VERSION 3

Règlement d'emploi pour les rapports de travail à durée indéterminée

Valable à compter du: 01.01.2024

Champ d'application ASA / ASV	☒ Collaborateurs/trices de tous les secteurs d'activité ☐ Ressort C – Fonctions centrales ☐ Ressort M – Marketing & Distribution ☐ Ressort F – Finances ☐ Ressort L – Vie ☐ Ressort M – Gestion du marché ☐ Ressort O – Opérations ☐ Ressort P – Property & Casualty
Champ d'application Agences générales	☐ Collaborateurs/trices de toutes les agences générales d'Allianz Suisse
Champ d'application Filiales	☒ CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA ☒ Allianz Suisse Immobilier (ASI) ☒ Allianz Pension Services AG (APS) ☒ Quality 1 AG (Q1)
Policy Owner	Responsabile CHRS
Interlocuteur/trice	Responsabile CHRS
Approuvé(e) par	Directoire
Entrée en vigueur	01.01.2024
Directive(s) prioritaire(s)	-
Directive antérieure	☐ Nouvelle directive ☒ Remplace la directive du travail pour les contrats à durée indéterminée du 01.01.2021.

1 Dispositions générales 5

1.1 Champ d'application 5
1.2 Bases légales 5

2 Rapports de travail 5

2.1 Début 5
2.2 Période d'essai 5
2.3 Fin 5
2.3.1 Congé et délais de congé 5
2.3.2 Résiliation en temps inopportun (périodes de protection) 6
2.3.3 Résiliation immédiate 6
2.3.4 Retraite 6
2.3.5 Assurance accidents 6

3 Droits et obligations des collaborateurs 6

3.1 Devoirs de fidélité et de diligence 6
3.2 Obligation de signalement et de confidentialité 7
3.2.1 Obligation de signaler toute modification de situation et des données 7
3.2.2 Secret des affaires 7
3.3 Activités accessoires et charges publiques 7
3.4 Droit des cartels 7
3.5 Protection de l'intégrité personnelle 7
3.5.1 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail 7
3.5.2 Mobbing 8
3.5.3 Sanctions en cas de harcèlement sexuel ou de mobbing 8
3.6 Formation continue 8
3.7 Rabais collaborateur et conditions applicables aux collaborateurs 8
3.8 Sécurité du personnel 8
3.9 Responsabilité pour les dommages 8
3.10 Droits sur les œuvres, les logiciels et les inventions 9

4 Vacances et règles relatives aux absences 9

4.1 Vacances 9
4.1.1 Droit aux vacances 9
4.1.2 Réduction de la durée des vacances 10
4.1.3 Jouissance des vacances 10
4.1.4 Interdiction de paiement 10
4.2 Jours fériés et jours de congé officiels 10
4.3 Maladie et accident 11
4.4 Congés payés 12
4.5 Prime pour ancienneté de service 12
4.6 Absences de courte durée non payées 13
4.7 Congé non payé 13
4.7.1 Principes 13
4.7.2 Congé non payé et assurances 13
4.7.2.1 Assurances publiques 13

4.7.2.2 Prévoyance professionnelle ... 13
4.7.2.3 Indemnité journalière de maladie ... 14
4.7.2.4 Assurance-accidents non-professionnels ... 14

5 Salaire et allocations ... 14

5.1 Paiement du salaire ... 14
5.2 Allocation de naissance, allocation d'adoption, allocation pour enfant et allocation de formation ... 14

6 Maintien du paiement du salaire et du paiement des prestations d'assurance ... 14

6.1 En cas de maladie et d'accident ... 14
6.1.1 Maintien du paiement du salaire en cas de maladie et d'accident ... 14
6.1.2 Indemnité journalière de maladie ... 15
6.1.3 Assurance accidents ... 15
6.2 En cas de maternité et d'adoption ... 15
6.2.1 Maintien du paiement du salaire en cas de maternité et d'adoption ... 15
6.3 En cas de service militaire, de service civil et de service de protection civile ... 16
6.3.1 Maintien du paiement du salaire pendant l'École de recrues ou les cours d'avancement ... 16
6.3.2 Maintien du paiement du salaire en cas d'autres services obligatoires ... 16
6.4 En cas de décès ... 16
6.4.1 Maintien du paiement du salaire en cas de décès ... 16

7 Dispositions finales ... 16

7.1 Publication des règlements ... 16
7.2 Primauté de la version allemande ... 16
7.3 Entrée en vigueur ... 17

Révision	Date	Intervenant	Description
1	15.10.2018	Sonja Rothen	Date de validité ajoutée au titre
2	01.01.2021	Martin Villiger	Convention sur le congé parental
3	01.01.2024	Martin Villiger	Prolongation

1 Dispositions générales

1.1 Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les collaborateurs d'Allianz Suisse Société d'Assurances SA et d'Allianz Suisse Société d'Assurances sur la vie SA ainsi qu'à tous les collaborateurs des filiales, sauf dispositions contraires des différents règlements.
Il ne s'applique pas aux collaborateurs engagés pour une durée déterminée et aux apprenants, ni aux agences générales et à leurs collaborateurs.

1.2 Bases légales

Les présentes dispositions valent sous réserve des accords particuliers conclus dans le contrat individuel de travail du collaborateur. Les dispositions du Code suisse des obligations (CO) s'appliquent à titre subsidiaire. Le présent règlement d'emploi fait partie intégrante du contrat individuel de travail.

2 Rapports de travail

2.1 Début

Les rapports de travail prennent effet à la date indiquée dans le contrat individuel de travail.

2.2 Période d'essai

Sauf convention contraire, les trois premiers mois d'engagement sont considérés comme période d'essai.
Si l'engagement fixe du collaborateur fait suite à un contrat de travail de durée déterminée ou si le collaborateur provient d'une autre société du groupe, il n'y a pas de période d'essai.

2.3 Fin

Les rapports de travail prennent fin par suite de:

- résiliation par l'une des parties;
- conclusion d'un accord d'annulation;
- retraite anticipé ou retraite ordinaire;
- invalidité ou décès du collaborateur.

2.3.1 Congé et délais de congé

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut résilier les rapports de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours calendaires. La résiliation requiert la forme écrite.
Après la période d'essai, chacune des parties peut résilier les rapports de travail par écrit pour la fin d'un mois, moyennant l'observation des délais de congé suivants:

Groupe	Désignation du groupe	Délais de congé
AEM	Allianz Employees	1 mois (1re année de service), puis 3 mois
ASP	Allianz Specialists	1 mois (1re année de service), puis 3 mois
AE	Allianz Executives	1 mois (1re année de service), puis 3 mois
ASE	Allianz Senior Executives	6 mois

Les parties peuvent convenir de délais de congé différents dans le contrat de travail.

Dans le cas de contrats de travail existants dont la durée contractuelle a commencé avant le 1er mai 2017, les délais de congé déjà convenus reste inchangés jusqu'à une éventuelle modification de contrat ultérieure.

- durant la 1re année de service 1 mois
- dès la 2e année de service 3 mois
- pour les responsables de service et responsables de service technique 6 mois

2.3.2 Résiliation en temps inopportun (périodes de protection)

Les périodes de protection définies aux art. 336c et 336d CO s'appliquent.

2.3.3 Résiliation immédiate

L'employeur et le collaborateur peuvent résilier immédiatement les rapports de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 ss CO).

2.3.4 Retraite

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation préalable au moment où le collaborateur atteint l'âge ordinaire de la retraite spécifié dans le règlement de la caisse de pensions. Le départ à la retraite a lieu à la fin du mois où le collaborateur a son anniversaire. Le règlement en vigueur de la caisse de pensions s'applique.

2.3.5 Assurance accidents

La couverture d'assurance s'éteint au plus tard 31 jours après la fin des rapports de travail. Les droits et obligations liés à l'assurance accidents du personnel résultent des conditions générales d'assurance applicables.

3 Droits et obligations des collaborateurs

3.1 Devoirs de fidélité et de diligence

Le collaborateur est tenu de traiter avec soin le matériel, les documents et les instruments de travail qui lui sont confiés.

À la fin des rapports de travail, tous les instruments de travail et le matériel, l'ensemble des documents, clés UBS et autres supports de données ainsi que les enregistrements de toute nature, copies comprises, doivent être spontanément restitués à l'employeur. Le collaborateur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui sont données.

3.2 Obligation de signalement et de confidentialité

3.2.1 Obligation de signaler toute modification de situation et des données

Le collaborateur est tenu de signaler immédiatement tout changement de domicile, d'état civil, de commune d'origine, etc. à l'employeur. Il doit également lui communiquer une adresse de correspondance, à laquelle des communications puissent lui être envoyées conformément au droit.

3.2.2 Secret des affaires

Le collaborateur fait preuve de discrétion sur toutes les affaires dont il prend connaissance de quelque manière que ce soit pendant les rapports de travail. Ces affaires ne doivent être ni divulguées ni rendues accessibles à des tiers, même après la fin des rapports de travail.

3.3 Activités accessoires et charges publiques

Les activités accessoires ne doivent pas porter atteinte aux intérêts de l'employeur et nécessitent l'approbation préalable écrite du supérieur direct.
L'acceptation d'une charge publique requiert l'accord du supérieur. L'accord est donné dans la mesure où aucune raison impérative liée à l'entreprise ne s'y oppose.

3.4 Droit des cartels

Le collaborateur observe les dispositions de la loi sur les cartels. Tout agissement contrevenant aux dispositions du droit des cartels ou au guide de l'employeur en la matière est prohibé. Le guide sur le droit des cartels fait foi.

3.5 Protection de l'intégrité personnelle

3.5.1 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Tout collaborateur a droit à la protection de son intégrité personnelle sur son lieu de travail. L'employeur protège la dignité de la personne sur le lieu de travail et prend les mesures nécessaires contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

3.5.2 Mobbing

Le mobbing est une conduite hostile et systématique, exercée de manière répétée ou persistante, qui consiste à harceler, persécuter ou ignorer un collaborateur ou un groupe de collaborateurs afin de les exclure, isoler ou écarter de leur place de travail. L'employeur prend les mesures nécessaires pour instaurer un climat de travail exempt de mobbing. L'employeur ne tolère aucune forme de mobbing, et veille au maintien d'un climat de travail reposant sur la loyauté et la franchise.

3.5.3 Sanctions en cas de harcèlement sexuel ou de mobbing

L'employeur sanctionne les auteurs d'actes de harcèlement. Selon la gravité du cas, la sanction peut aller de l'avertissement écrit ou du blâme à la résiliation ordinaire ou immédiate des rapports de travail. Les règles de comportement en matière de harcèlement sexuel et de mobbing sur le lieu de travail font foi.

3.6 Formation continue

L'employeur propose des formations et formations continues internes et, si possible, soutient également les collaborateurs désireux de suivre une formation continue externe en emploi. Le règlement en vigueur fait foi.

3.7 Rabais collaborateur et conditions applicables aux collaborateurs

Tant que les rapports de travail ne sont pas résiliés, le collaborateur peut conclure ou acquérir des assurances vie et non-vie, des produits liés à des fonds de placement ainsi que des hypothèques auprès d'Allianz Suisse à des conditions préférentielles. Le règlement sur les rabais collaborateur, les conditions applicables aux collaborateurs et les commissions en vigueur à la date correspondante fait foi.

3.8 Sécurité du personnel

L'employeur veille à la sécurité des collaborateurs sur le lieu de travail et dans les bâtiments de l'entreprise. De leur côté, les collaborateurs doivent tenir compte des informations qui leur sont communiquées dans ce domaine et, en particulier, observer les directives de l'Information Security Officer.

3.9 Responsabilité pour les dommages

Le collaborateur répond des dommages qu'il cause à l'employeur par sa faute (art. 321e CO). L'employeur se réserve le droit de compenser d'éventuels dommages-intérêts avec le salaire du collaborateur.

3.10 Droits sur les œuvres, les logiciels et les inventions

Toutes les œuvres (telles que programmes, documentations ou publications) au sens de la loi fédérale du 9 octobre 1992 sur le droit d'auteur et les droits voisins (loi sur le droit d'auteur, LDA) créées par le travailleur dans le cadre de ses rapports de travail, ainsi que les autres résultats qu'il obtient seul ou en collaboration dans l'exercice de son activité professionnelle, deviennent la propriété de l'employeur sans restriction, sans réserve et gratuitement. Le collaborateur cède à l'employeur tous les droits d'auteur et/ou autres droits de propriété intellectuelle (droits de brevet, etc.) qui leur sont attachés. La cession s'applique en particulier aux logiciels informatiques développés par le collaborateur et comprend notamment tous les droits décrits dans les art. 9 à 11 LDA. Elle englobe également les droits sur les résultats que le collaborateur a obtenus dans l'exercice de son activité professionnelle, mais en dehors de l'exécution de ses obligations contractuelles. La cession des droits est réputée rétribuée par le salaire. Les inventions que le collaborateur a faites, ou à l'élaboration desquelles il a pris part, dans l'exercice de son activité professionnelle et conformément à ses obligations contractuelles appartiennent à l'employeur, qu'elles puissent être protégées ou non.
De plus, l'art. 332 CO s'applique également, l'employeur étant ainsi autorisé à se réserver un droit sur les inventions que le collaborateur a faites et sur les designs qu'il a créés dans l'exercice de son activité professionnelle, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles. S'il exerce ce droit et ne laisse pas l'invention ou le design au collaborateur, l'employeur lui verse une rétribution équitable. Le collaborateur qui a fait une invention ou créé un design en informe immédiatement l'employeur par écrit. Ce dernier lui fait alors savoir par écrit dans les six mois s'il entend acquérir ou lui laisser l'invention ou le design.

4 Vacances et règles relatives aux absences

4.1 Vacances

4.1.1 Droit aux vacances

Le droit aux vacances est accordé par année civile et en journées et heures. Le nombre de jours de vacances auxquels ont droit les collaborateurs à temps partiel est calculé d'après le pourcentage de leur taux d'occupation.
En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année civile, les vacances sont accordées proportionnellement à la durée des rapports de travail pendant l'année concernée.

Âge	**sans fonction dirigeante**	**avec fonction dirigeante**
Jusqu'à 20 ans révolus	25 jours	25 jours

21 – 49	26 jours	30 jours
50 +	30 jours	30 jours

4.1.2 Réduction de la durée des vacances

En cas d'empêchement de travailler des collaboratrices et collaborateurs pour cause de maladie, accident ou grossesse pendant plus de 90 jours au cours d'une année civile, le droit aux vacances est réduit d'un douzième pour chaque mois entier d'absence, et ce à compter et y compris le quatrième mois d'absence. Le délai de grâce recommence à courir au début de chaque année civile.

En cas d'empêchement de travailler par suite de service militaire, service civil ou service de protection civile jusqu'à 60 jours au cours d'une année civile, le droit aux vacances est réduit d'un douzième pour chaque mois entier d'absence, et ce à compter et y compris le troisième mois d'absence. Le délai de grâce recmmence à courir au début de chaque année civile.

Le congé de maternité de quatre mois n'entraîne pas de réduction de la durée des vacances.

4.1.3 Jouissance des vacances

Le collaborateur doit prendre au moins deux semaines de vacances consécutives par an. En principe, les vacances doivent être prises pendant l'année qui y donne droit. Si ce n'est pas possible, le supérieur et le collaborateur établissent un plan de rattrapage contraignant portant sur le solde annuel de vacances.

Les jours fériés tombant pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

Si, au moment de son départ, le collaborateur a pris plus de vacances que celles auxquelles il avait droit, l'employeur a le droit de compenser les vacances prises en trop avec le salaire.

4.1.4 Interdiction de paiement

Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent. En cas de départ, le solde de vacances ne peut être payé que s'il n'est pas possible de l'épuiser avant la fin des rapports de travail.

4.2 Jours fériés et jours de congé officiels

Sont réputés jours fériés les jours fériés fédéraux et cantonaux. Une liste à caractère obligatoire avec les dates correspondantes est publiée chaque année sur l'intranet.

En cas d'absence par suite de maladie, d'accident, de grossesse, de congé de maternité, de service militaire, de service civil ou de protection civile, les jours fériés et jours de congé ne peuvent être rattrapés, ni avant, ni après.

Pour les collaborateurs à temps partiel, les jours fériés et les jours de congé officiels tombant un jour chômé ne peuvent être rattrapés, ni avant, ni après.

4.3 Maladie et accident

Le collaborateur en incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident doit en informer immédiatement son supérieur. En cas d'accident, une déclaration d'accident doit également être remise à l'employeur.

Si l'absence dure plus de cinq jours civils, un certificat médical doit être spontanément remis au supérieur. L'employeur est en droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour.

En cas d'incapacité de travail prolongée par suite de maladie ou d'accident, l'employeur se réserve le droit de demander des rapports médicaux et de faire examiner le collaborateur par un médecin-conseil. Les frais d'examen sont à la charge de l'employeur.

Le collaborateur dont les vacances sont considérablement perturbées par la maladie ou par un accident a le droit, sur présentation d'un certificat médical, de récupérer les jours de vacances à une date ultérieure. Le collaborateur est tenu d'informer immédiatement le supérieur.

4.4 Congés payés

Sont considérés comme temps de travail rémunéré les événements suivants:

Événement	Jours ouvrables
Propre mariage ou partenariat enregistré	5
Mariage des propres enfants ou frères et sœurs	1
Congé paternité	40
Hospitalisation de l'enfant après la naissance (pour les mères)*	3

*la mère peut bénéficier de ce droit en cas d'hospitalisation du nouveau-né pour compenser la suspension de l'allocation de maternité

Décès dans la famille la plus proche (conjoint, partenaire enregistré, enfants, parents, concubin, frères et sœurs)	3
Décès d'autres membres de la famille et d'autres proches	1
Propre déménagement dans le même canton	1
Propre déménagement entre deux cantons	2
Inspection militaire, recrutement et libération des obligations militaires	1
Convocations officielles et convocations publiques	temps nécessaire
Jeunesse et Sport (cours de moniteur), le congé est payé à 100 % sur présentation d'une carte APG	jusqu'à 1 semaine par an
Soins apportés à des membres de la famille la plus proche (s'il peut être prouvé qu'aucune autre personne soignante n'est disponible)	max. 3 jours ouvrables par événement

4.5 Prime pour ancienneté de service

En signe de remerciement, l'employeur offre tous les cinq ans une prime pour ancienneté de service à ses collaborateurs sous forme de jours de congé. À cet égard, il est tenu compte des années de service au sein d'Allianz et du groupe Allianz, dès lors qu'elles ont été effectuées sans interruption. La prime pour ancienneté de service présuppose que les rapports de travail ne soient pas résiliés au moment du paiement de la prime.

Les jours de congé supplémentaires pour l'anniversaire de service se calculent en pourcentage en fonction de la charge de travail au cours du mois anniversaire. Ils peuvent être pris par les jubilaires dans l'année suivant le mois de l'anniversaire de service. Après un an, les jours de congé non pris sont perdus.

Années de service	Jours de congé supplémentaires pendant l'année anniversaire
5	2
10	3
15	5
20	6
25 / 30 / 35 / 40 / 45	7

4.6 Absences de courte durée non payées

Les absences de courte durée, telles que les visites chez le médecin et les démarches auprès des autorités, ne comptent pas comme temps de travail. Cette règle vaut en particulier pour les collaborateurs travaillant à temps partiel.

4.7 Congé non payé

4.7.1 Principes

Un congé non payé peut être octroyé à des fins de formation ou pour d'autres justes motifs, compte tenu des possibilités de l'entreprise et dans la mesure où le collaborateur a utilisé tout son solde de jours de vacances (droit prorata temporis).

Un congé non payé peut être octroyé pour une durée d'une semaine ouvrable minimum à une année maximum. Des jours ouvrables isolés ne peuvent être pris comme congé non payé.

Aucun droit au salaire, aux vacances, aux allocations pour enfants ou à d'autres allocations ne naît pendant la durée du congé non payé.

Aucune réduction n'a lieu pour un congé non payé allant jusqu'à un mois par année civile. En cas de congé non payé de plus d'un mois, la durée des vacances est réduite d'un douzième par mois complet de congé non payé (p. ex. du 10 avril au 9 mai).

La durée d'un congé non payé est prise en compte lors du calcul des années de service.

Lors du congé non payé, l'article 4.4 du présent règlement d'emploi ne s'applique pas.

4.7.2 Congé non payé et assurances

1.1.1 4.7.2.1 Assurances publiques

Aucune cotisation AVS/AI/AC/APG n'est perçue pendant la durée du congé non payé.

1.1.2 4.7.2.2 Prévoyance professionnelle

Pour ce qui est de la prévoyance professionnelle, le règlement en vigueur de la caisse de pensions s'applique.

1.1.3 4.7.2.3 Indemnité journalière de maladie

L'assurance d'indemnité journalière de maladie continue de courir pendant la durée du congé non payé. Les primes sont payées par l'employeur.

1.1.4 4.7.2.4 Assurance-accidents non-professionnels

Le collaborateur reste assuré contre les accidents non professionnels pendant 31 jours auprès d'Allianz Suisse. La prime est à la charge de l'employeur. Si le congé non payé dure plus longtemps, la couverture peut être prolongée grâce à une assurance par convention pour un total de 6 mois au maximum. Les primes sont à la charge du collaborateur.

5 Salaire et allocations

5.1 Paiement du salaire

En règle générale, le virement du salaire est effectué le 24 du mois au plus tard sur le compte désigné par le collaborateur. En cas d'arrivée ou de départ au cours d'un mois, ou encore de congé non payé, le salaire est calculé pro rata temporis.

5.2 Allocation de naissance, allocation d'adoption, allocation pour enfant et allocation de formation

Le collaborateur a droit à des allocations dont le montant est fixé conformément aux taux légaux cantonaux en vigueur au lieu de travail contractuel (un siège d'entreprise officiel est présumé). Le droit aux allocations ne peut être exercé qu'auprès d'un seul employeur.
Le collaborateur qui a droit à une allocation pour enfant ou à une allocation de formation est tenu de fournir régulièrement les justificatifs requis et d'informer l'employeur de tout changement ayant une incidence sur les conditions d'éligibilité ou la situation scolaire de l'enfant.

6 Maintien du paiement du salaire et du paiement des prestations d'assurance

6.1 En cas de maladie et d'accident

6.1.1 Maintien du paiement du salaire en cas de maladie et d'accident

Si, sans faute de sa part, un collaborateur ou une collaboratrice est en incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, ou en incapacité de travail attestée médicalement en raison d'une grossesse, son salaire lui est versé intégralement pendant 90 jours. Le salaire est ensuite remplacé par des

indemnités journalières, versées conformément aux dispositions de l'assurance accidents du personnel ou de l'assurance d'indemnité journalière de maladie.

6.1.2 Indemnité journalière de maladie

L'assurance d'indemnité journalière de maladie couvre la perte de salaire en cas de maladie dès le 91e jour et pendant 640 jours, à hauteur de 90 % du salaire AVS annuel assuré (sans frais forfaitaires). La prime est à la charge de l'employeur. Les droits et obligations liés à l'assurance d'indemnité journalière de maladie résultent des conditions générales d'assurance applicables.

6.1.3 Assurance accidents

L'assurance accidents du personnel comprend l'assurance de base obligatoire contre les accidents professionnels et non professionnels ainsi que, à titre de complément, une assurance servant des prestations complémentaires. La prime est à la charge de l'employeur.

Prestations complémentaires :

Sinistre	**Prestations d'assurance et durée des prestations**
Frais de guérison	Illimités pendant cinq ans (hôpital: division privée)
Indemnité journalière d'accident	Dès le 91e jour, 90 % du salaire soumis à l'AVS jusqu'à la prise en charge par l'assurance invalidité
Invalidité	Deux salaires annuels; échelonnement selon le degré d'invalidité
Décès	Un salaire annuel

6.2 En cas de maternité et d'adoption

6.2.1 Maintien du paiement du salaire en cas de maternité et d'adoption

Après l'accouchement, la collaboratrice est libérée de son obligation de travailler et perçoit l'intégralité de son salaire pendant quatre mois. Elle jouit de ce droit indépendamment du fait que ses rapports de travail se poursuivent ou non après la naissance. La prise en charge d'un nourrisson ou d'un enfant en bas âge à titre permanent en vue de son adoption ultérieure ou l'adoption immédiate d'un nourrisson ou d'un enfant en bas âge sont assimilées à une naissance en ce qui concerne le congé de maternité. Cette disposition ne s'applique pas aux enfants du conjoint ou du partenaire qui deviennent membres d'une famille recomposée.

Les éventuelles prestations versées par la caisse de compensation conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur.

6.3 En cas de service militaire, de service civil et de service de protection civile

6.3.1 Maintien du paiement du salaire pendant l'École de recrues ou les cours d'avancement

Les collaborateurs soumis à une obligation d'entretien légale perçoivent leur salaire intégral pour la durée du service militaire, les collaborateurs qui ne sont pas soumis à une obligation d'entretien légale perçoivent 80% du salaire AVS.

Les éventuelles prestations versées par la caisse de compensation conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur.

6.3.2 Maintien du paiement du salaire en cas d'autres services obligatoires

Indépendamment de l'obligation d'entretien légale, les collaborateurs reçoivent leur plein salaire pour la période de service militaire.

Les éventuelles prestations versées par la caisse de compensation conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur.

6.4 En cas de décès

6.4.1 Maintien du paiement du salaire en cas de décès

Si le défunt laisse un conjoint, un partenaire enregistré, des enfants mineurs ou d'autres personnes envers qui il remplissait une obligation d'entretien, ceux-ci ont droit au paiement de l'intégralité de son salaire pour le mois en cours et pendant les trois mois suivants.

7 Dispositions finales

7.1 Publication des règlements

Tous les règlements sont disponibles sur l'intranet ou peuvent être retirés auprès des gestionnaires du personnel.

7.2 Primauté de la version allemande

Le présent règlement d'emploi et tous les autres règlements sont rédigés en allemand. En cas de divergences entre le texte original en allemand et les traductions en français et en italien, seule la version allemande fait foi.

7.3 Entrée en vigueur

Le présent règlement d'emploi entre en vigueur le 1er janvier 2024 et remplace les conditions d'engagement du 1er janvier 2021.