

La présente convention collective d'entreprise est une convention collective de travail au sens du code suisse des obligations (art. 356 ss CO).

Les parties contractantes liées par cette convention sont :

- CBRE GWS GmbH, à Bâle, en tant qu'employeur

et

- le syndicat Unia, en tant qu'association d'employé-e-s.

Préambule

Les parties contractantes ont mis en place, avec la présente convention collective d'entreprise, une base contractuelle collective unique pour les rapports de travail de tous les collaborateurs et collaboratrices de CBRE GWS GmbH. Elle assure l'égalité de traitement des diverses catégories d'employé-e-s et apporte des simplifications majeures.

Les parties contractantes veulent en outre donner un clair signal pour une reconnaissance de la voie du dialogue entre partenaires sociaux et montrer qu'elles considèrent la convention collective de travail comme un instrument de conciliation des intérêts, et donc de préservation de la paix du travail.

Dans cette convention collective, les parties contractantes ont par ailleurs manifesté leur volonté de convenir de critères de référence modernes définissant les droits et les devoirs conventionnels du travail, et d'apporter ainsi une contribution positive dans l'intérêt des employé-e-s et de l'entreprise et pour le bien de leur évolution professionnelle et de leur développement réciproques.

Dans cette convention collective d'entreprise, les parties contractantes tiennent à accorder une importance toute particulière aux thèmes de l'égalité de traitement et d'une situation professionnelle favorable à l'environnement familial.

Table des matières

PRÉAMBULE	2
TABLE DES MATIÈRES	3
A. PRINCIPES ET CHAMP D'APPLICATION	6
ART. 1 PAIX DU TRAVAIL	6
ART. 2 LIBERTÉ SYNDICALE	6
ART. 3 CHAMP D'APPLICATION	6
ART. 4 PERSONNEL TEMPORAIRE EXTERNE	7
B. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	8
ART. 5 PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ	8
ART. 6 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE FEMMES ET HOMMES	8
ART. 7 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES EMPLOYÉS ÉTRANGERS ET DES EMPLOYÉES ÉTRANGÈRES	8
C. DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL	9
ART. 8 ENGAGEMENT	9
ART. 9 TEMPS D'ESSAI	9
ART. 10 FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	9
ART. 11 DURÉE DU TRAVAIL	11
ART. 12 VACANCES	12
ART. 13 SALAIRE	12
ART. 14 NÉGOCIATIONS SALARIALES	13
ART. 15 ALLOCATIONS SOCIALES	13
ART. 16 13 ^È SALAIRE	13
ART. 17 PRINCIPES ET DÉFINITION DU TRAVAIL DE JOUR, DU SOIR ET DE NUIT / DES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS	13

ART. 18	MAJORATIONS LORS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE, LE SAMEDI, LE SOIR, LA NUIT, LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS	14
ART. 19	INDEMNITÉS DE TRAVAIL EN ÉQUIPE	14
ART. 20	CONGÉ D'ÉQUIPE ET RÉGLEMENTATION SUPPLÉMENTAIRE POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPE	15
ART. 21	INDEMNITÉS DE TRAVAIL EN ÉQUIPE DES EMPLOYÉ-E-S DU DOMAINE SECURITY (Y C. SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS)	15
ART. 22	SERVICE DE PIQUET	15
ART. 23	SALAIRE DE REMPLACEMENT EN CAS D'EMPÊCHEMENT DE TRAVAILLER SANS FAUTE DE L'EMPLOYÉ-E	16
ART. 24	SERVICE MILITAIRE, SERVICE CIVIL ET SERVICE DE PROTECTION CIVILE	16
ART. 25	CONGÉ DE MATERNITÉ	17
ART. 26	CONGÉ DE PATERNITÉ	17
ART. 27	CONGÉ DE PRISE EN CHARGE POUR LES EMPLOYÉ-E-S AYANT DES OBLIGATIONS FAMILIALES	17
ART. 28	JOURS FÉRIÉS ET JOURS DE CONGÉ	18
ART. 29	JOUISSANCE DU SALAIRE EN CAS DE DÉCÈS	18
ART. 30	FORMATION CONTINUE	18
ART. 31	CONGÉ POUR ACTIVITÉS OU FORMATIONS SYNDICALES	18
D.	REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	19
ART. 32	TÂCHES	19
ART. 33	PRINCIPES RÉGISSANT LA COLLABORATION ENTRE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET CBRE GWS GMBH	19
ART. 34	DROITS DE PARTICIPATION	21
ART. 35	RÈGLEMENT SUR LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	22
E.	CONTRIBUTION AUX FRAIS DE FORMATION ET AUX FRAIS D'EXÉCUTION DE LA CONVENTION	23

ART. 36	CONTRIBUTIONS DE SOLIDARITÉ	23
F.	DIVERGENCES/FOR/COMPLÉMENTS À LA CONVENTION	24
ART. 37	COMMISSION PARITAIRE (CP)	24
ART. 38	TRIBUNAL ARBITRAL	24
ART. 39	FOR	24
ART. 40	COMPLÉMENTS OU AMENDEMENTS À APPORTER À LA CONVENTION	25
G.	DURÉE DE LA CONVENTION	26
ART. 41	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	26
ANNEXE I	ACCORD SUR DES MESURES AFFÉRENTES AU PERSONNEL	27
ANNEXE II	ACCORD D'EXPLOITATION SUR LES ABSENCES	28
ART. 42	ABSENCES D'UNE DEMI-JOURNÉE, D'UNE JOURNÉE ENTIÈRE	28
ART. 43	ABSENCES PONCTUELLES	29

A. Principes et champ d'application

Art. 1 Paix du travail

- 1.1. Les parties contractantes s'engagent à respecter, pendant toute la durée de validité de la présente convention collective d'entreprise, la paix absolue du travail selon l'art. 357a, al. 2, CO. Cela signifie que toutes les mesures de lutte comme le blocage de sites, la grève ou le lock-out sont interdites.
- 1.2. Des dérogations à l'obligation de respecter la paix absolue du travail sont possibles en cas de litige relevant de l'art. 14 (négociations salariales).

Art. 2 Liberté syndicale

- 2.1. Les parties contractantes reconnaissent et respectent partout la liberté syndicale.
- 2.2. CBRE GWS GmbH reconnaît les fonctions organisatrices d' Unia.

Art. 3 Champ d'application

- 3.1. Champ d'application du personnel
 - 3.1.1. Sont soumis au champ d'application personnel prévu dans la présente convention tous les employé-e-s fixes n'ayant aucune responsabilité de conduite de personnel. Tous les apprenti-e-s sont également soumis à la présente convention. Les prescriptions légales plus favorables dans ce domaine sont réservées.
 - 3.1.2. Sont en outre exclus du champ d'application :
 - les collaborateurs et collaboratrices ayant un contrat individuel de travail aux conditions applicables aux cadres (avec droit à un intérêtement «Incentive»)
 - les stagiaires.
- 3.2. Champ d'application géographique

Le champ d'application géographique comprend tous les établissements de CBRE GWS GMBH implantés en Suisse.
- 3.3. Reprise de nouveaux employé-e-s

En cas de reprise d'employé-e-s, les parties contractantes négocient sur leur transfert et leur assujettissement à la présente convention collective d'entreprise.

Art. 4 Personnel temporaire externe

- 4.1. CBRE GWS GmbH veillera à ce que le rapport numérique entre le personnel temporaire externe et son propre personnel soit adéquat et évitera de contourner par ce biais la convention collective d'entreprise. CBRE GWS GmbH s'engage à ce que ce rapport n'excède pas 7 %.
- 4.2. Ne fait pas partie du personnel temporaire le personnel engagé pour une durée indéterminée par d'autres entreprises et qui est facturé via CBRE GWS GmbH au bénéficiaire de prestations.
- 4.3. En cas d'engagement pour une durée indéterminée de nouveau personnel par CBRE GWS GmbH, la préférence sera dûment accordée, à qualifications égales, au personnel temporaire sur les tiers, à sa demande et dans la mesure du possible.

B. Egalité de traitement

Art. 5 Principe de l'égalité

- 5.1. Les parties contractantes veillent à ce que l'égalité de traitement en matière de droit du travail soit une obligation respectée et mise en œuvre dans toute l'entreprise.
- 5.2. Le fait de désavantager arbitrairement certain-e-s employé-e-s à titre individuel ou en tant que groupes, c.-à-d. le fait de les traiter différemment sans raison objective valable, constitue une atteinte à la personnalité et par conséquent une violation de l'interdiction de discriminer.

C'est le cas lorsqu'une personne est désavantagée, de façon directe ou indirecte, à cause de son sexe, de ses handicaps, de son origine, de ses convictions religieuses, de sa nationalité, de ses opinions politiques, etc. et si ces caractéristiques personnelles n'ont aucune influence sur la sphère professionnelle dans un cas concret.

Art. 6 Egalité de traitement entre femmes et hommes

- 6.1. Les femmes et les hommes sont traités de la même manière.
- 6.2. Aucun-e employé-e ne doit être désavantagé-e ni directement, ni indirectement sous prétexte qu'il s'agit d'une femme ou d'un homme et une telle attitude ne pourra notamment être justifiée ni par l'état civil, ni par la situation familiale, par une grossesse ou une maternité chez les employé-e-s. Cela s'applique en particulier à l'embauche, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion professionnelle et au licenciement.
- 6.3. Des mesures appropriées de promotion et de réalisation d'une égalité effective ne constituent pas une discrimination.
- 6.4. Les parties contractantes doivent particulièrement veiller aux besoins des employé-e-s ayant une charge de famille.
- 6.5. La Constitution garantit à la femme et à l'homme le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce principe est mis en pratique à CBRE GWS GmbH par une politique salariale transparente témoignant du respect de l'égalité de la femme et de l'homme.

Art. 7 Egalité de traitement des employés étrangers et des employées étrangères

Les parties contractantes favorisent l'égalité de traitement et l'intégration des employés étrangers et des employées étrangères dans l'ensemble des activités et à tous les niveaux, notamment en ce qui concerne la rémunération, la formation initiale et continue et les promotions.

C. Dispositions relatives au contrat de travail

Art. 8 Engagement

- 8.1. L'engagement prend effet lors de la conclusion d'un contrat individuel de travail écrit entre l'employé-e et CBRE GWS GmbH. A cette occasion, chaque employé-e reçoit un exemplaire de la présente convention collective d'entreprise, ainsi que des accords d'entreprise et des règlements en vigueur.
- 8.2. L'engagement implique la soumission à la présente convention collective d'entreprise (déclaration de soumission au sens de l'art. 356b CO), soit la reconnaissance par écrit de l'applicabilité de ses dispositions.

Art. 9 Temps d'essai

Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.

Art. 10 Fin des rapports de travail

10.1. Contrat de durée déterminée

Le contrat prend fin automatiquement à l'expiration de la durée fixe convenue, sauf accord sur un temps d'essai ou sur la possibilité de résiliation. La durée déterminée requiert la forme écrite.

10.2. Contrat de durée indéterminée

Le contrat prend fin par résiliation, mais s'éteint au plus tard à l'âge ordinaire de la retraite, ou à compter de la date du droit à une rente d'invalidité, si les rapports de travail n'ont pas pris fin auparavant.

10.3. Délais de congé

10.3.1. Le délai de congé est de 14 jours civils pendant le temps d'essai. Par la suite, le contrat peut être résilié moyennant un délai de congé de 3 mois.

10.3.2. Le contrat peut être résilié à tout moment pendant le temps d'essai, par la suite uniquement pour la fin d'un mois.

10.3.3. La résiliation requiert la forme écrite.

10.4. Avertissement

10.4.1. Les collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée indéterminée ne peuvent être licenciés pour faute ou performance insuffisante, après la première année de service, qu'après un avertissement écrit.

Dans tous les cas, l'avertissement sera assorti d'une période probatoire

adaptée aux circonstances, d'une durée maximale d'un an. Si les prestations restent insuffisantes ou/et si des irrégularités sont constatées, CBRE GWS GmbH peut résilier le contrat même avant la fin de la période probatoire. L'avertissement devient caduc à la fin de la période probatoire.

- 10.4.2. En cas de récidive, autrement dit si l'employé-e reçoit un nouvel avertissement dans les deux ans qui suivent la fin d'une période probatoire, la nouvelle période probatoire peut être prolongé de façon adéquate, mais au maximum doublée, d'entente avec la représentation du personnel compétente.
- 10.4.3. L'employé-e concerné-e a dans tous les cas le droit d'être entendu-e avant l'avertissement. A sa demande, un ou plusieurs membres de la représentation du personnel compétente participeront à l'audition. L'employé-e concerné-e peut exiger dans un délai de 3 jours ouvrables après la notification de l'avertissement, par opposition écrite, le réexamen de la décision d'avertissement. CBRE GWS GmbH statue ensuite définitivement sur l'avertissement, après avoir entendu la représentation du personnel compétente. La même réglementation s'applique aux contrats de travail de durée déterminée, en cas de résiliation avant la fin de la durée convenue.
- 10.4.4. Le droit à la résiliation immédiate du contrat pour justes motifs est toujours réservé.

Art. 11 Durée du travail

- 11.1. La durée normale du travail est de 40 heures hebdomadaires, généralement du lundi au vendredi. Font exception les domaines où, en raison de la nature de l'activité, le samedi est défini comme jour de travail normal et convenu comme tel par écrit.
- 11.2. CBRE GWS GmbH formera spécifiquement les employé-e-s et les supérieurs hiérarchiques, conjointement avec la représentation du personnel, sur l'application correcte des dispositions légales sur la durée du travail et du repos, pour en garantir le respect dans toute l'entreprise. Le système d'enregistrement de la durée du temps de travail inclura, dans la mesure du possible, des mécanismes de contrôle en la matière.

11.3. Temps de travail annualisé

En lieu et place d'une durée hebdomadaire de travail, CBRE GWS GmbH peut annualiser le temps de travail – dans toute l'entreprise ou dans certains secteurs – sur la base d'une durée moyenne de travail de 40 heures par semaine. La durée du travail brut est de 2087 heures en moyenne (365,25 jours : / jours/semaines x 40 heures). D'autres modèles flexibles de définition du temps de travail sur la base de 8 heures par jour sont également possibles, dans la mesure où des conditions analogues à celles du temps de travail annualisé sont respectées.

11.3.1. Réglementation du temps de travail annualisé

Des règlements internes seront élaborés en collaboration avec la représentation du personnel, en complément des critères de référence figurant dans la convention collective d'entreprise pour l'annualisation du temps de travail. Ces règlements doivent traiter des aspects déterminants suivants pour l'annualisation du temps de travail et tenir compte de façon appropriée des intérêts de toutes les parties prenantes :

- Champ d'application
- Durée de travail minimale par jour
- Crédit quotidien au compte temps lors d'absence
- Horaire cadre journalier
- Horaire cadre hebdomadaire
- Marge de fluctuation
- Périodes de récupération et de calcul du solde de temps cumulé
- Modalités pratiques lors de travail à temps partiel
- Modalités pratiques lors de variations de la charge de travail

11.4. Particularités du travail à temps partiel, travail en équipe, heures supplémentaires et heures en dehors de l'horaire normal, absences

- 11.4.1. Les réglementations du temps de travail s'appliquent par analogie aux rapports de travail à temps partiel.

- 11.4.2. En cas de travail en équipe, il est possible de s'écarter des dispositions touchant à la durée hebdomadaire normale du travail, à condition d'accorder les majorations de salaire correspondantes. Les modalités détaillées seront réglées au sein de l'entreprise.
- 11.4.3. Les particularités du travail à temps partiel, celles des heures supplémentaires et des heures en dehors de l'horaire normal, ainsi que les absences et, le cas échéant, les détails du temps de travail annualisé, sont réglées au niveau de l'entreprise.

Art. 12 Vacances

- 12.1. Le droit annuel aux vacances est de:

• 27 jours	jusqu'à 20 ans
• 25 jours	de 21 à 45 ans
• 26 jours	à 46 ans révolus
• 27 jours	à 47 ans révolus
• 28 jours	à 48 ans révolus
• 29 jours	à 49 ans révolus
• 30 jours	de 50 à 65 ans
- 12.2. L'année civile déterminante est celle où l'âge correspondant est atteint.
- 12.3. La maladie et l'accident n'interrompent les vacances que s'ils sont immédiatement signalés à CBRE GWS GmbH et attestés par un certificat médical.
- 12.4. La réduction de la durée des vacances en cas d'empêchement de travailler est régie par l'art. 329b CO, à ceci près qu'une réduction de 1/12 du droit annuel aux vacances n'intervient qu'à partir du troisième mois complet d'absence.

Art. 13 Salaire

- 13.1. La politique salariale de CBRE GWS GmbH a pour objectif déclaré de fixer des salaires qui assurent l'existence, soient conformes au marché, justes et conformes au travail fourni par les employé-e-s.
- 13.2. Le salaire minimum d'une personne employée à plein temps est de 4000 francs par mois.
- 13.3. CBRE GWS GmbH peut déroger aux accords salariaux dans des cas d'espèce, d'entente avec Unia et la représentation du personnel.

Art. 14 Négociations salariales

- 14.1. Chaque partie contractante a jusqu'au 30 novembre de chaque année pour demander l'ouverture de négociations salariales et pour soumettre ses propositions. CBRE GWS GmbH remet jusqu'à la mi-septembre les informations déterminantes comme le chiffre d'affaires en relation avec les coûts salariaux, avec d'autres données le cas échéant. Les critères de référence pour les négociations salariales sont l'évolution de l'entreprise, l'évolution de la productivité, la situation du marché et l'évolution du coût de la vie (renchérissement).
- 14.2. CBRE GWS GmbH négocie avec la représentation interne du personnel sur la répartition individuelle de l'augmentation convenue pour la masse salariale.

Art. 15 Allocations sociales

- 15.1. Les allocations pour enfants et les allocations de formation sont régies par les dispositions légales du canton de site de l'établissement concerné de CBRE GWS GmbH.
- 15.2. Le montant annuel de l'allocation familiale est de 1700 francs. Elle est versée pour autant que CBRE GWS GmbH alloue au moins une allocation pour enfants ou de formation.

Art. 16 13^e salaire

- 16.1. Les employé-e-s ont droit à un 13^e salaire. Ce dernier est versé en décembre au plus tard.
- 16.2. Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le droit est accordé pro rata temporis. Le 13^e salaire est payé aux employé-e-s rémunérés à l'heure sur la base du taux d'occupation moyen.

Art. 17 Principes et définition du travail de jour, du soir et de nuit / des samedis, dimanches et jours fériés

Les indemnités de travail en équipe définies au art. 19 et 20 s'appliquent à tous les employé-e-s de CBRE GWS GmbH. Font exception les employé-e-s du domaine Security, sapeurs-pompiers professionnels compris, dont les indemnités de travail en équipe sont définies à l'art. 21.

- Est considéré comme travail de jour celui accompli entre 06h00 et 20h00.
- Est considéré comme travail du soir celui accompli entre 20h00 et 23h00.
- Est considéré comme travail de nuit celui accompli entre 23h00 et 06h00.

- Est considéré comme travail du samedi celui accompli entre 06h00 et 20h00 le samedi concerné (sauf compensation préalable ou ultérieure).
- Est considéré comme travail du dimanche ou des jours fériés celui accompli entre 00h00 et 24h00 du jour concerné.

Art. 18 Majorations lors de travail supplémentaire, le samedi, le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés

Les suppléments de salaire suivants non cumulables sont applicables pour les tâches expressément commandées.

- Temps de travail supérieur à 43 heures par semaine : 25%
- Travail le samedi : 25 % (sauf si le samedi a été défini comme jour normal de travail)
- Travail du soir : 50 %
- Travail de nuit : 50 %
- Travail du dimanche et des jours fériés : 75%

Les suppléments suivants non cumulables sont applicables pour des tâches expressément commandées dans les secteurs comportant des modèles de temps de travail flexible.

- Travail le samedi : 25%
- Travail du soir : 50 %
- Travail de nuit : 50 %
- Travail du dimanche et des jours fériés : 75%

Art. 19 Indemnités de travail en équipe

19.1. Les suppléments de salaire suivants non cumulables sont applicables pour le travail en équipe :

• Temps de travail supérieur à 43 heures par semaine	25%
• Travail le samedi	25%
• Travail continu le samedi	50%
• Travail du soir	50%
• Travail de nuit	50%
• Travail le dimanche et les jours fériés	75%
• Travail continu le dimanche et les jours fériés	100%

19.2. Service obligatoire accompli durant les jours de congé : 2 jours par année au maximum pris en compte comme journée de travail (sans indemnités).

19.3. Les indemnités pour travail de jour sont réservées.

19.4. Des pourcentages moyens équivalents peuvent être définis pour le calcul

des suppléments de salaires.

19.5. Sur entente avec les employé-e-s concernés, CBRE GWS GmbH peut compenser par du temps libre les indemnités de travail en équipe.

Art. 20 Congé d'équipe et réglementation supplémentaire pour le travail en équipe

20.1. Le personnel travaillant régulièrement en équipe bénéficie des congés suivants :

- 3/4 jour par mois pour les travailleurs réguliers en quatre équipes
- 1/2 jour par mois pour les travailleurs réguliers en trois équipes
- 1/4 jour par mois pour les travailleurs réguliers en deux équipes

20.2. Sont à considérer comme travail en équipe irrégulier des engagements survenant sporadiquement. Les semaines de travail en équipe accomplies effectivement dans le cadre d'une année sont additionnées. En cas de total dépassant 3 semaines, il est arrondi à 4 semaines :

- 1/2 jour pour 4 semaines de travail de nuit en équipe
- 1/4 jour pour 4 semaines de travail du soir en équipe
- CBRE GWS GmbH doit disposer d'une infrastructure (cuisine ou four à micro-ondes) permettant aux personnes travaillant en équipe de se préparer un repas chaud.
- En concertation avec la représentation du personnel, une solution alternative devra être recherchée pour les employé-e-s chez lesquels survient une contre-indication médicale au travail en équipe.

Art. 21 Indemnités de travail en équipe des employé-e-s du domaine Security (y c. sapeurs-pompiers professionnels)

21.1. Pour tenir compte du travail de nuit accompli entre 23h00 et 06h00 et du travail du dimanche ou des jours fériés accompli de 06h00 à 23h00, une indemnité en temps libre de 6 minutes (10 %) est accordée par heure travaillée à ces moments-là.

21.2. CBRE GWS GmbH est tenu d'utiliser au sein de l'entreprise, pour les employé-e-s concernés, une réglementation écrite contenant notamment les indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

21.3. Le travail des sapeurs-pompiers professionnels est régi par le règlement correspondant.

Art. 22 Service de piquet

22.1. Les employé-e-s peuvent être attribués au service de piquet par leurs supérieurs, selon les besoins du service.

- 22.2. Lors de service de piquet, l'employé-e se tient prêt-e à se mettre immédiatement au travail, le cas échéant, en dehors des heures de travail.
- 22.3. Le règlement correspondant s'applique.

Art. 23 Salaire de remplacement en cas d'empêchement de travailler sans faute de l'employé-e

- 23.1. **Maladie**
 - 23.1.1. CBRE GWS GmbH s'engage à assurer collectivement les employé-e-s soumis à la convention collective d'entreprise pour un salaire de remplacement de 100 % pendant les 60 premiers jours, puis 80 % pour le reste de la période d'assurance, du dernier salaire versé pour la durée normale du travail quotidien et perdu du fait de la maladie, pendant au moins 730 jours civils.
 - 23.1.2. La prime d'indemnités journalières en cas de maladie est financée, pour moitié à chaque fois, par les employé-e-s et par CBRE GWS GmbH.
- 23.2. **Accident**
 - 23.2.1. Les employé-e-s sont assurés contre les accidents en vertu de la loi.
 - 23.2.2. En cas d'incapacité temporaire de travail (au sens de l'art. 324a CO) due à un accident, CBRE GWS GmbH s'engage à compléter, pendant les 60 premiers jours, les prestations de la SUVA à hauteur de 100 %, à l'exclusion des accidents non assurés par la SUVA.
 - 23.2.3. CBRE GWS GmbH prend en charge l'intégralité des primes de l'assurance contre les accidents professionnels.
 - 23.2.4. La prime de l'assurance contre les accidents non professionnels (ANP) est à la charge de l'employé-e et de CBRE GWS GmbH, pour moitié chacun.

Art. 24 Service militaire, service civil et service de protection civile

- 24.1. Lors de service militaire obligatoire dans l'armée suisse, de service civil ou de service de protection civile, CBRE GWS GmbH garantit le remplacement intégral du salaire.
- 24.2. Les employé-e-s sans obligation d'entretien envers des enfants reçoivent 80 % du salaire pendant l'école de recrues ou le service civil.
- 24.3. Les allocations pour perte de gain sont décomptées du salaire de remplacement.

Art. 25 Congé de maternité

Les employées ont droit, à compter de l'accouchement, à un congé de maternité payé comme suit :

- versement du salaire intégral pendant 18 semaines à compter de la naissance, les prestations de l'assurance-maternité étant décomptées de ce salaire ;
- le droit au congé de maternité vaut également en cas d'adoption d'un enfant de moins de deux ans.

Art. 26 Congé de paternité

- 26.1. L'employé a droit à un congé de paternité payé de 10 jours ouvrables, à la naissance de ses propres enfants.
- 26.2. Le congé de paternité sera pris en principe en une seule fois et suite à la naissance (mais au plus tard dans un délai de 60 jours).
- 26.3. Le droit au congé de paternité vaut également en cas d'adoption d'un enfant de moins de deux ans.
- 26.4. En accord avec ses supérieurs, l'employé peut en outre prendre un congé de paternité non payé de 10 jours.

Art. 27 Congé de prise en charge pour les employé-e-s ayant des obligations familiales

- 27.1. Dans des cas d'urgence où il/elle doit s'occuper de proches et les soigner, l'employé-e peut obtenir un congé payé de 3 jours au maximum par année civile.
- 27.2. Sont considérés comme des proches au sens de cette disposition, le/la conjoint-e ou le/la concubin-e, les enfants et les parents, pour autant que ces personnes vivent sous le même toit.
- 27.3. La condition pour bénéficier de ce congé est que l'employé-e ne prenne que le temps rigoureusement nécessaire pour s'occuper en urgence de ces personnes pendant l'horaire de travail et fasse tout son possible pour trouver une solution à cette situation.
- 27.4. CBRE GWS GmbH doit être informé sans délai de l'absence et de son motif. Elle peut aussi exiger que l'employé-e atteste de l'urgence et de l'absolue nécessité de la prise en charge par la délivrance d'un certificat médical.

Art. 28 Jours fériés et jours de congé

- 28.1. Les employé-e-s bénéficient de 9 jours fériés légaux au niveau fédéral ou cantonal.
- 28.2. C'est le lieu de travail contractuel qui détermine les dates des jours fériés légaux.
- 28.3. Aucune compensation ne sera accordée si le jour férié tombe un samedi, un dimanche ou un autre jour férié.
- 28.4. Des jours de congé locaux peuvent être accordés sur accord avec la représentation interne du personnel.

Art. 29 Jouissance du salaire en cas de décès

- 29.1. Le contrat prend fin au décès de l'employé-e.
- 29.2. Toutefois, CBRE GWS GmbH doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un-e partenaire enregistré-e ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Art. 30 Formation continue

CBRE GWS GmbH encourage dans une mesure appropriée le perfectionnement et la reconversion tant professionnels que personnels des employé-e-s.

Art. 31 Congé pour activités ou formations syndicales

- 31.1. Les autorisations d'absence suivantes peuvent être accordées, sur demande, aux membres d'Unia : pour l'activité dans une fonction de membre élu d'un organe syndical (comité central, comité d'entreprise, etc.) ou d'un organe exécutif: jusqu'à 6 jours par an; pour la participation à des réunions syndicales en tant que délégué-e: jusqu'à 4 jours par an.
- 31.2. Jusqu'à 3 jours de congé par an peuvent être accordés, sur demande, aux membres d'Unia qui sont délégué-e-s à des cours de formation syndicale.
- 31.3. Les membres d'Unia peuvent en outre faire valoir un droit à des congés non payés pour participer à des activités de formation syndicale, dans la mesure où c'est compatible avec les besoins du service.
- 31.4. La compensation des absences au sens de 31.1 est réglée conformément à l'art. 36.

Art. 32 Tâches

- 32.1. La représentation du personnel a pour tâche de défendre dans l'entreprise les intérêts des employé-e-s représentés par elle. Elle veille à l'application des dispositions relatives au contrat de travail contenues dans la présente convention d'entreprise au sein de CBRE GWS GmbH et exerce les divers droits de participation prévus dans la loi ou dans la présente la convention collective d'entreprise, ou encore accordés par CBRE GWS GmbH.
- 32.2. La représentation du personnel est en droit d'informer les employé-e-s au bénéfice de cette convention collective de travail, en concertation avec le/la délégué-e de la direction, selon les modalités les plus appropriées en organisant des assemblées, par voie d'affichage ou par l'envoi de circulaires.

Art. 33 Principes régissant la collaboration entre la représentation du personnel et CBRE GWS GmbH

- 33.1. La collaboration entre CBRE GWS GmbH et la représentation du personnel dans toutes les affaires repose sur le principe de la bonne foi. CBRE GWS GmbH doit soutenir la représentation du personnel dans l'exercice de ses activités, et mettre à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.
- 33.2. Les membres de la représentation du personnel sont déchargés de leurs obligations professionnelles dans la mesure où c'est nécessaire à l'exercice de leur mandat. Il sera dûment tenu compte des besoins du service. D'entente avec CBRE GWS GmbH, s'ils doivent participer en dehors des heures de travail à des séances, auditions, négociations, etc., le temps nécessaire à cet effet sera décompté ou indemnisé comme temps de travail rémunéré (mais sans les indemnités de travail en équipe et les autres majorations des heures de travail).
- 33.3. La présidence est déchargée de ses obligations professionnelles à hauteur de 30 % de la durée normale du travail, pour lui permettre d'exercer ses fonctions de représentation (mais pas ses éventuelles fonctions syndicales ou associatives). D'entente avec la direction du personnel de CBRE GWS GmbH, elle définit les heures auxquelles elle exerce normalement, pendant la semaine de travail, ses fonctions de représentation et où elle est disponible pour les employé-e-s ou pour des réunions avec CBRE GWS GmbH.
- 33.4. La formation et le perfectionnement liés à l'activité de membre de la représentation du personnel sont garantis et font l'objet d'une réglementation détaillée entre CBRE GWS GmbH et la représentation du personnel, sur la base des objectifs suivants :
 - chaque membre de la représentation du personnel peut faire valoir un droit à des congés payés de max. 5 jours ouvrables par année, afin de

délibérer et régler les affaires touchant à l'exploitation de l'entreprise ou à sa convention collective ;

- il sera dûment tenu compte des besoins du service ;
- un accord préalable doit être trouvé dès que possible avec les supérieurs hiérarchiques, mais au plus tard trois semaines à l'avance ;
- les frais de formation sont à la charge du fonds de solidarité.

33.5. CBRE GWS GmbH n'a pas le droit d'empêcher les membres de la représentation du personnel d'exercer leur mandat dans les règles, et ceux-ci ne doivent pas non plus être défavorisés en raison de l'exercice de cette activité.

33.6. Lors de la classification de leur fonction et de l'évaluation de leurs prestations, il importe de prendre en compte qu'ils accomplissent ce mandat dans l'intérêt des employé-e-s ainsi que de l'entreprise, en plus de leurs tâches habituelles.

33.7. Le délai de congé à respecter pour les membres de la représentation du personnel est de 7 mois, y c. le délai de congé visé à l'art. 10.

33.8. Les membres de la représentation du personnel sont soumis au devoir de discrétion prévu à l'art. 14 de la loi sur la participation et sont tenus d'exercer leur mandat de manière loyale, selon les règles de la bonne foi.

Art. 34 Droits de participation

Les droits de participation de la représentation du personnel découlent en premier lieu de différentes dispositions légales, qui demeurent toujours garanties.

Selon la présente convention collective d'entreprise, la représentation du personnel jouit des droits de participation suivants :

34.1. Information

- 34.1.1. La représentation du personnel doit être informée au moins une fois par an de l'évolution globale de l'effectif du personnel.
- 34.1.2. La représentation du personnel doit être informée au moins une fois par an au sujet de la marche des affaires.
- 34.1.3. Lors de réductions de personnel envisagées suite à un manque de travail ou pour d'autres raisons qui ne sont pas liées à la personne des employé-e-s telles que fusions, transferts de produits, mesures de rationalisation et fermetures d'entreprises par ex., la représentation du personnel doit être informée le plus rapidement possible de l'ampleur et du calendrier de ces mesures.
- 34.1.4. Si l'entreprise envisage de recourir au chômage partiel, la représentation du personnel devra être informée le plus rapidement possible de l'ampleur et de la durée prévue de cette mesure.

34.2. Consultation¹

- Questions touchant à l'égalité
- Aménagement des horaires de travail / nouveaux modèles de temps de travail
- Réglementation du temps de travail en cas d'annualisation du temps de travail
- Aménagement des horaires de travail en équipe
- Détermination des indemnités forfaitaires pour le travail en équipe
- Réglementation des absences et des jours de congé payés
- Règlement du service de piquet
- Conception du système de salaires
- Définition d'un éventuel système de bonus
- Salaire de remplacement (règlement sur le salaire de remplacement)
- Mutation d'employé-e-s par groupes d'une certaine taille
- Réglementation du chômage partiel
- Licenciements économiques

¹ Le droit de consultation inclut un droit d'être écouté et d'être conseillé avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que l'obligation pour ce dernier de motiver sa décision si elle ne tient pas compte ou seulement de façon partielle des objections de la représentation du personnel concerné dans ses activités professionnelles.

- Elaboration d'un plan social, le cas échéant lors de réductions d'effectifs
- Règlement sur la coopération en matière de sécurité, de protection de la santé et de l'environnement sur le lieu de travail
- Système de soumission de suggestions
- Système d'attribution de bourses d'études
- Formation professionnelle initiale et continue des employé-e-s au bénéfice de la CCT

34.3. **Codécision paritaire**

- Evaluation des fonctions ou des postes dans les commissions paritaires d'évaluation internes
- Règlement sur la représentation du personnel et règlement d'élection de la représentation du personnel

Art. 35 Règlement sur la représentation du personnel

35.1. Le mode d'élection, le mandat et les devoirs de la représentation du personnel, de même que l'organisation de la participation au sein de l'entreprise font l'objet d'un règlement élaboré conjointement par CBRE GWS GmbH et la représentation du personnel, qui doit également préciser les moyens financiers mis à disposition par CBRE GWS GmbH.

35.2. Une représentation équilibrée des différents groupes d'employé-e-s et des sexes est souhaitable au sein de la représentation du personnel. Lors de l'organisation des séances et activités des représentations du personnel, il sera tenu dûment compte des personnes ayant des responsabilités familiales, afin de faciliter leur participation active.

E. Contribution aux frais de formation et aux frais d'exécution de la convention

Art. 36 Contributions de solidarité

36.1. CBRE GWS GmbH prélève par retenue sur le salaire des employé-e-s relevant de la CCT (à l'exception des apprenti-e-s) une contribution de solidarité de 10 francs par mois pour un taux d'occupation de plus de 50 % et de 5 francs pour un taux d'occupation jusqu'à 50 %.

En outre il est convenu que les employé-e-s organisés seront remboursés chaque mois d'un montant de CHF 20.00.

36.2. Les parties contractantes gèrent un fonds pour l'administration des contributions de solidarité. Ce fonds finance en particulier :

- les contributions aux parties contractantes au titre de leurs frais de négociation et d'application de la convention
- les contributions à la formation des représentant-e-s des employé-e-s;
- les contributions à la formation continue et aux cours destinés aux employé-e-s soumis à la convention
- la publication de la convention
- le matériel d'information des employé-e-s sur la convention.

36.3. Pour des raisons techniques, les contributions de solidarité sont déduites du salaire de tous les employé-e-s. Les personnes syndiquées peuvent obtenir le remboursement de cette contribution par leur syndicat une fois par an, sur présentation d'une pièce justificative.

36.4. L'application administrative et opérationnelle est réglée par la commission paritaire définie à l'art. 37.

36.5. Les partenaires sociaux édictent un règlement sur l'organisation et la gestion du fonds de solidarité.

36.6. Ils font contrôler chaque année, par une source de contrôle reconnue, la comptabilité et l'utilisation conforme à la convention des contributions.

Art. 37 Commission paritaire (CP)

37.1. Election et composition

37.1.1. Une commission paritaire est constituée sous la forme juridique d'une association, afin de favoriser une collaboration basée sur la loyauté et la confiance réciproque entre les parties contractantes, ainsi que pour l'exécution de la présente convention. Ses statuts sont soumis à l'approbation des parties contractantes.

37.1.2. La CP se compose de deux représentants de CBRE GWS GmbH ainsi que d'un-e représentant-e d' Unia et d'un-e représentant-e de la représentation du personnel.

37.1.3. Le directeur des ressources humaines de CBRE GWS GmbH ou une personne désignée par lui en assume la présidence. La vice-présidence revient à un-e représentant-e du syndicat Unia.

37.1.4. La CP s'acquitte d'un commun accord des tâches et compétences qui lui sont dévolues. Ses décisions sont prises à l'unanimité.

37.2. Tâches et compétences

37.2.1. La CP veille à l'observation et à la bonne exécution de la convention. Elle organise, si nécessaire, des séances portant sur des questions d'intérêt commun. Elle se réunit au moins une fois par an.

37.2.2. Les parties contractantes peuvent soumettre à la CP les différends et litiges portant sur l'interprétation de la présente convention.

Art. 38 Tribunal arbitral

38.1. Les litiges opposant les parties contractantes sur l'interprétation et sur l'application de la présente CCT et de ses annexes qui ne peuvent être résolus par la commission paritaire sont du ressort d'un tribunal arbitral, à l'exclusion des tribunaux ordinaires.

38.2. Le tribunal arbitral se compose de trois personnes. CBRE GWS GmbH, d'une part, et le syndicat Unia, d'autre part, désignent chacun l'arbitre de son choix. Les arbitres désignent dans les 30 jours un-e président-e.

38.3. Les frais éventuels sont à la charge des parties contractantes elles-mêmes.

Art. 39 For

Les parties contractantes reconnaissent Bâle comme for.

Art. 40 Compléments ou amendements à apporter à la convention

- 40.1. Les parties contractantes se déclarent prêtes à accepter d'examiner des propositions visant à compléter ou à modifier la convention et à se concerter à ce sujet, y compris pendant la durée de validité de la convention.
- 40.2. Aussi longtemps qu'aucun accord n'intervient sur ces propositions, la convention collective existante restera en vigueur sans changements.

G. Durée de la convention

Art. 41 Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention collective d'entreprise entre en vigueur le 1^{er} avril 2017 et reste en vigueur trois ans, soit jusqu'au 31 mars 2020. Elle est renouvelée automatiquement d'année en année, sous réserve de sa dénonciation au plus tard six mois avant l'expiration de cette période de trois ans par CBRE GWS GmbH ou par le syndicat Unia.

|

Si un manque de travail ou d'autres raisons qui ne sont pas liées à la personne des employé-e-s rendent nécessaires des licenciements collectifs, des fermetures complètes ou partielles d'entreprises, des fusions, etc., CBRE GWS GmbH a l'obligation d'informer la représentation du personnel et les syndicats signataires le plus rapidement possible, mais au plus tard six semaines avant tout licenciement, et de se concerter avec eux sur les mesures prévues.

Dans la mesure du possible, il faudra éviter les cas de détresse. Des égards particuliers doivent être pris pour les employé-e-s de plus de 50 ans.

Dans la mesure du possible, CBRE GWS GmbH proposera aux employé-e-s concernés un autre poste de travail adéquat en son sein.

En plus du préavis contractuel de 3 mois CBRE GWS GmbH garantit aux employé-e-s de plus de 50 ans une poursuite de l'emploi limitée à 3 mois ultérieurement.

Il incombe à CBRE GWS GmbH, à la représentation du personnel et aux syndicats signataires d'examiner conjointement quelles mesures seraient appropriées afin de limiter de façon responsable, pour les employé-e-s concernés, les conséquences matérielles et humaines des mesures prévues. En font partie les droits et obligations suivants, inscrits dans la loi ou dans la CCT :

- délais de congé
- obligation de verser le salaire, y c. les prestations accessoires en faisant partie
- prévoyance du personnel d'entreprise
- indemnité de départ, pour autant qu'elle ne soit pas remplacée par des prestations de libre passage.

Dans la mesure du possible, les prestations et mesures volontaires suivantes seront également examinées :

- offres de reclassement dans l'entreprise, en cas de fermeture partielle
- formation et perfectionnement internes
- aide de l'employeur à la recherche d'emploi
- prolongation des délais de congé (ou réduction sur demande des employé-e-s)
- indemnités de départ
- prestations supplémentaires dans les cas individuels de rigueur
- primes de constance pour les personnes s'engageant à maintenir leur contrat de travail au-delà du délai de congé
- facilités accordées en cas de déménagement
- mesures relevant de la prévoyance professionnelle.

Art. 42 Absences d'une demi-journée, d'une journée entière

Il n'y aura aucune retenue sur le salaire pour cause de temps de travail non effectué, dans les cas suivants :

Jubilé

25 années d'ancienneté	1 jour
40 années d'ancienneté	1 jour

Mariages / Enregistrement d'un partenariat

concernant l'employé-e (sans changement de domicile)	2 jours
concernant l'employé-e (y compris déménagement)	3 jours
concernant les propres enfants, petits-enfants, frères, sœurs et parents	1 jour
noces d'argent de l'employé-e et noces d'or des parents ou beaux-parents	1 jour

Changement de domicile

déménagement du/de la employé-e	1 jour
déménagement des parents si l'employé-e habite sous le même toit	1 jour

Décès

du/de la conjoint-e ou du/de la concubin-e, des enfants, des parents ou d'autres proches parents vivant au domicile de l'employé-e, du jour du décès jusqu'après l'enterrement	3 jours
enterrement d'autres membres de la famille (grands-parents, petits-enfants, beaux-parents, frères et sœurs, beau-frère, belle-sœur, gendre ou belle-fille)	1 jour

enterrement de collègues de travail de la même unité opérationnelle si l'employé-e s'y rend à la demande de l'entreprise:

- obsèques dans la localité où travaille l'employé-e ou dans la proche périphérie
- obsèques dans une localité plus lointaine

$\frac{1}{2}$ jour
1 jour

Service militaire

recrutement	durée effective
libération des obligations militaires	1 jour

L'entreprise réserve sa décision pour des cas particuliers.

Art. 43 Absences ponctuelles

Les absences ponctuelles n'entraînent pas de retenue de salaire pour les heures perdues dans les cas suivants. On attend toutefois des employé-e-s qu'ils/elles placent autant que possible ces absences à des heures situées au début ou avant la fin de l'horaire de travail individuel, et qu'ils/elles s'engagent à ne prendre que le temps strictement nécessaire sur leur temps de travail :

- Examen sanitaire et inspection militaire
- Consultation chez le médecin et le dentiste
- Visites à l'hôpital du/de la conjoint-e ou du/de la concubin-e, de descendants en ligne directe, de parents ou de frères et sœurs
- Maladies ou accident du/de la conjoint-e ou du/de la concubin-e, des enfants ou d'autres membres de la famille proche habitant sous le même toit que l'employé-e
- Convocations chez les autorités resp. dans les écoles

Bâle, mars 2017

CBRE GWS GmbH



Jochen Scraback
Group Account Leader Life Science



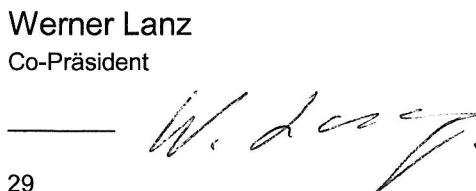
Heinz Keller
HR Director Switzerland&Austria

Gewerkschaft Unia


Corrado Pardini
Mitglied Unia Geschäftsleitung
Sektorleitung Industrie
Corinne Schärer
Mitglied Unia Geschäftsleitung
Sanja Petic
Co-Regieleiterin Unia Nordwestschweiz
Ulrike Mänel
Teamleiterin Industrie Unia Nordwestschweiz

Interne Personalvertretung der CBRE GWS GmbH

Werner Lanz
Co-Präsident


Werner Lanz

Roland Schmidlin
Co-Präsident

