

ELVETINO

Une entreprise des CFF SA.

Convention Collective de Travail Elvetino SA.

2018.



Convention Collective de Travail.

conclue entre



Elvetino SA
Limmatstrasse 23
8005 Zurich

(ci-après désignée par «Elvetino»)

et les représentants du personnel



Syndicat du personnel des transports (SEV)
Steinerstrasse 35
Case postal
3006 Berne

et



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Berne 15

(ci-après désignée par «associations du personnel»)

(Elvetino et associations du personnel désignés ci-après «parties contractantes»)

Table des matières.

4

Bases de la convention collective de travail.

Partie générale et droit des obligations.	7
1 Champ d'application	7
2 Lois et dispositions, juridiction compétente	7
3 Collaboration entre les parties contractantes	8
4 Droit de coalition	8
5 Contribution aux frais de fonctionnement	8
6 Arbitrage	9
7 Obligation du maintien de la paix sociale	9
8 Entrée en vigueur et durée, modifications pendant la durée du contrat	10

Clauses relevant du droit du travail.

Partie normative.	11
9 Conditions d'engagement	11
10 Début et fin des rapports de travail	12
11 Gains accessoires	16
12 Charges publiques	16
13 Droit de la personnalité	17
14 Participation	18
15 Conduite et obligations des collaborateurs	18
16 Durée du travail	21
17 Auxiliaires	21
18 Vacances	21
19 Jours chômés rémunérés (non valable pour les auxiliaires, sauf mention contraire)	23
20 Développement du personnel	25
21 Rémunération et indemnités	26
22 13 ^{ème} salaire	27
23 Allocations sociales	27
24 Remboursements et indemnités	28
25 Subsistance	28
26 Uniformes	29
27 Réductions sur le transport, chemin du travail	30

28	Gratification pour ancienneté de service	30	5
29	Maladie et accident	31	
30	Allocation de maternité	35	
31	Service militaire	35	
32	Dispositions de prévoyance	36	

Annexe I.

Salaires de base minimaux, indemnités dépendant de la fonction.	38
--	-----------

Annexe II.

Durée du travail.	39
--------------------------	-----------

Annexe III.

Dispositions spéciales pour les auxiliaires.	44
---	-----------

Annexe IV.

Participation au sein de l'entreprise: Commission du personnel.	46
--	-----------

Préambule

Avec cette Convention Collective de Travail, les parties contractantes veulent apporter leur contribution pour qu'Elvetino assure ses services pour les Chemins de fer suisses à un niveau qualitatif et économique élevé et les garantisse à long terme. Elles reconnaissent que cet objectif ne peut être atteint qu'avec des collaborateurs responsables, motivés et performants, ainsi qu'avec une politique du personnel durable et progressiste apte à soutenir les talents et les capacités de chacun, restant à l'écoute des requêtes des collaborateurs, reconnaissant la valeur de leur travail. La politique des collaborateurs d'Elvetino s'inspire de ce principe.

Les parties contractantes se réclament du partenariat social comme moyen favorisant un climat de travail dans le respect mutuel, l'estime réciproque et une plus grande satisfaction dans le travail. Cette CCT est soumise au principe de la bonne foi qui oblige les parties contractantes à prendre au sérieux les intérêts de la partie adverse et de les honorer avec respect. Les parties contractantes feront tout ce qui est en leur pouvoir pour renforcer le partenariat social et assumer leurs responsabilités sociales. Dans la mesure du possible, les divergences des points de vue seront toujours réglées par voie de négociation.

Les parties contractantes reconnaissent que le contexte des services des Chemins de fer suisses est en pleine mutation. C'est la raison pour laquelle les points réglés dans le présent contrat sont aussi soumis à de constantes modifications. Afin de tenir compte de cette dynamique, les parties contractantes s'engagent à négocier le développement de ce contrat dans le futur et à discuter du positionnement des services des Chemins de fer suisses.

Bases de la convention collective de travail.

Partie générale et droit des obligations.

1 Champ d'application

7

1.1 Cette Convention Collective de Travail (CCT) s'applique à tous les rapports de travail entre Elvetino et tous les collaborateurs d'Elvetino avec domicile de service en Suisse, exception faite:

- des collaborateurs dans les bureaux et les services administratifs
- des personnes ayant, selon la loi sur la formation professionnelle, un contrat d'apprentissage
- des collaborateurs cadres à partir de l'échelon Suppléant du chef de section/Service Manager/Quality Manager

1.2 En cas de reprise partielle d'une entreprise ou d'entreprises dans leur globalité, cette CCT reste en général applicable. Les parties contractantes discuteront des exceptions au cas par cas.

1.3 La présente CCT ne s'applique pas aux rapports de travail pour lesquels l'ensemble ou certaines des dispositions d'une autre CCT sont applicables.

1.4 Pour des raisons de simplification, les collaboratrices et les collaborateurs seront appelés uniformément «collaborateurs» dans la présente CCT.

1.5 Les annexes sont partie intégrante de la présente CCT.

2 Lois et dispositions, juridiction compétente

2.1 Dans tous les cas non réglés par la présente convention, les dispositions légales suisses en vigueur font foi.

2.2 Parallèlement à la présente CCT, les règlements de service d'Elvetino liés à une fonction ainsi que le règlement de l'institution de prévoyance du personnel d'Elvetino sont valables.

2.3 Des différends individuels entre Elvetino et le collaborateur doivent être tranchés par le tribunal compétent.

3 Collaboration entre les parties contractantes

3.1 Les parties contractantes échangeront régulièrement des informations concernant leurs intentions et leurs objectifs. La compréhension mutuelle en sera ainsi favorisée.

3.2 Les associations du personnel doivent être tenues au courant des affaires et des projets.

3.3 Pendant une procédure d'arbitrage selon l'art. 6, les parties contractantes s'abstiendront de toute action qui pourrait contribuer à aggraver le conflit.

3.4 A la fin de chaque année, les parties contractantes négocieront l'adaptation au renchérissement des prix des salaires de base, des salaires de base minimaux, des allocations, des remboursements et des indemnités. Pour ce faire, elles tiennent compte de la situation économique et financière d'Elvetino ainsi que de la situation sur le marché du travail.

4 Droit de coalition

Le droit de coalition est garanti.

5 Contribution aux frais de fonctionnement

5.1 Tout collaborateur ayant un poste fixe et étant soumis à la CCT versera une contribution annuelle pour les frais de fonctionnement de CHF 72.00. Pour les auxiliaires, la contribution aux frais de fonction-

nement est de CHF 0.30 par jour de travail. Ce montant sera directement déduit du salaire chaque mois, et il revient exclusivement aux associations du personnel. Pour les membres des associations du personnel, les frais de fonctionnement seront décomptés.

5.2 La contribution aux frais de fonctionnement est réduite de moitié dans le cas d'une relation de travail à temps partiel de 50 % ou moins.

6 Arbitrage

6.1 En cas de désaccord sur l'interprétation de la présente CCT, les parties contractantes essaieront de trouver une solution à l'amiable.

6.2 Si les parties contractantes ne trouvent pas d'accord, chaque partie contractante peut soumettre l'affaire à un tribunal d'arbitrage qui tranchera après avoir consulté par écrit l'autre partie contractante et, le cas échéant, après avoir entendu les deux parties. La décision du tribunal arbitral est définitive.

6.3 Le tribunal arbitral est composé d'un représentant d'Elvetino, d'un représentant d'un des syndicats et d'un président désigné conjointement. Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre sur la personne du président, c'est le président du Tribunal de deuxième instance (Cour suprême) du Canton de Zurich qui nommera le président.

6.4 Les frais du tribunal d'arbitrage seront pris en charge par moitié par chacune des parties contractantes.

7 Obligation du maintien de la paix sociale

7.1 Les parties contractantes se soumettent à l'obligation du maintien de la paix sociale absolue durant toute la durée de la convention. En consé-

quence, il faut s'abstenir de toute perturbation de la paix sociale pendant la durée du contrat.

7.2 Est notamment considérée comme perturbation de la paix sociale, la grève, la grève d'avertissement, le boycott ou le lock-out, ainsi que toute autre mesure du même ordre telles que la menace de grève, l'incitation à la grève ou la résistance passive (grève du zèle).

7.3 La sauvegarde de la paix sociale absolue signifie que même pour des différends concernant des questions non réglées par la CCT, l'obligation de paix subsiste.

8 Entrée en vigueur et durée, modifications pendant la durée du contrat

8.1 La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée. Les parties contractantes peuvent la résilier le 31 décembre de chaque année, mais au plus tôt le 31 décembre 2022, en respectant un préavis de six mois.

8.2 Les parties contractantes sont d'accord, pendant la durée du contrat, de recevoir des propositions pour modifier ou pour compléter la CCT, de les examiner de bonne foi et de chercher ensemble des solutions. Si aucun accord n'est possible, la CCT actuelle est valable. Il est exclu de faire appel à un arbitre.

8.3 La présente CCT est éditée en allemand, français et italien. Le texte original en allemand est déterminant pour l'interprétation.

8.4 En absence de contrat, les dispositions normatives de la présente CCT resteront valables en tant que conventions individuelles de travail jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais au maximum trois mois. Pendant cette période, les collaborateurs continueront à verser leur contribution aux frais de fonctionnement en accord avec l'art. 5.

Clauses relevant du droit du travail.

Partie normative.

9 Conditions d'engagement

11

9.1 Tous les collaborateurs soumis à la présente CCT sont, soit des employés fixes avec une occupation à plein temps («collaborateurs à plein temps»), soit des employés fixes occupés à temps partiel («collaborateurs à temps partiel»), soit des auxiliaires.

9.2 a) Au sens de la présente CCT, les collaborateurs à temps partiel sont des collaborateurs ayant des rapports de travail qui ne se distinguent des rapports de travail des collaborateurs à plein temps que par une durée de travail plus courte et contractuellement convenue. Par rapport au temps de travail effectué, ils bénéficient des mêmes droits et obligations que les collaborateurs à plein temps. Les collaborateurs avec un taux d'occupation de 50 % et plus sont, en règle générale, embauchés comme collaborateurs à temps partiel. Les collaborateurs à temps partiel avec un taux d'occupation de 50 % à 60 % ont droit à deux jours fixes de repos hebdomadaires (toujours aux mêmes jours; pas le samedi/dimanche), ceux avec un taux d'occupation de 61 % à 80 % ont droit à un jour de repos (pas le samedi/dimanche). Cette réglementation ne s'applique pas aux jours fériés qui tombent sur un jour de repos fixe. Si les demandes de jours de repos fixes se concentrent sur certains jours précis de la semaine, Elvetino consultera les collaborateurs concernés pour que les jours de repos fixes soient aussi garanties aux autres jours de la semaine.

b) Durant les mois où le temps de travail est supérieur au temps partiel défini dans le contrat de travail, le temps de travail compris entre le temps contractuel et le temps effectif sera intégralement rémunéré le mois suivant sur la base du salaire de base individuel, augmenté du prorata correspondant au temps supplémentaire (sans majoration sur le travail supplémentaire, mais inclus le 13^{ème} salaire et une majoration sur les vacances. Si

le temps de travail réel est supérieur à un temps plein, la différence entre le temps partiel et le temps plein sera rémunérée sur la base du salaire de base individuel, augmenté du prorata correspondant au temps supplémentaire. Pour les heures de travail supplémentaires à un temps plein, ce sont les dispositions relatives aux heures supplémentaires qui s'appliquent (annexe II).

9.3 Au sens de la présente CCT, les auxiliaires sont des collaborateurs ayant des engagements irréguliers.

Pour les auxiliaires, toutes les dispositions de la présente CCT sont également valables à moins qu'une réglementation divergente ne soit convenue. L'annexe III règle les détails.

9.4 Tous les rapports de travail soumis à la présente CCT peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée (p. ex. travail saisonnier).

10 Début et fin des rapports de travail

10.1 Conclusion du contrat de travail.

Les rapports de travail de chaque collaborateur sont réglés par un contrat de travail individuel écrit. Il doit au minimum respecter les dispositions de la présente CCT. Cette dernière sera remise au collaborateur, dès le commencement des rapports de travail, avec les règlements de service liés à la fonction.

10.2 Domicile de service.

Un domicile de service est fixé pour chaque collaborateur. Le domicile de service est défini par le lieu où le collaborateur commence et termine son service. Il est possible de regrouper en un même domicile de service plusieurs lieux auxquels le collaborateur commence et termine son service. Les parties contractantes s'entendent de cas en cas et par

le biais d'accords séparés sur le regroupement de plusieurs lieux en un même domicile de service.

10.3 Période d'essai.

La période d'essai est de trois mois pour les contrats de travail à durée indéterminée et de deux mois pour les contrats de travail à durée déterminée.

10.4 Fin des rapports de travail.

Les rapports de travail prennent fin soit avec la résiliation, soit à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, soit à l'âge de la retraite ou au décès du collaborateur.

10.5 Résiliation.

- a) Pour résilier un contrat de travail, les préavis à respecter, et valables pour les deux parties, sont les suivants:
- expirant le 15 ou le dernier jour du mois:
 - pendant le temps d'essai selon l'art. 10.3: 14 jours
 - après la période d'essai et avant l'échéance de la 1^{ère} année de service: 1 mois
 - après la 1^{ère} et avant l'échéance de la 2^{ème} année de service: 2 mois
 - expirant le dernier jour du mois:
 - après la 2^{ème} et avant l'échéance de la 5^{ème} année de service: 2 mois
 - après la 5^{ème} année de service: 3 mois
 - pour les auxiliaires après la période d'essai toujours: 1 mois (expirant le 15 ou le dernier d'un mois pendant les deux premières années de service, après expirant le dernier d'un mois)

Des délais de congé plus longs peuvent être définis dans le contrat de travail individuel.

- b) Pendant le temps d'essai, la notification écrite du congé doit arriver chez l'intéressé au plus tard le dernier jour de la période d'essai, après l'échéance de la période d'essai au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé (par poste ou remise en mains propres). Déterminant pour la durée du délai de préavis ainsi que pour son terme est la date de la réception de la lettre de congé.
- c) Celui qui donne le congé doit le justifier par écrit si l'autre partie l'exige.
- d) Dans le cas de licenciements collectifs suite à la fermeture d'une partie de l'entreprise, d'un site ou d'un domaine d'organisation, à une rationalisation ou similaire, les dispositions légales correspondantes doivent être respectées (information et droit d'intervention). Dans de tels cas, Elvetino s'efforce si possible de procurer aux collaborateurs concernés un emploi dans un autre domicile de service ou une autre section. De plus, les parties contractantes s'engagent à entreprendre des négociations en vue d'un plan social.

10.6 Résiliation en temps inopportun.

- a) Après la période d'essai, Elvetino ne peut pas résilier le contrat:
 - pendant que le collaborateur accomplit un service obligatoire militaire ou dans la protection civile, ou un service civil en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours
 - pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à une faute du collaborateur, et cela pendant une durée de 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service
 - pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une collaboratrice

- pendant que le collaborateur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale
 - pendant les vacances du collaborateur
- b) Si Elvetino a notifié le congé avant une de ces périodes suspensives et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu (exception faite du cas des vacances) et ne continue à courir qu'après la fin de cette période suspensive. Si la fin du délai de congé, qui a recommencé à courir, ne tombe pas sur un terme (le quinzième ou le dernier jour d'un mois au cours des deux premières années de service, le dernier jour du mois dès la troisième année de service), ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme de résiliation. En conséquence, les droits et obligations mutuels issus du contrat de travail, en particulier l'obligation qu'a le collaborateur à fournir du travail, sont prolongés.

10.7 Résiliation immédiate.

- a) Elvetino et le collaborateur peuvent, en tout temps, résilier sans préavis le contrat pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas ne peut être considéré comme tel, le fait que le collaborateur a été empêché de travailler indépendamment de sa volonté.
- b) La résiliation immédiate doit être justifiée par écrit.
- c) Si les justes motifs d'une résiliation immédiate de contrat sont fondés sur le non respect de ce dernier par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des contrats de travail.

- d) Lorsque Elvetino résilie sans préavis et sans justes motifs un contrat, le collaborateur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée. Le collaborateur doit se faire imputer sur ce montant ce qu'il a épargné par suite de la cessation des rapports de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.
- e) Lorsqu'un collaborateur n'entre pas en service ou abandonne son emploi subitement et sans justes motifs, Elvetino a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel moyen du collaborateur pendant la durée précédent l'engagement (au max. 12 mois) ou du salaire mensuel attendu (en cas de non-entrée en service). Elvetino a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

11 Gains accessoires

Pour un collaborateur à temps plein, une activité accessoire rémunérée n'est autorisée qu'avec l'accord du membre de la direction compétent pour ce collaborateur. Elvetino rejette toute responsabilité en cas de conséquences préjudiciables à la suite d'une activité en dehors de l'entreprise.

12 Charges publiques

12.1 La direction d'Elvetino doit être informée en temps utile de l'exercice d'une charge publique.

12.2 Des charges publiques se rapprochant d'une activité lucrative sont considérées comme activités accessoires au sens de l'art. 11.

12.3 Le collaborateur obligé d'interrompre son service pour exercer une charge publique est tenu de demander congé en temps utile. Le membre de la direction compétent pour ce collaborateur décidera du paiement du salaire pendant cette période.

13 Droit de la personnalité

13.1 Protection de la personnalité.

Elvetino prend des mesures appropriées pour protéger la personnalité du collaborateur. La protection de la personnalité comprend la protection du collaborateur contre toute discrimination, en particulier par rapport à sa culture, sa langue, sa foi, son mode de vie ou son sexe.

Aucun collaborateur ne peut faire valoir la protection de la personnalité pour éviter de fournir des prestations convenues contractuellement ou de les fournir dans une autre forme que celle prévue.

13.2 Egalité entre hommes et femmes.

Sur le plan professionnel, les femmes et les hommes sont égaux en droit. Les demandeurs d'emploi seront retenus selon leurs aptitudes personnelles et professionnelles, indépendamment de leur sexe. La mise au concours d'un poste ne tient pas compte du sexe.

13.3 Protection des données.

Elvetino accorde une grande importance au respect et à l'application correcte des dispositions légales en vigueur dans le domaine de la protection des données, notamment en rapport avec le traitement des données relatives au personnel et de toutes autres données délicates.

13.4 Protection de la santé et sécurité du travail.

Pour protéger la santé et la sécurité du collaborateur, Elvetino prend toutes les mesures dépendant de sa volonté qui sont nécessaires au vu de l'expérience, applicables en l'état actuel de la technique et adap-

tées aux conditions existantes dans l'entreprise. Le collaborateur soutient Elvetino dans l'application des mesures à prendre. Il respecte les instructions et utilise de manière correcte les dispositifs de prévention de la santé et liées à la sécurité. La participation exigée par la loi dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité du travail est exercée par la commission du personnel.

14 Participation

14.1 Une collaboration en toute confiance dans l'entreprise exige une information ouverte et anticipée entre la direction, les supérieurs et les collaborateurs. Ces derniers s'informent mutuellement de toutes les questions importantes concernant la place de travail et l'organisation du travail.

14.2 La participation au sein de l'entreprise est exercée en particulier par la commission du personnel. Les détails sont réglés dans l'annexe IV.

15 Conduite et obligations des collaborateurs

15.1 Le collaborateur a l'obligation de préserver les intérêts d'Elvetino en son âme et conscience. Il reconnaît les règlements d'entreprise promulgués par Elvetino dans les limites des dispositions légales (règlements de service, directives et circulaires etc.) et s'engage à les respecter. Elvetino se charge de donner les instructions nécessaires.

15.2 Le collaborateur doit utiliser les machines, les outils de travail, les équipements et les installations techniques selon les règles de l'art et doit traiter l'équipement et le stock de marchandises repris par lui avec tout le soin nécessaire. Les pannes et défauts doivent être annoncés immédiatement.

15.3 Le collaborateur doit contrôler l'inventaire des marchandises et de l'équipement dès son entrée au service, à moins que ce soit impossible par des raisons objectives. Les manques doivent être annoncés immédiatement au service responsable, sinon l'intégralité soit supposée. Elvetino peut effectuer un contrôle d'inventaire à tout moment.

15.4 Durant ses journées de travail, le collaborateur est tenu d'être joignable comme suit même en-dehors des heures de service:

- a) avant le début du service.
 - service commençant avant 9 heures: une heure avant
 - service commençant à partir de 9 heures: deux heures avant
- b) après le service.
 - service finissant avant 21 heures: une heure après
 - service finissant à partir de 21 heures: une demi-heure après

Le collaborateur est tenu de communiquer un numéro de téléphone auquel il est joignable à ces heures. On n'attend pas du collaborateur qu'il soit disponible pour de courtes interventions durant ces heures avant et après le service.

15.5 Le collaborateur qui viole des obligations contractuelles peut être poursuivi. Le mode et l'étendu d'une telle mesure dépend de la faute, des motifs, de la conduite dans le passé, de la position hiérarchique et de la responsabilité du collaborateur.

15.6 Le collaborateur est responsable du dommage subi par Elvetino si celui-ci était la conséquence de son comportement fautif. Le soin que le collaborateur aurait dû apporter est évalué en tenant compte du risque inhérent au poste, du degré de formation ou des connaissances professionnelles nécessaires pour assumer la tâche, ainsi que des capacités et de la personnalité du collaborateur dont Elvetino a eu ou aurait dû avoir connaissance.

15.7 Le collaborateur a l'obligation de conserver consciencieusement l'argent encaissé et de le déposer, ou plus précisément de le verser au plus vite par le moyen prévu. En particulier, il lui est interdit d'utiliser l'argent, même seulement à court terme, à des fins privées. Elvetino peut prendre des mesures internes à l'égard du collaborateur qui ne remet pas ou qui ne verse pas ses revenus à temps, et, le cas échéant, elle peut engager des poursuites pénales à son encontre.

Le remboursement des dépenses liées au décompte et au versement des recettes sera conforme à l'art. 9 de l'annexe II.

15.8 Elvetino ne peut compenser des revendications en dommages-intérêts sous forme de salaire que dans la mesure où ces revendications sont saisissables. Cependant, des revendications en dommages-intérêts concernant des dommages causés intentionnellement peuvent être compensées intégralement. En particulier cela concerne le fait de ne pas déposer ou plus précisément de ne pas verser les revenus.

15.9 Le collaborateur doit annoncer au service du personnel des changements concernant son état civil, le nombre d'enfants ainsi que le domicile et les coordonnées téléphoniques.

En cas de maladie, d'accident ou d'un autre empêchement affectant sa productivité, le collaborateur doit en informer sans délai Elvetino ou une instance désignée par Elvetino.

15.10 Vis-à-vis des tiers, le collaborateur a une obligation de confidentialité concernant les affaires professionnelles. Le devoir de garder le secret professionnel subsiste même après la cessation des rapports de travail, si cela est nécessaire pour la sauvegarde des intérêts d'Elvetino.

16 Durée du travail

16.1 Principe.

Pour toutes questions en relation avec la durée du travail, la «Loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics» (loi sur la durée du travail, LDT) et les ordonnances y relatives sont applicables.

16.2 Un poste à plein temps correspond à une durée annuelle de travail de 2114 heures. Cela correspond à 302 jours de travail ou congés de 7 heures et à 63 jours de repos. Le décompte est effectué mensuellement.

16.3 Les détails sont réglés dans l'annexe II.

17 Auxiliaires

17.1 Les auxiliaires annoncent chaque mois, de manière obligatoire, leurs jours de disponibilité.

17.2 Les auxiliaires n'ont pas de droit à un engagement, sous réserve de l'art. 17.3.

17.3 Elvetino et les auxiliaires peuvent convenir un nombre minimal de jours d'engagement par mois ou par année. Les détails seront réglés dans le contrat individuel de travail et dans l'annexe III.

18 Vacances

18.1 Le collaborateur a droit, chaque année civile, aux vacances payées suivantes:

- 36 jours jusqu'à la fin de l'année civile de ses 20 ans révolus
- 30 jours à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 21 ans révolus

- 36 jours à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus
- 42 jours à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus

Une semaine de vacances se compose de six jours de vacances et d'un jour de repos.

18.2 Le salaire des vacances se compose du salaire de base (sans allocations).

18.3 A la demande expresse du collaborateur et avec l'accord d'Elvetino, une semaine de vacances par année civile (pour l'année d'entrée en fonction et pour l'année de départ, proportionnellement à la période d'activité) peut être payée en espèces.

18.4 Pour les auxiliaires, le droit aux vacances est compensé par l'indemnité suivante qui s'ajoute au salaire horaire:

- 13.04 % jusqu'à l'année civile de leurs 20 ans révolus
- 10.64 % à partir du début de l'année civile de leurs 21 ans révolus
- 13.04 % à partir du début de l'année civile de leurs 50 ans révolus
- 15.56 % à partir du début de l'année civile de leurs 60 ans révolus

18.5 En cas d'absence prolongée du collaborateur pour cause de maladie, grossesse, naissance, accident, congé payé, service militaire ou service civil, le droit aux vacances sera réduit à partir du 91^{ème} jour d'absence par an selon la formule «droit aux vacances par an ÷ 365 × (jours d'absence – 90)».

18.6 D'un congé non-rémunéré ne résulte aucun droit de vacances.

18.7 Les vacances prises en trop sont déduites du salaire à la sortie suite à une résiliation du contrat de la part du collaborateur.

19 Jours chômés rémunérés (non valable pour les auxiliaires, sauf mention contraire)

Sur demande spéciale déposée en temps utile, des jours de congé payés sont accordés non comptabilisés comme jours de repos ou de vacances ordinaires, comme suit:

Mariages.

- Mariage du collaborateur: 3 jours
- Mariage des enfants du collaborateur: 1 jour

Naissances, Adoptions.

- Naissance d'un enfant du collaborateur masculin ou de la partenaire enregistrée de la collaboratrice, versement sous six mois après la naissance: 5 jours
- Adoption d'un enfant, versement sous six mois après l'adoption: 5 jours

Absences pour raisons familiales.

- Garde du conjoint, du partenaire, des parents suite à une nécessité de soins subite ou à un accident grave; accompagnement d'un mourant jusqu'à 2 jours par cas
- Garde des enfants malades, si aucune autre solution n'est possible jusqu'à 5 jours par année

Recherche d'emploi.

- Temps objectivement nécessaire pour la recherche d'un emploi après la résiliation du contrat de travail par Elvetino

Décès.

- Epouse, enfant, parents, grands-parents, frères et sœurs, beaux-parents: 3 jours
- Beau-frère, belle-sœur: 1 jour

Déménagement.

- Privé: 1 jour
- Pour motif de service: 2 jours

Obligations militaires.

- Inspection des armes et de la tenue: le temps nécessaire, au maximum 1 jour
- Echange et restitution d'équipement militaire: le temps nécessaire, au maximum 1 jour

Charges publiques.

- Dans des cas particuliers après entente avec le supérieur

Activité syndicale.

- Pour les membres de la délégation de négociation de la CCT après concertation avec la direction
- Pour les membres de commissions syndicales, un contingent de 450 heures de travail payées est disponible par année civile, dont les associations de personnel peuvent disposer librement et qui couvre toutes les activités syndicales liées à Elvetino (à l'exception des négociations salariales et CCT ainsi que de la commission de planification du service).
- Pour les membres de la commission du personnel, un contingent de 360 heures de travail payées est disponible par année civile, dont la commission du personnel peut disposer librement et qui couvre toutes les activités en rapport avec la commission du personnel.

Examens médicaux préventifs.

- Le temps nécessaire, au maximum 1 jour par an dès l'âge de 50 ans

20 Développement du personnel

20.1 Notion et principe.

Des collaborateurs qualifiés sont un facteur clé pour la compétitivité d'Elvetino. Pour cette raison, le développement du personnel est un désir fondamental d'Elvetino. Il comporte la formation et la formation continue des collaborateurs et sert à développer leurs capacités et ainsi à directement augmenter la compétitivité d'Elvetino. Afin de pouvoir garantir une évolution optimale des collaborateurs, Elvetino utilise des méthodes modernes de développement du personnel.

20.2 Formation.

Elvetino s'engage à offrir à tous les collaborateurs une formation complète pour leur activité.

20.3 Formation continue.

- a) Elvetino prend les mesures nécessaires pour la formation, la formation continue et pour le développement des collaborateurs.

- b) Elvetino participe aux frais de formation continue des collaborateurs si c'est dans l'intérêt de l'entreprise, si c'est en relation avec l'activité du collaborateur, et si l'engagement de celui-ci permet de penser que la formation continue est aussi dans l'intérêt d'Elvetino. Le service des ressources humaines décide au cas par cas, en accord avec les supérieurs compétents, d'une participation aux frais de formation qui se limite en général à CHF 450.00 par année civile.

20.4 Evaluation du collaborateur.

- a) Dans le cadre d'un entretien annuel, une analyse de la situation, une discussion des objectifs définis et la définition des objectifs pour la période d'évaluation suivante sont convenus. Cet entretien met en avant le développement et l'évaluation du collaborateur sur le plan individuel.

- b) En cas de désaccord dans l'évaluation, le collaborateur peut s'adresser au prochain supérieur hiérarchique.
- c) L'évaluation du collaborateur peut avoir une influence sur les engagements de travail et le salaire du collaborateur.
- d) Les entretiens d'évaluation sont également réalisés avec les collaborateurs travaillant à temps partiel et les auxiliaires à partir d'une besogne dès 50 %.

20.5 Certificat.

- a) Elvetino doit remettre au collaborateur un certificat, en général le dernier jour de travail, mais au plus tard avec le décompte final. Il porte sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité du travail et la conduite du collaborateur.
- b) A la demande expresse du collaborateur, Elvetino est tenue en tout temps d'établir un certificat intermédiaire.
- c) A la demande expresse du collaborateur, Elvetino est tenue d'établir un certificat qui ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

21 Rémunération et indemnités

21.1 Principe:

A rémunération du collaborateur est composé d'éléments fixes et d'éléments variables. A la rémunération s'ajoutent différentes indemnités. Les éléments de la rémunération ainsi que les différentes indemnités sont énumérées dans l'annexe I.

21.2 Le salaire initial du nouveau collaborateur correspond en général au minimum prévu pour sa position. Il peut être fixé à un niveau plus

élevé si l'âge, les compétences et l'expérience professionnelles le justifient.

22 13^{ème} salaire

22.1 Au plus tard le 15 décembre, un 13^{ème} salaire (salaire de base) est payé aux collaborateurs, auxiliaires exceptés.

22.2 Le collaborateur qui prend ses fonctions ou qui quitte l'entreprise au cours d'une année civile a droit au 13^{ème} salaire au prorata de la durée effectuée.

22.3 Pour les auxiliaires, le 13^{ème} salaire est compris dans le salaire horaire.

22.4 Pour la durée d'un congé non rémunéré et pendant le droit à une indemnité par une assurance sociale (Assurances de perte de gain maladie ou accident) le 13^{ème} salaire n'est pas dû.

23 Allocations sociales

23.1 En principe, les allocations sociales sont versées selon les dispositions en vigueur dans le canton de Zurich ou le canton dans lequel se trouve le domicile de service du collaborateur. Les parties contractantes règlent les détails séparément.

23.2 Pour chaque naissance d'un enfant, le collaborateur a droit à une allocation de naissance de Fr. 1000.- à condition que le canton du domicile du collaborateur ne prévoie pas une allocation plus élevée. Si les deux parents sont employés chez Elvetino, l'allocation de naissance est due qu'une seule fois par enfant.

24 Remboursements et indemnités

24.1 Pour les mutations d'office, Elvetino rembourse les frais de déménagement et de voyage selon justificatifs présentés.

Si la mutation a lieu sur demande expresse du collaborateur, Elvetino se charge de la moitié des frais à condition que le collaborateur reste encore au moins six mois en service chez Elvetino.

24.2 Le collaborateur qui, en fonction de l'horaire de service, est absent plus de 15 heures du domicile de service et n'ayant aucune possibilité de prendre un repas, a droit à un remboursement supplémentaire de Fr. 10.– à condition que le contrat de travail individuel ne prévoie pas une réglementation différente.

24.3 Pour chaque nuit passée à l'extérieur pour motif de service, Elvetino attribue le logement et en paie les frais.

24.4 Pour une relève nécessitant une nuitée, le collaborateur a droit à une indemnité de Fr. 30.– pour couvrir les frais supplémentaires à condition que le contrat de travail individuel ne prévoie pas une réglementation différente. L'indemnité est de Fr. 35.– si le collaborateur passe la nuit dans un établissement attribué par Elvetino et que celui-ci ne prévoit pas de petit déjeuner.

25 Subsistance

25.1 Les salaires énumérés dans l'annexe I de la présente CCT sont des salaires bruts. Aucune rémunération sous forme d'avantages en nature ne sera octroyée.

25.2 Pour toute consommation personnelle à la voiture-restaurant, le collaborateur en service paie 40 % du prix de vente officiel. Cette réglementation est valable pour le personnel roulant d'Elvetino.

25.3 Elvetino peut exclure certains types de voiture de la réglementation prévue à l'art. 25.2 et fixer des limites de consommation. Elle peut aussi exclure le rabais sur certains articles.

25.4 Elvetino s'engage à fournir aux collaborateurs de station de service mobile une bouteille gratuite de boisson par service ainsi que la possibilité de prélever un sandwich de son propre inventaire au prix réduit de 40 % par rapport au prix de vente officiel, dans la mesure où le collaborateur n'ait pas de possibilité de prendre son repas au wagon-restaurant.

26 Uniformes

26.1 Pendant le service, le collaborateur porte l'uniforme prescrit. Elvetino remet les uniformes au personnel contre une caution.

26.2 Le collaborateur doit toujours garder les uniformes dans un état impeccable. Il reçoit à cet effet une indemnité de nettoyage d'un montant annuel de CHF 600.- (collaborateurs fixes à temps plein dans le Service Rail), payable en 12 mensualités ou de CHF 2.- par jour de travail (auxiliaires Service Rail). Dans la logistique, l'indemnité correspondante est de CHF 300.- par an (collaborateurs fixes à temps plein) ou de CHF 1.- par jour de travail (auxiliaires). Pour les collaborateurs fixes à temps partiel, l'indemnité est diminuée au prorata.

26.3 La remise des uniformes ainsi que leur remplacement sont régis dans un règlement séparé relatif aux uniformes.

26.4 Une caution pour les uniformes, effets et clés est débitée au collaborateur sur les premiers salaires versés (au maximum CHF 175.– par mois).

	Vêtements/ Effets	Clés
Collaborateurs du Service Rail	CHF 250.–	CHF 100.–
Magasiniers	CHF 150.–	CHF 100.–

27 Réductions sur le transport, chemin du travail

27.1 Elvetino s'engage à ce que le collaborateur puisse bénéficier de réductions sur les moyens de transport public. Cependant, il n'y a pas un droit du collaborateur à recevoir des réductions sur les transports.

27.2 Pour le chemin du domicile au domicile de service du collaborateur, Elvetino ne prend pas à sa charge les frais, même si le domicile de service ne peut pas être atteint avec les moyens de transport public.

28 Gratification pour ancienneté de service

28.1 Le collaborateur ayant travaillé chez Elvetino 10 ans et plus reçoit une gratification pour ancienneté selon le tableau suivant:

Années de service	Gratification
10 ans	50 % d'un salaire mensuel
15 ans	100 % d'un salaire mensuel
20 ans	100 % d'un salaire mensuel
25 ans	100 % d'un salaire mensuel
30 ans	100 % d'un salaire mensuel
35 ans	100 % d'un salaire mensuel
40 ans	100 % d'un salaire mensuel
45 ans	100 % d'un salaire mensuel

Si le service le permet, la gratification pour ancienneté peut être transformée en congé.

28.2 Des périodes de travail individuelles seront additionnées pour le calcul du nombre d'années de service à condition que l'interruption entre deux périodes n'ait pas dépassée 5 ans.

28.3 A la retraite, en raison de l'âge ou d'invalidité, déclarée les 12 mois avant l'échéance de la prochaine gratification pour ancienneté, celle-ci sera tout de même accordée.

28.4 Est utilisé comme base de calcul le salaire de base moyen des trois années civiles précédant l'année du jubilé.

29 Maladie et accident

29.1 Le collaborateur qui est empêché, sans qu'il y ait faute de sa part, de fournir sa prestation de travail pour cause de maladie ou d'accident, a droit, pour 360 jours consécutifs ou par cas d'empêchement (selon ce qui est le plus long) à la poursuite du paiement du salaire de 100 % pendant 30 jours.

Le montant de la poursuite du paiement du salaire est en fonction du salaire soumis à l'AVS sans parts variables pendant la durée d'engagement précédente, mais au plus sur 12 mois.

Pour les auxiliaires, le taux journalier maximal s'élève à CHF 170.– à 100 % et n'est versé que pour les jours de travail déjà attribués. Si la durée de poursuite du paiement du salaire va au-delà de la période régulière de service, le calcul du droit au nombre de jours portera sur le nombre moyen de jours de travail au cours de la période d'engagement précédente, mais au plus sur 12 mois.

29.2 En cas d'empêchement partiel, le droit au versement du salaire selon l'art. 29.1 ainsi que le droit au salaire normal seront versés proportionnellement. La durée du droit au salaire n'est pas prolongée par une incapacité partielle de travail, mais s'élève en tout cas à la durée mentionnée dans l'art. 29.1.

29.3 L'obligation de payer un salaire prend fin à l'échéance du contrat de travail. Les prestations de l'assurance maladie et accidents ne sont pas touchées.

29.4 Dans le cas d'un empêchement à travailler qui dure plus de 3 jours, un certificat médical doit être présenté à Elvetino. Elvetino a le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour. En cas d'absence sans interruption avant ou après les vacances, un certificat médical doit être présenté à chaque fois, en cas de récurrence. Elvetino peut cesser le paiement du salaire pendant la durée de l'empêchement à travailler si le certificat médical n'est pas présenté sur demande et dans les délais utiles.

29.5 Elvetino a le droit d'exiger à ses frais un examen médical auprès de son médecin de confiance. Le collaborateur dispense dans ce cas le médecin de confiance d'Elvetino du secret professionnel concernant le diagnostic. Le refus de se présenter chez le médecin de confiance est considéré comme un refus de travailler et le paiement du salaire peut être suspendu pendant la durée de l'empêchement à travailler.

29.6 Si l'objectif des vacances est un repos rendu impossible en raison d'une maladie ou d'un accident, le collaborateur est obligé de communiquer immédiatement à Elvetino des informations sur la maladie ou l'accident ainsi que son adresse de contact, et de soumettre un certificat médical établi par un hôpital public à l'étranger, dans les cinq jours qui suivent l'apparition de la maladie ou de l'accident.

Le retour de vacances doit se faire au plus tard le dernier jour des vacances (à l'exception d'une incapacité de transport qui doit être attestée par un médecin en Suisse ou à l'étranger par un hôpital public). De plus, le collaborateur doit prouver, si possible, qu'il a initialement pris toutes les dispositions nécessaires pour se présenter à temps sur la place de travail, si la maladie ou l'accident ne s'étaient pas produits (billet d'avion, justificatifs du voyage, confirmation des hôtels, ou similaire).

Si ces conditions ne sont pas remplies, le droit à des vacances postérieures peut être refusé au collaborateur.

29.7 En cas de maladie ou d'accident immédiatement avant ou après les vacances, les dispositions de l'art. 29.6 s'appliquent par analogie. Il s'agit en particulier de fournir dans la mesure du possible la preuve que le voyage de départ en vacances resp. de retour des vacances a été planifié de telle manière qu'il se serait déroulé pendant les vacances prévues (billet d'avion, justificatifs du voyage, confirmation des hôtels, ou similaire).

Si ces conditions ne sont pas réalisées, le paiement du salaire pour le temps de l'incapacité de travail avant resp. après les vacances peut être réduit ou annulé. Les mesures disciplinaires restent réservées.

29.8 Assurance indemnités journalière en cas de maladie.

Elvetino a l'obligation de conclure pour le collaborateur une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, qui prend le relais de l'obligation d'Elvetino de payer le salaire et garantit la prestation de 80 % du salaire assuré jusqu'au 720^e jour (déduction faite de la durée de l'obligation de payer le salaire selon l'art. 29.1) sur une période de 900 jours consécutifs.

29.9 Les primes de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie sont versées comme suit:

- ancienneté de jusqu'à 3 mois: entièrement à la charge du collaborateur

- ancienneté comprise entre 3 mois et 6 ans: pour moitié à la charge du collaborateur et pour moitié à la charge d'Elvetino
- ancienneté de plus de 6 ans: un tiers à la charge du collaborateur et deux tiers à la charge d'Elvetino.

29.10 Elvetino peut déjà conclure à ses propres frais une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour la durée de l'obligation à payer le salaire selon l'art. 29.1. Dans ce cas, une telle assurance doit fournir des prestations identiques à celles définies dans l'art. 29.1. C'est le salaire net payé qui fait foi. Pendant la durée des prestations de cette assurance, l'obligation d'Elvetino à payer le salaire est annulée.

29.11 Dispositions spéciales en cas d'accident:

- a) Elvetino assure le collaborateur selon les prescriptions de la loi fédérale en cas d'accidents (LAA) contre les conséquences des accidents professionnels et non professionnels.
- b) Les accidents sur le trajet au travail sont assimilés aux accidents non professionnels.
- c) Le collaborateur qui travaille en moyenne moins de 8 heures par semaine ne doit être assuré que contre les accidents professionnels; les accidents sur le trajet au travail sont dans ce cas inclus.
- d) Les primes pour l'assurance contre les accidents professionnels sont à la charge d'Elvetino, celles pour les accidents non professionnels à la charge du collaborateur.
- e) Les prestations de l'assurance accident pendant la durée du droit au salaire selon l'art. 29.1 sont pleinement à la charge d'Elvetino.

29.12 Si les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, ou de l'assurance accidents, sont réduites ou exclues, les prestations d'Elvetino seront diminuées ou exclues dans la même proportion.

30 Allocation de maternité

À la naissance d'un enfant, Elvetino verse une allocation de maternité de 18 semaines qui inclut l'allocation de maternité obligatoire selon la LAPG, et qui commence au plus tôt 4 semaines avant la naissance et s'achève au plus tôt 14 semaines après la naissance. L'obligation de versement de l'allocation de maternité prend fin prématurément dès que la collaboratrice reprend le travail. L'allocation de maternité s'élève à 100 % du salaire soumis à l'AVS, à condition et aussi longtemps qu'il existe pour la collaboratrice un droit au maintien du salaire de 100 % selon l'art. 29.1, et de 80 % du salaire soumis à l'AVS pour la période restante.

Dans tous les cas, les prestations de la caisse de compensation selon la LAPG ainsi que de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie reviennent intégralement à Elvetino.

Si l'allocation de maternité est réduite ou exclue selon la LAPG, l'article 29.12 s'applique par analogie.

31 Service militaire

31.1 En cas de service militaire en Suisse, Elvetino paie les salaires suivants:

- pendant l'école de recrues: salaire complet
- pendant les cours de répétition ou complémentaires: salaire complet
- pendant les cours de reconversion: salaire complet
- pendant les services de promotion: 80 % du salaire

31.2 Dans tous les cas les allocations de la caisse de compensation selon la LAPG reviennent à Elvetino à condition qu'elles ne dépassent pas les salaires versés pendant le service militaire.

31.3 Le collaborateur qui résilie son contrat de travail doit rembourser un quart du salaire qu'il a perçu conformément à l'art. 31.1 pendant les 12 mois précédant le départ, sauf s'il a été au service d'Elvetino pendant cinq ans. Pour chaque année de service accomplie, il est déduit un cinquième du remboursement.

31.4 Le versement du salaire pendant les cours de répétition et cours d'instruction complémentaires ainsi que les allocations pour les enfants ne doivent pas être remboursés.

31.5 Si le collaborateur accomplit le service militaire volontairement, s'il est mis aux arrêts en dehors du service militaire ordinaire ou si Elvetino a été trompée en ayant payé le plein salaire, le droit au salaire peut être diminué par la direction.

32 Dispositions de prévoyance

32.1 Prévoyance du personnel.

L'institution de prévoyance du personnel d'Elvetino assure le collaborateur contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Sont déterminants les statuts et règlements valables qui peuvent être obtenus ou consultés auprès de l'administration.

32.2 Jouissance du traitement.

En cas de décès d'un collaborateur qui laisse un conjoint, des enfants mineurs ou des personnes ayant été à sa charge, une jouissance du traitement de 2 salaires mensuels est accordée.

Zurich, le 20 septembre 2017

37

Pour Elvetino SA:

P. Blumenthal F. Kappeler S. Wettstein

Pour le Syndicat personnel des transports (SEV):

B. Spalinger E. Wüthrich R. Pauli

Pour Unia:

V. Alleva V. Polito M. Moretto

Annexe I.

Salaires de base minimaux, indemnités dépendant de la fonction.

38

Secteur	Fonction	Salaire de base minimal/indemnisation heures supplémentaires ¹					Nettoyage uniforme (CHF)
		2018	2019	2020	2021	2022	
Service Rail	Steward en chef, collaborateur fixe	4025/ 30.95	4065/ 31.25	4105/ 31.55	4145/ 31.90	4185/ 32.20	600 par an
	Steward, collaborateur fixe	3840/ 29.50	3880/ 29.85	3920/ 30.15	3960/ 30.45	4000/ 30.75	600 par an
	Steward, auxiliaire ²	22.85/ 28.55	23.10/ 28.90	23.35/ 29.20	23.60/ 29.50	23.85/ 29.80	2 par jour de travail
Logistique	Magasinier, collaborateur fixe	3975/ 30.55	4015/ 30.90	4055/ 31.20	4095/ 31.50	4135/ 31.80	300 par an
	Magasinier, auxiliaire ²	22.85/ 28.55	23.10/ 28.90	23.35/ 29.20	23.60/ 29.50	23.85/ 29.80	1 par jour de travail

¹ Salaire de base minimal par mois (temps plein, collaborateur fixe) ou par heure (auxiliaire) en CHF; Indemnisation des heures supplémentaires à l'heure en CHF.

² Durant le temps de travail supplémentaire, l'indemnité pour les heures supplémentaires est payée à la place du salaire de base.

Diverses allocations	CHF
Titulaire d'une attestation de formation professionnelle (AFP) (ou d'un diplôme équivalent d'un Etat de l'UE/AELE) (non cumulable avec CFC)	100 par mois (temps plein, collaborateur fixe) ou 0.60 par heure (auxiliaire)
Titulaire d'un certificat fédéral de capacité (CFC) (ou d'un diplôme équivalent d'un Etat de l'UE/AELE) (non cumulable avec AFP et Steward en chef)	250 par mois (temps plein, collaborateur fixe) ou 1.50 par heure (auxiliaire)
Langue officielle supplémentaire ou anglais (certificat reconnu, au moins niveau B1)	20 par mois (temps plein, collaborateur fixe) ou 0.10 par heure (auxiliaire)
Allocation naissance	Taux prescrit par le canton, au moins 1000
Nuitée à l'extérieur (en sus des frais de nuitée réels)	30 par nuit 35, si petit déjeuner pas prévu par le lieu de hébergement
Service avec une absence du domicile de service de plus de 15 heures et sans possibilité de prendre un repas au wagon restaurant	10

Annexe II.

Durée du travail.

II.1 Pour une moyenne de 365 jours, la durée quotidienne de travail est de 7 heures maximum (420 minutes). La durée du travail ne doit pas excéder 225 heures par mois civil.

39

La durée minimale de travail par service est en règle générale de 240 minutes, cette durée minimale pouvant toutefois être réduite à titre exceptionnel, après accord individuel avec le collaborateur.

II.2 Travail supplémentaire.

Est considéré comme travail supplémentaire l'excédent de la durée quotidienne de 7 heures qui est, dans la mesure du possible, compensé par un congé de même durée (jours de compensation ou jours avec une durée de travail moindre). Ces jours de compensation sont en règle générale à répartir avec les jours de repos ordinaires. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai convenable, le travail supplémentaire doit être compensé en espèces, les montants étant fixés dans l'annexe I.

Chaque collaborateur fixe à temps plein perçoit chaque mois une rémunération pour 7 heures maximum de travail supplémentaire au taux habituel (voir annexe I). Il n'est pas en droit d'exiger de fournir ce travail supplémentaire. Mais lorsque celui-ci est fourni, il est rémunéré le mois suivant dans la limite de 7 heures maximum, à condition que le collaborateur ne souhaite pas les compenser par des congés. Cette réglementation s'applique également aux collaborateurs fixes à temps partiel qui travaillent certains mois plus qu'un temps plein à titre exceptionnel. Tout travail supplémentaire excédant 7 heures est reporté sur le mois suivant et n'est pas soumis à cette réglementation.

Les auxiliaires ne perçoivent une compensation selon l'annexe I que si la durée du travail pendant une année civile dépasse la durée de travail réglementaire d'un poste à plein temps.

II.3 Jours de repos (non valable pour les auxiliaires).

Le collaborateur a droit à au moins 63 jours de repos entiers par année civile, répartis judicieusement sur l'année, dont 12 au moins doivent coïncider avec un dimanche. Outre ces 63 jours de repos, le collaborateur n'a droit à aucun autre jour férié.

Il convient de répartir au moins cinq jours de repos sur chaque mois civil. En cas d'absence du collaborateur (maladie, accident, autres absences payées ou non payées hors vacances), le droit aux jours de repos sera diminué selon la formule « $63/365 \times (\text{jours d'absence} - 1)$ ».

Jours de repos demandés par les collaborateurs fixes: Le collaborateur peut demander 2 jours de repos au choix par mois, dont 1 jour maximum peut coïncider avec un week-end (samedi/dimanche). Les jours de repos demandés par le collaborateur ne peuvent pas être garantis lors de jours fériés.

Les souhaits des collaborateurs doivent être demandés par écrit au planificateur du service jusqu'au 8 du mois précédent.

Les collaborateurs avec un devoir d'assistance peuvent bénéficier, dans la mesure du possible, d'un nombre plus important de jours de repos.

II.4 Durée quotidienne du travail, tour de service, tour de repos.

- a) Pour le personnel roulant du secteur Service Rail, la durée quotidienne maximale du travail peut être prolongée jusqu'à une durée de 13 heures, mais ne doit pas excéder la durée moyenne annuelle de 420 minutes.
- b) Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses; il ne doit pas dépasser 12 heures sur une moyenne de 28 jours.
- c) Pour le personnel roulant des secteurs Service Rail tour de service peut être prolongé jusqu'à une durée de 17 heures, mais ne doit pas excéder la durée moyenne annuelle de 12 heures.

- d) Le tour de repos est l'intervalle entre deux tours de service et doit être d'au moins 12 heures sur une moyenne de 28 jours. Exceptionnellement, le tour de repos peut être réduit à 9 heures, cependant la moyenne sur trois jours consécutifs de travail doit être au moins de 12 heures. La réduction à 9 heures est permise dans les cas suivants:
- passage entre service du soir/de nuit et service du matin/de jour (une fois par semaine)
 - tours de repos extérieurs
 - pénurie de personnel pour cause de maladie ou d'accident
 - besoins supplémentaires de personnel pour l'exécution de tâches exceptionnelles ou provisoires
 - accord du collaborateur ou de son représentant

II.5 Pauses.

- a) Les pauses accordées hors du lieu de service comptent comme temps de travail à raison de 30 % de leur durée. Celles qui sont accordées au lieu de service comptent comme temps de travail à raison de 20 % lorsque plus de deux pauses sont prévues dans le même tour de service.
- b) En cas de service d'une durée de travail jusqu'à neuf heures, le collaborateur doit avoir une interruption de travail payée d'au moins 20 minutes ou une pause d'au moins 30 minutes. En cas de service d'une durée de travail supérieure à neuf heures, le collaborateur doit avoir une pause.
- c) On entend par pause une interruption du travail de 30 minutes ou plus, à moins que la durée minimum ne soit allongée jusqu'à 60 minutes maximum dans le cadre de la participation au sein de l'entreprise.

II.6 Travail de nuit.

L'occupation entre 24 heures et 4 heures est réputée travail de nuit.

II.7 Suppléments pour travail de nuit.

Pour le travail entre 20 heures et 6 heures, les suppléments suivants en temps seront ajoutés au temps de travail mensuel et, selon l'art. II.2, soit compensés soit payés:

a) Personnel roulant:

- Pour la période entre 22 et 24 h: 10 %
- Pour la période entre 24 et 4 h: 30 %*
- Pour la période entre 4 et 5 h à condition que le service ait débuté avant 4 h: 30 %*

b) Personnel de la logistique:

- Pour la période entre 20 et 24 h: 25 %
- Pour la période entre 24 et 4 h: 30 %*
- Pour la période entre 4 et 5 h à condition que le service ait débuté avant 4 h: 30 %*
- Pour la période entre 4 et 5 h à condition que le service ait débuté après 4 h: 10 %
- Pour la période entre 5 et 6 h: 10 %

* A partir de l'année civile dans laquelle le collaborateur a atteint l'âge de 55 ans révolus, la bonification en temps sera de 40 % au lieu de 30 %.

II.8 Dans le cas d'un changement de voiture en dehors de la durée du travail convenue, le travail supplémentaire qui en découle pour le personnel roulant sera payé selon les taux énumérés dans l'annexe I.

II.9 Les temps de travail suivants seront planifiés par service pour la préparation du service, pour les activités à exécuter après le service (notamment le rangement, le décompte, le versement des recettes) et pour la compensation forfaitaire pour tous les retards de train jusqu'à 15 minutes:

- Voitures-restaurants: 20 minutes
- Station de service mobile: 15 minutes (basée dans le wagon-restaurant) ou 30 minutes (avec inventaire conventionnel)

Lorsque le temps de préparation ne peut pas être exploité avant le début du service (p. ex. arrivée du train à desservir peu avant le départ), celui-ci est raccourci.

Annexe III.

Dispositions spéciales pour les auxiliaires.

44

III.1 Pour les auxiliaires, toutes les dispositions de la présente CCT sont valables, à condition qu'aucune réglementation divergente n'ait été prévue comme notamment dans les articles suivants: 5, 9.3, 10.5, 17.1-3, 18.4, 19, 20.4d, 22.1, 22.3, 26.2, 29.1, annexe I, annexe II.2 et II.3

III.2 Dispositions d'exécution pour l'art. 17.3.

Au cas où dans le contrat de travail individuel, un nombre minimal de jours de travail a été convenu, et que le collaborateur veut accomplir cet engagement minimal, il doit le faire valoir, dans les délais indiqués ci-dessous, auprès du service compétent (auprès du supérieur responsable de la planification du service), à condition que ce nombre minimal ne soit pas déjà atteint dans le cadre du service normal prévu:

- jusqu'à 10 jours de travail manquants par période concernée: au plus tard 30 jours avant la fin de la période
- jusqu'à 20 jours de travail manquants par période concernée: au plus tard 60 jours avant la fin de la période
- 10 jours de travail manquants supplémentaires par période concernée: 30 jours supplémentaires avant la fin de la période

De plus, le collaborateur doit donner un nombre suffisant de jours de travail possibles au cours des quels ces engagements peuvent être accomplis.

Un éventuel retard de l'acceptation de l'engagement par Elvetino peut uniquement se faire valoir en respectant les règles susmentionnées.

La période de référence est en général l'année civile. Dans les contrats de travail individuels, une réglementation divergente est possible.

III.3 Il incombe à l'auxiliaire de contrôler son décompte de jours de vacances, ainsi que de faire valoir les jours auxquels il a droit. Elvetino accorde le temps nécessaire pour pouvoir prendre les vacances, et chaque année pendant une durée correspondant aux vacances réglementaires selon l'art. 18.1., libère l'auxiliaire de ses engagements.

Annexe IV.

Participation au sein de l'entreprise: Commission du personnel.

46

IV.1 Principe.

- a) La participation au sein de l'entreprise conformément à la «Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises» (Loi sur la participation) est exercée par la commission du personnel d'Elvetino.
- b) Il existe une commission du personnel pour tous les collaborateurs soumis à la présente CCT. Elle représente les intérêts de ces collaborateurs vis-à-vis de la direction.
- c) L'objectif de la participation à l'entreprise consiste à promouvoir la compréhension mutuelle concernant les intérêts d'Elvetino et de ses collaborateurs. Une information ouverte et rapide concernant les processus dans l'entreprise et auprès du personnel est notamment indispensable à cet effet.
- d) La négociation, la conclusion et le développement ultérieur de la CCT incombent aux parties contractantes.

IV.2 Contenu de la participation au sein de l'entreprise.

- a) La commission du personnel peut traiter de toutes les questions qui concernent les collaborateurs qu'elle représente. Elle peut conseiller les collaborateurs et défendre leurs demandes devant la direction, si cela lui paraît indiqué. Elle prend par ailleurs position sur les affaires qui lui sont soumises par la direction.
- b) La direction informe la commission du personnel notamment sur
 - les objectifs et la marche de l'entreprise
 - les changements dans l'organisation et les processus essentiels de l'exploitation
 - l'évolution des effectifs
 - les projets d'envergure
 - le nombre de journées d'absence suite à maladie ou accident
 - l'adaptation des différents profils professionnels

- c) La commission du personnel informe la direction des propositions d'amélioration des processus d'exploitation (système de propositions).
- d) La commission du personnel possède un droit de consultation concernant
- les vêtements professionnels (dans la mesure où ceux-ci ne sont pas imposés par des circonstances extérieures comme, p. ex., dans des concepts de franchise)
 - l'aménagement des locaux de repos
 - le système d'information interne à l'entreprise
 - la prévention en matière de santé
 - la sécurité au travail
 - la gestion de la santé
 - d'autres questions qui lui sont soumises par la direction
- e) La commission du personnel applique les droits de participation conformément à la loi sur la participation.

IV.3 Organisation.

La commission du personnel se compose de 8 membres, dont un représentant pour chaque type de flotte et la logistique. La composition exacte est définie par les parties contractantes. Les régions linguistiques doivent, si possible, être représentées de manière appropriée. En cas de variation importante des effectifs d'Elvetino et/ou d'addition ou de suppression de certains secteurs de l'entreprise, les parties contractantes peuvent également adapter la composition de la commission du personnel à la nouvelle situation et ce, même durant le mandat de celle-ci.

IV.4 Elections.

- a) Sont éligibles dans leur circonscription électorale respective tous les collaborateurs soumis à la CCT et engagés pour une durée illimitée, à l'issue de la première année de service au moment de la soumission de la proposition de vote.
- b) Peuvent voter tous les collaborateurs soumis à la CCT dans leur circonscription électorale respective.
- c) Les propositions de vote peuvent être soumises par tous les collaborateurs ayant droit de vote pour leur circonscription électorale respective jusqu'à quatre semaines avant les élections. Si les propositions de vote ne sont pas plus nombreuses que les sièges à attribuer, aucune élection ne sera organisée et les collaborateurs proposés seront considérés comme élus.
- d) La commission du personnel est élue pour la durée de validité de la présente CCT. La réélection est possible. Les parties contractantes peuvent convenir qu'en cas de conclusion d'une nouvelle CCT, la commission du personnel ne doit pas être élue à nouveau, pour autant que les dispositions sur la participation ne subissent pas de modifications déterminantes.
- e) Les élections sont organisées par Elvetino et conduites par une commission électorale paritaire réunissant un représentant d'Elvetino et un représentant des associations du personnel. Les élections se déroulent par écrit. En cas d'égalité de voix, il sera procédé à un tirage au sort.
- f) Au terme des élections, la commission du personnel désigne en son sein un président et un vice-président.

- g) Si un membre de la commission du personnel quitte Elvetino, son retrait de la commission du personnel a lieu en même temps. Dans ce cas, le premier membre de remplacement (le candidat non élu avec le nombre de suffrages le plus élevé) de la circonscription électorale respective prend automatiquement sa place. Si aucun membre de remplacement n'est déterminé, une réélection a lieu. Le nouveau membre de la commission du personnel reprend le mandat restant du membre qui s'est retiré.

IV.5 Séances.

- a) La commission du personnel détermine elle-même le rythme de ses réunions et siège généralement quatre fois par année. Les réunions peuvent être convoquées par le président de la commission du personnel, par au moins quatre membres de celle-ci ou par la direction. Le président de la commission du personnel envoie les invitations et l'ordre du jour aux membres et aux parties contractantes en principe au moins trois semaines à l'avance.
- b) La commission du personnel peut inviter la direction à ses réunions, laquelle délègue si possible un représentant. Les séances qui ont été convoquées par Elvetino se déroulent en présence de la direction, voire de son représentant.
- c) La commission du personnel peut inviter les associations du personnel contractantes à ses réunions, auxquelles les représentants participent avec voix consultative (sans droit de vote). Lors des réunions qui ont été convoquées par la direction, celle-ci détermine si les associations du personnel sont invitées.
- d) La commission du personnel détermine elle-même son ordre du jour et de réunion et en informe préalablement Elvetino.

- e) Les réunions font l'objet d'un procès-verbal. Une copie du procès-verbal est envoyée à toutes les parties contractantes.
- f) Le temps de réunion est considéré comme temps de travail. Les membres doivent être exemptés du travail pour les séances.

IV.6 Position des membres de la commission du personnel.

- a) Les membres ne peuvent pas être défavorisés en raison des activités réglementaires de la commission du personnel.
- b) Les membres sont tenus à la discrétion, en particulier si cela est exigé pour des questions spécifiques par la direction ou la commission du personnel ou lorsqu'il s'agit des affaires personnelles d'un collaborateur. Aucune communication ne peut être faite au public sans qu'il en ait été discuté au préalable avec la direction et que celle-ci ait donné son approbation. Le devoir de discrétion demeure également après qu'un membre a quitté la commission du personnel.

Elvetino SA

Une entreprise des CFF

Limmatstrasse 23

8005 Zurich, Suisse

+41 51 222 91 11

zentrale@elvetino.ch

www.elvetino.ch

