s'élève à 80% du salaire moyen ou à 80% du salaire maximal assurable selon la LAPG. Le congé d'adoption et son indemnisation sont régis par les dispositions légales du CO et de la LAPG.

Art. 53 Indemnité en cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Le congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident est versé sous forme d'indemnités journalières et s'élève à 80% du salaire moyen ou à 80% du salaire maximal assurable selon la LAPG. Le congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en

raison d'une maladie ou d'un accident et son indemnisation sont régis par les dispositions légales du CO et de la LAPG.

Art. 54 Assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie

1. Il est recommandé aux employeurs de s'assurer et d'assurer leurs employés contre les conséquences financières d'une incapacité de travail pour cause de maladie. La solution d'assurance doit être convenue par contrat avec les employés à assurer. L'Annexe III contient un exemple de couverture d'assurance conforme aux usages du marché.
2. Les employés participent au maximum à la moitié de la prime. Le taux de prime est le même pour tous les employés.
3. Pendant le délai d'attente de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, le droit au salaire des employés est calculé selon l'échelle de l'art. 49, chiffre 1.
4. Si la couverture d'assurance est interrompue après l'accouchement, le droit au salaire de l'employée est calculé selon l'art. 50 pendant la durée de l'allocation de maternité.
5. Les employeurs doivent informer leurs employés sur le contenu essentiel du contrat d'assurance (p. ex. montant des indemnités journalières, délais d'attente, début et fin de la couverture d'assurance, droit direct aux prestations des employés, droit de retrait, etc.) et sur ses modifications ainsi que sur une résiliation du contrat. Les documents nécessaires à cet effet sont mis à la disposition des employeurs et des employés par l'assurance.
6. Les assurances d'indemnités journalières en cas de maladie peuvent prévoir des dispositions particulières pour les frontaliers (p. ex. pas de droit de passage dans l'assurance individuelle après la fin du contrat de travail). Les informations nécessaires à cet effet sont mises à la disposition des employeurs et des employés par l'assurance.

Art. 55 Accident

1. En cas d'accident, l'employeur doit verser aux employés au moins les prestations de l'assurance-accidents obligatoire. Si ces prestations sont inférieures à 80 % du salaire, l'employeur doit en outre verser (sauf en cas de réduction des prestations d'assurance pour cause de faute de l'employé) la différence entre les prestations d'assurance et 80 % du salaire pour la durée limitée selon l'échelle de l'art. 49, ch. 1.
2. Pendant les deux jours de carence de l'assurance-accidents, les employeurs versent 100 % du salaire.

Art. 56 Devoir d'information des employeurs

Les employeurs sont tenus d'informer les employés de manière complète sur leur droit au salaire ou leur couverture d'assurance en cas de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'accident lors de leur entrée en fonction.

Art. 57 Service militaire et service civil de remplacement

1. En cas de service militaire obligatoire suisse, de service féminin militaire, de service de protection civile ou de service civil de remplacement, les indemnités pour perte de salaire suivantes doivent être versées, pour autant que les rapports de travail aient duré au moins trois mois :

- | | |
|-------|---|
| 100 % | pendant les cours de répétition et autres services similaires |
| 80 % | aux personnes mariées et aux personnes célibataires ou divorcées avec obligation d'entretien, pour autant que l'obligation d'entretien soit reconnue par la caisse de compensation compétente, pendant le recrutement, l'école de recrues, les services d'instruction et de promotion |
| 70 % | aux célibataires et aux divorcés pendant le recrutement et l'école de recrues |
| 80 % | aux célibataires et aux divorcés pendant les services d'instruction et d'avancement (p. ex. pour les militaires en service long) |

Les prestations du régime des allocations pour perte de gain sont déduites de ces indemnités.

2. Les salaires versés en plus des allocations pour perte de gain doivent être remboursés à l'employeur
- si, en cas d'absence du service de plus de 4 semaines, l'employé(e) résilie son contrat de travail dans les 6 mois suivant la fin de la période de service ;
 - si, en cas d'absence du service de plus de 5 mois sur une période de 540 jours (par ex. pour les militaires en service long), l'employé(e) met fin à son contrat de travail avant l'expiration d'une période de 2 ans ;
 - si l'entreprise doit résilier le contrat de travail dans les 6 mois suivant la fin de la période de service pour un motif grave imputable à l'employé(e).

Les indemnités déjà versées peuvent être déduites du salaire courant.

Par accord écrit, les échéances de paiement des indemnités pour perte de salaire peuvent être reportées pour la part excédant les prestations du régime des allocations pour perte de gain.

Une disposition plus favorable à l'employé(e) peut être convenue par accord écrit.

3. L'imputation des services militaires sur les vacances se fait conformément à l'art. 34, chiffre 6. Dans tous les cas, le droit aux vacances est d'une semaine au minimum.
4. Il est interdit de licencier un employé pour cause de service militaire obligatoire en Suisse. Le service militaire à venir ne doit pas être un motif d'empêchement à l'embauche.
5. Les parties contractantes défendent l'égalité absolue des personnes astreintes au service militaire lors de l'attribution des postes.

Dispositions finales

Art. 58 Reconnaissance de réglementations équivalentes

Dans des cas justifiés, la commission paritaire peut reconnaître une réglementation interne à l'entreprise qui, sur certains points, va moins loin que la présente convention, pour autant que cette réglementation soit au moins équivalente dans son ensemble et qu'elle soit consignée par écrit.

Art. 59 Durée du contrat

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2025. Elle peut être résiliée par une association contractante par lettre recommandée pour la fin d'une année, au plus tôt pour la fin 2028, moyennant un préavis de six mois. L'association qui résilie doit présenter ses propositions de modification pour un éventuel renouvellement de la convention au plus tard deux mois après la résiliation.
2. D'éventuelles révisions de la convention peuvent être demandées à tout moment par les associations contractantes.
3. Les associations et entreprises ayant adhéré à la convention peuvent la résilier pour la fin de l'année, au plus tôt pour la fin de l'année 2028, en respectant un délai de six mois et en envoyant une lettre recommandée aux associations signataires de la convention. Les résiliations doivent être envoyées à l'association des employeurs de la région de Bâle.
4. Lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, les entreprises soumises à l'ancienne convention sont réputées adhérer à la nouvelle convention conclue si elles ne déclarent pas, dans un délai de deux mois à compter de la notification du nouveau texte, par lettre recommandée adressée à l'association des employeurs de la région de Bâle, ne pas vouloir adhérer à la convention.

Art. 60 Réexamen de la convention collective de travail

Les partenaires sociaux vérifient périodiquement, tous les trois ans, l'actualité des dispositions conventionnelles.

Bâle et Liestal, le 1er janvier 2025

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION DE BÂLE

B. Hauenstein, président

S. Schenker, directrice

CHAMBRE DE COMMERCE DES DEUX BÂLES

E. Schneider-Schneiter, présidente

M. Dätwyler, directeur

CHAMBRE ÉCONOMIQUE DE BÂLE-CAMPAGNE

R. Mayer, président

Ch. Buser, directeur

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LA RÉGION DE BÂLE

Ch. Plattner, président

R. Steinemann, directrice

SOCIÉTÉ DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DE BÂLE

A. Felder, président

C. Leone-Eicher, directeur

ASSOCIATION DE COMMERCE DE BÂLE-CAMPAGNE

U. Hofmann, président

Ch. Mangold, membre du comité

Annexe I

Participation des employés dans l'entreprise

Les parties contractantes,
dans l'intention

- de l'épanouissement personnel et professionnel sur le lieu de travail
- de l'intérêt pour le travail
- de la coresponsabilité
- de la collaboration entre l'entreprise et les employés
- du climat de travail et
- de la performance de l'entreprise

recommandent, en complément des dispositions de la loi sur la participation, de mettre en œuvre la participation des employés dans l'entreprise dans le cadre des principes suivants :

I. Participation à l'espace de travail personnel

Les parties contractantes partent du principe que les objectifs de la participation doivent être poursuivis notamment dans le domaine du travail personnel. Les employés doivent donc se voir confier des domaines d'activité clairs, ainsi que des compétences et des responsabilités qui leur correspondent. Les domaines d'activité doivent être définis en fonction des connaissances et des aptitudes professionnelles et, dans la mesure du possible, des intérêts des employés, dans le cadre des objectifs de l'entreprise.

II. Représentation des employés

1. Commande

Conformément à l'art. 22 de la présente convention, les employés peuvent désigner une représentation des employés dans les entreprises de plus de 50 employés.

2. Domaine d'activité

La représentation des employés assume les tâches qui lui incombent en vertu de la loi sur la participation. En outre, elle prend position sur les affaires qui lui sont soumises pour consultation par la direction.

3. La participation

La direction et la représentation des employés déterminent les domaines dans lesquels la représentation des employés dispose d'un droit de participation allant au-delà des dispositions de la loi sur la participation. Celui-ci consiste dans le droit de la représentation des employés de participer aux délibérations sur les questions qui se posent dans les domaines concernés avant que celles-ci ne soient décidées. La direction doit motiver toute décision s'écartant de l'avis de la représentation des employés.

Le droit de regard peut notamment porter sur les domaines suivants :

- Répartition du temps de travail
- Pauses

- L'organisation des postes et des processus de travail, notamment lors de l'utilisation de nouvelles technologies
- Anticiper et rattraper les temps morts
- Plan de vacances général
- Réglementation des congés
- Définition des jours non ouvrables
- Système d'évaluation des postes de travail, d'évaluation personnelle, etc.
- Système de suggestions
- Installations hygiéniques, vestiaires, ventilation, chauffage, éclairage
- Cantine
- Prévoyance et prévoyance du personnel
- Règlement intérieur et d'entreprise

D'un commun accord, certaines questions relevant d'autres domaines ou d'autres domaines dans leur ensemble peuvent être soumis à la codécision.

4. Codécision

Parmi les domaines mentionnés au point II.3 ainsi que dans d'autres domaines en général ou dans des cas particuliers, il est possible de désigner d'un commun accord entre la direction et la représentation des employés ceux pour lesquels la représentation des employés peut participer aux décisions avec droit de vote ou pour lesquels une décision ne peut être prise qu'avec l'accord tant de la représentation des employés que de la direction.

III Discussion des questions de participation

Les parties contractantes se déclarent prêtes à discuter ensemble, à la demande d'une association contractante, des problèmes de participation dans le cadre des principes définis dans la présente convention.

Annexe II

Éviter les difficultés sociales en cas de licenciements et de chômage partiel pour raisons économiques

Soucieux d'atténuer, dans la mesure du possible, les conséquences sociales des licenciements et des réductions de l'horaire de travail pour raisons économiques et de favoriser la réinsertion des employés concernés, mais estimant que la décision de prendre de telles mesures relève de la compétence et de la responsabilité des employeurs, les parties contractantes recommandent ce qui suit :

1. Le chômage partiel

Lorsqu'un nombre important d'employés est touché par rapport à l'effectif du personnel, l'employeur qui prévoit d'introduire le chômage partiel pour des raisons économiques doit en informer le plus tôt possible ses employés, leurs représentants dans l'entreprise et, si nécessaire, les associations d'employés et d'employeurs compétentes. L'information doit être aussi complète que possible et contenir des indications sur les motifs ainsi que sur les mesures envisagées.

2. Licenciements

Si un nombre important d'employés est concerné, un plan social doit être élaboré à temps en cas de licenciement. Ce plan doit définir les mesures destinées à atténuer les conséquences sociales et économiques des licenciements. En font partie les droits et obligations légaux et contractuels tels que

- Délais de préavis
- Obligation de payer le salaire, y compris les prestations annexes qui sont des éléments du salaire
- Prévoyance professionnelle
- Indemnité de départ, si elle n'est pas remplacée par une prestation de libre passage.

En outre, d'autres prestations et mesures doivent être examinées dans le cadre des possibilités financières, telles que

- Offrir d'autres emplois dans sa propre entreprise en cas de fermeture partielle de l'entreprise
- Reconversion professionnelle en entreprise
- Paiements supplémentaires dans des cas individuels difficiles
- Aide de l'entreprise à la recherche d'emploi
- Prolonger ou, à la demande de l'employé, raccourcir le délai de préavis donné par l'entreprise.
- Primes de maintien en poste pour les employés qui s'engagent à poursuivre leur contrat de travail au-delà du délai de préavis
- Facilités de déménagement
- Logements de fonction
- La retraite anticipée ou les prestations particulières de la prévoyance du personnel.

Si nécessaire, il est recommandé de prendre contact avec les autorités compétentes.

3. Les négociations sur le plan social selon le chiffre 2 ci-dessus doivent être menées avec la représentation des employés compétente et, dans les entreprises où il n'en existe pas, avec les employés concernés. L'entreprise et la représentation des employés, respectivement les employés concernés, peuvent demander le concours des organisations d'employeurs et d'employés compétentes. Si les circonstances l'exigent, les négociations avec les organisations d'employeurs et d'employés compétentes peuvent être entamées avant l'accueil de la représentation des employés ou des employés.
4. En cas d'introduction du chômage partiel, il convient de procéder par analogie.
5. Les parties s'engagent à ne se prononcer publiquement sur les mesures à prendre pour des raisons économiques qu'après consultation préalable.
6. La présente annexe ne s'applique pas aux entreprises et aux branches pour lesquelles des accords similaires existent ou sont en cours de conclusion.

Annexe III

Prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie

Les informations et les conditions d'assurance remises par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie aux employeurs et aux employés s'appliquent dans les cas individuels.

Une couverture d'assurance usuelle sur le marché dans le domaine des indemnités journalières collectives de maladie comprend en règle générale les contenus suivants :

1. Il est courant sur le marché d'avoir ce que l'on appelle une "couverture de coordination LPP" relevant du droit des assurances privées.

Sont assurées, en cas de maladie et d'empêchement de travailler suite à une grossesse, 730 indemnités journalières par cas d'assurance, déduction faite d'un délai d'attente d'au moins 30 jours. Le montant de l'indemnité journalière s'élève à 80 % du salaire soumis à l'AVS et dépend du degré de l'incapacité de travail.

2. La couverture d'assurance prend effet au moment de l'entrée en fonction, pour autant que l'employé dispose à ce moment-là de sa pleine capacité de travail, ou au moment où il commence à travailler à temps plein.
3. Les employés qui ont atteint l'âge de la retraite AVS ont droit à des indemnités journalières pendant 180 jours au maximum. Le droit aux indemnités s'éteint définitivement à l'âge de 70 ans révolus.
4. La couverture d'assurance prend fin le jour où l'assuré cesse d'être employé. Cette disposition ne s'applique toutefois pas à un cas d'assurance qui s'est déjà produit. Dans ce cas, les assurés continuent à avoir droit à des indemnités journalières après la fin de leur contrat de travail et en cas d'incapacité de gain ininterrompue, mais pendant 730 jours au maximum, en tenant compte des indemnités journalières déjà perçues pour le même cas, à moins qu'ils ne bénéficient au moins de la même couverture dans une nouvelle entreprise.

Conformément aux conditions d'assurance respectives, l'assurance peut être maintenue à titre facultatif par les employés dans les 30 jours suivant leur sortie des rapports de travail; ils supportent la prime correspondante, calculée au tarif individuel et sur la base de l'âge d'entrée dans l'assurance collective.

Les conditions d'assurance peuvent prévoir des dispositions différentes pour les frontaliers.

5. En cas d'incapacité de travail partielle, l'indemnité journalière de maladie doit être réduite en fonction du degré de l'incapacité de travail. Un droit à l'indemnité journalière maladie n'existe toutefois que si la réduction de l'incapacité de travail est d'au moins 25 %.
6. Les assurés ne doivent pas tirer de bénéfice de l'assurance (compensation du salaire net).

7. Pour les maladies pour lesquelles l'assurance militaire, l'assurance-invalidité fédérale ou l'assurance-accidents sont tenues de verser des indemnités, il n'existe un droit à l'indemnité journalière de maladie que dans la mesure où le droit selon le chiffre 1 ci-dessus n'est pas couvert par l'assurance militaire, l'assurance-invalidité fédérale ou l'assurance-accidents.

Déclaration de reconnaissance

Le/la soussigné(e) confirme à l'attention de l'entreprise qu'il/elle a reçu un exemplaire de la convention collective de travail pour le secteur des services dans la région de Bâle, en particulier pour les employés de commerce, du 1er janvier 2025.

Il/elle déclare avoir reçu de l'employeur des informations complètes sur ses droits en matière de salaire ou d'assurance en cas de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'accident (art. 56).

Par sa signature, il/elle reconnaît le présent contrat comme obligatoire pour lui/elle.

Lieu/date

Signature de l'employé(e)

Déclaration de reconnaissance

Le/la soussigné(e) confirme à l'attention de l'entreprise qu'il/elle a reçu un exemplaire de la convention collective de travail pour le secteur des services dans la région de Bâle, en particulier pour les employés de commerce, du 1er janvier 2025.

Il/elle déclare avoir reçu de l'employeur des informations complètes sur ses droits en matière de salaire ou d'assurance en cas de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'accident (art. 56).

Par sa signature, il/elle reconnaît le présent contrat comme obligatoire pour lui/elle.

Lieu/date

Signature de l'employé(e)