



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES TRANSPORTS PUBLICS DU CHABLAIS N°4

entre d'une part,

Les Transports Publics du Chablais (TPC)

et d'autre part,

Le Syndicat du personnel des transports (SEV)

PREAMBULE

1. Champ d'application (art. 3 CCT cadre).....	3
2. Parties contractantes.....	3
3. Collaboration entre les parties contractantes.....	3
4. Négociations salariales (art. 11 CCT cadre).....	4
5. Procédure de conciliation et d'arbitrage (art. 14 CCT cadre).....	4
6. Protection de la personnalité (art. 25 CCT cadre).....	4
7. Egalité des chances (art. 26 CCT cadre).....	4
8. Facilités de voyage (art. 31 CCT cadre).....	4
9. Obligation de discrétion (art. 34 CCT cadre).....	4
10. Port de l'uniforme.....	4
11. Données personnelles (art. 38 CCT cadre).....	4
12. Mesures en cas de violation des obligations contractuelles (art. 39 CCT cadre).....	4
13. Durée du travail (art. 44 CCT cadre).....	4
14. Vacances (art. 46 CCT cadre).....	5
15. Jours de repos (art. 47 CCT cadre).....	5
16. Commission horaire.....	5
17. Modification ou suppression des tours de service.....	5
18. Tours de service neige.....	5
19. Disponibilité et intervention en dehors du temps de travail.....	6
20. Heures de travail supplémentaires.....	6
21. Solde du compte d'heures DTA.....	6
22. Congés spéciaux (art. 48 CCT cadre).....	6
23. Jours fériés.....	8
24. Salaire annuel (art. 49 CCT cadre).....	9
25. Salaire initial (art. 51 CCT cadre).....	9
26. Perspectives salariales individuelles (art. 50 CCT cadre).....	9
27. Indemnités, allocations et primes de fidélité (art. 55 CCT cadre).....	9
28. Formation et développement du personnel (art. 57 CCT cadre).....	9
29. Sécurité et protection de la santé (art. 59 à 61 CCT cadre).....	10
30. Obligation du/ de la collaborateur/ trice / certificat médical (art. 63 CCT cadre).....	10
31. Couverture en cas de maladie et d'accident (art. 66 et 67 CCT cadre).....	10
32. Adaptation des rapports de travail (art. 69 CCT cadre).....	10
33. Maternité (art. 71 CCT cadre).....	11
34. Perte du permis de conduire nécessaire à l'exercice de la fonction (art. 76 CCT cadre).....	11
35. Retraite anticipée.....	11
36. Nature juridique des annexes (art. 89 CCT cadre).....	11
37. Durée de validité de la présente CCT (art. 90 CCT cadre).....	11
38. Dénonciation de la présente CCT (art. 91 CCT cadre).....	11
39. Régime sans convention (art. 92 CCT cadre).....	11

ANNEXES

1. Conditions d'engagement des catégories spéciales de personnel.....	13
2. Echelle des salaires.....	14
3. Indemnités, allocations et primes de fidélité.....	15
4. Facilités de voyage.....	18
5. Règlement des services de piquet.....	20
6. Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics.....	21
7. Participation du partenaire social dans l'entreprise.....	22

PREAMBULE

L'objectif de la présente CCT est de compléter et préciser la CCT cadre en concrétisant l'application de celle-ci au niveau des Transports Publics du Chablais. La CCT TPC se réfère aux articles de la CCT cadre des Transports publics vaudois édition no 3, 2014-2017. En vertu de l'article 4 de la CCT cadre, la présente CCT ne peut différer de cette dernière qu'en faveur du personnel. Pour des questions de clarté, les articles de la CCT cadre ne seront pas répétés.

Les parties contractantes considèrent que les relations entre les TPC et le SEV constituent la base d'un véritable partenariat social. Cette relation contribue à l'aménagement efficace de conditions de travail attrayantes et au renforcement de la disposition des collaborateurs·trices à s'engager dans leur travail et à assumer leurs responsabilités.

Cette CCT est régie selon les règles de la bonne foi, en vertu desquelles les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques avec toute la compréhension nécessaire. Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions conventionnelles de travail des collaborateurs·trices des TPC ainsi que dans l'application commune et à tous les niveaux de cette CCT. Elles mettent tout en œuvre afin de renforcer le partenariat social. Les parties contractantes règlent les divergences d'opinions autant que possible par la négociation. Elles respectent la notion d'équité.

1. Champ d'application (art. 3 CCT cadre)

¹ La CCT TPC s'applique à l'ensemble des collaborateurs·trices TPC, occupé·e·s à temps partiel ou à temps complet, pour une durée déterminée de plus de 3 mois ou indéterminée.

² La CCT TPC est applicable aux fonctions des classes 10 à 16 de l'échelle de traitement. Le nombre maximum de collaborateurs·trices hors CCT ne devrait pas excéder 15% de l'effectif total de l'entreprise.

³ Les catégories spéciales de personnel (auxiliaires, stagiaires, apprenti·e·s) ne sont pas soumises à la présente CCT.

Les conditions d'engagement des catégories spéciales de personnel, à l'exception des apprenti·e·s qui font l'objet de dispositions contractuelles spécifiques, sont réglées dans l'annexe 1 de la CCT TPC «Catégories spéciales de personnel».

2. Parties contractantes

¹ Les parties signataires de la présente CCT sont :

- en tant qu'employeur : les Transports Publics du Chablais SA (TPC), avec siège légal à Aigle ;
- en tant que syndicat : le Syndicat du personnel des transports (SEV), avec siège légal à Berne.

² Les parties contractantes sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT.

3. Collaboration entre les parties contractantes

Les parties contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

4. Négociations salariales (art. 11 CCT cadre)

Des négociations salariales entre les parties contractantes ont lieu chaque année au sein de l'entreprise.

5. Procédure de conciliation et d'arbitrage (art. 14 CCT cadre)

Les TPC renoncent à la possibilité de constituer une commission professionnelle paritaire au niveau de l'entreprise.

6. Protection de la personnalité (art. 25 CCT cadre)

L'employeur s'engage à implémenter un programme de prévention des risques psychosociaux.

7. Egalité des chances (art. 26 CCT cadre)

L'employeur s'engage à mettre en œuvre activement la promotion et le respect de l'égalité des chances telle que définie par la CCT cadre.

8. Facilités de voyage (art. 31 CCT cadre)

Les facilités de voyage accordées aux collaborateurs·trices font l'objet de l'annexe 4.

9. Obligation de discrétion (art. 34 CCT cadre)

¹ L'obligation de discrétion subsiste après la fin des rapports de travail.

² Le·la collaborateur·trice doit informer la direction s'il·elle est appelé·e à s'exprimer devant l'autorité judiciaire ou administrative comme partie, témoin ou expert·e sur des constatations qui ont trait à des affaires de service ou qu'il·elle a faites dans le cadre de ses fonctions.

10. Port de l'uniforme

¹ Le·la collaborateur·trice en contact avec la clientèle porte l'uniforme dans le respect de la ligne vestimentaire définie par l'entreprise. Le·la collaborateur·trice représente l'image de l'entreprise et veille à se comporter de manière professionnelle et adéquate en toutes circonstances.

² Les règles de remise et du port de l'uniforme sont détaillées dans le règlement des uniformes.

11. Données personnelles (art. 38 CCT cadre)

Le·la collaborateur·trice a le droit de consulter son dossier personnel après demande écrite auprès du département des Ressources humaines.

12. Mesures en cas de violation des obligations contractuelles (art. 39 CCT cadre)

¹ Les convocations pour des entretiens de nature disciplinaire ne peuvent se faire sur les jours de congé, de compensation ou de vacances, à moins que le·la collaborateur·trice n'y consente.

² Le·la collaborateur·trice ou le·la responsable peut demander la présence d'une personne des ressources humaines.

13. Durée du travail (art. 44 CCT cadre)

¹ Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures, soit 2050 heures annuelles.

² La durée minimale du tour de service est de 360 minutes pour les tours de service de 10 heures et plus.

³ Pour le personnel rattaché aux unités Flotte et Entretien, ainsi que celui de l'administration, l'horaire variable est régi par le règlement sur la gestion du temps de travail soumis à la consultation du partenaire social.

14. Vacances (art. 46 CCT cadre)

¹ Les collaborateurs·trices ont droit, chaque année civile, aux vacances suivantes :

- 6 semaines jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il·elle a 20 ans révolus ;
- 5 semaines dès le début de l'année dans laquelle il·elle a 21 ans révolus ;
- 6 semaines dès le début de l'année dans laquelle il·elle a 50 ans révolus ;
- 7 semaines dès le début de l'année dans laquelle il·elle a 60 ans révolus.

² L'application du système des vacances pour le personnel roulant est décrite dans un règlement soumis à la consultation du partenaire social.

15. Jours de repos (art. 47 CCT cadre)

¹ En plus des vacances, le·la collaborateur·trice engagé·e sur la base de la semaine de travail de 5 jours a droit à 115 jours de repos par année civile.

² En plus des vacances, le·la collaborateur·trice engagé·e sur la base de la semaine de travail de 6 jours a droit à 63 jours au moins de repos par année civile.

³ La période comprise entre deux dimanches de repos ne doit pas excéder 28 jours, en dérogation à l'art. 20 al. 1 OLDT.

16. Commission horaire

Afin de répondre aux exigences de l'article 12 al. 2 de la LDT, une commission horaire est instituée dans le cadre de l'entreprise. Elle est composée au minimum d'un·e représentant·e de l'entreprise, d'un·e représentant·e de chaque service concerné et d'un·e représentant·e du syndicat.

17. Modification ou suppression des tours de service

¹ Le tableau annuel fait foi. Le tableau mensuel est publié selon le calendrier LDT (art. 26 OLDT).

² Une fois le tableau mensuel édité, les modifications ou suppressions de tours ne peuvent se faire qu'avec l'accord du·de la collaborateur·trice concerné·e.

Les autres éléments figureront dans la convention négociée chaque année entre les partenaires sociaux.

18. Tours de service neige

¹ Le personnel astreint au déblaiement de la neige suit expressément les directives éditées avant chaque saison d'hiver pour le déblaiement de la neige.

² Les tours de service neige du dimanche sont comptabilisés à 492 minutes minimum.

³ Le montant des indemnités pour le personnel astreint au service neige est décrit dans l'annexe 3 «Indemnités, allocations et primes de fidélité».

⁴ Afin de répondre de manière appropriée au besoin de déneigement à la lumière des prévisions météorologiques les plus précises possibles, les modifications d'affectation ou suppression de tours de service doivent être annoncées au plus tard 12h. à l'avance.

⁵ Le personnel est consulté pour les tours de service neige par le biais de la commission horaire.

19. Disponibilité et intervention en dehors du temps de travail

¹ Un service de piquet peut être exigé.

² Les modalités d'application du service de piquet sont réglementées dans l'annexe 5 «Règlement des services de piquet».

20. Heures de travail supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires sont régies par l'article 14 OLDLT (pour le personnel soumis à des tours de service) ainsi que par le règlement sur la gestion du temps de travail.

21. Solde du compte d'heures DTA

¹ Les compteurs de temps de chaque collaborateur·trice soumis·e à des tours de service irréguliers doivent être compris entre -30 heures et +50 heures au 31 décembre.

² Au 31 décembre de chaque année, le solde du compte d'heures DTA est reporté sur l'année suivante. Tout solde supérieur à 50 heures doit être compensé par un congé de durée égale d'ici au 30 avril.

Si, au 31 décembre, un·e collaborateur·trice a un solde d'heures DTA négatif inférieur à -30 heures, celui-ci est à la charge des TPC, sous réserve des cas relatifs à la demeure de l'employeur au sens de l'article 324 CO.

³ Il n'y a pas de demeure de l'employeur dans les cas suivants :

- si des demandes de modifications ont été requises par les collaborateurs·trices et ont généré cette situation ;
- s'il y a eu des refus de remplacements proposés au minimum 24 heures à l'avance ;
- lors d'une entrée en fonction en cours d'année, les variations saisonnières ne permettant pas de garantir un nombre d'heures réparties de manière égale sur toute l'année ;
- lors d'une absence de plus de 270 jours au cours de l'année civile.

⁴ Lors d'une résiliation du contrat de travail, le solde d'heures DTA négatives est à la charge des TPC pour autant que le·la collaborateur·trice ait été en demeure d'accepter des prestations de travail.

22. Congés spéciaux (art. 48 CCT cadre)

Le·la collaborateur·trice peut bénéficier d'un congé payé, au prorata de son taux d'activité, dans les cas suivants :

- | | |
|--|---------|
| a) Mariage | 3 jours |
| b) Mariage propres enfants ou ceux du·de la conjoint·e | 1 jour |

-
- | | |
|--|---|
| c) Naissance propre enfant (congé paternité) | 2 semaines
Le congé peut être pris sous la forme de semaines (week-end inclus) ou de journées. Il doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. |
|--|---|

- | | |
|--|-------------|
| d) Naissance propre enfant (congé maternité) | 16 semaines |
|--|-------------|

e) Adoption d'un enfant de moins de 4 ans	2 semaines (répartition possible entre le couple), dans l'année qui suit l'accueil de l'enfant. Le congé n'est pas octroyé pour les parents qui adoptent l'enfant de leur propre conjoint·e.
f) Garde d'un enfant malade	3 jours par cas
g) Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident	14 semaines Le congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.
h) Proche aidant (au sens de l'art. 29septies LAVS)	3 jours par cas, max. 10 jours/an, sur présentation d'un certificat médical
i) Suivi d'un traitement médical	Le temps nécessaire sur présentation d'un certificat médical
j) Décès parents, conjoint·e, partenaire enregistré·e, enfants, enfants du·de la conjoint·e	3 jours
k) Décès frères, sœurs, grands-parents, petits-enfants, beaux-parents, beau-frère, belle-sœur	2 jours
l) Décès autre parenté (arrière-grands-parents, tante, oncle, belle-fille, beau-fils y compris ceux du/de la conjoint·e)	Le temps nécessaire aux obsèques mais au max ½ jour
m) Déménagement	1 jour
n) Déménagement pour raison de service	Dans le cas où le déménagement est consécutif à une demande de l'entreprise, un dédommagement en temps ou en argent peut être octroyé
o) Convocation militaire, service civil de remplacement ou protection civile	Le temps nécessaire
p) Exercice d'une charge publique	- exécutif communal : au maximum 6 jours par année civile ; - législatif communal : au maximum 2 jours par année civile ; - législatif cantonal : au maximum 10 jours par année civile.

q) Service du feu et autres activités volontaires

- participation à des commissions permanentes : au maximum 4 jours par année civile pour autant que ces commissions siègent durant le temps de travail.

Les principes d'engagement doivent être discutés au cas par cas avec l'employeur.

r) Jeunesse et Sport (J+S)

jusqu'à 5 jours et jusqu'à 30 ans révolus

s) Convocation devant les tribunaux/autorités

Le temps nécessaire sur présentation d'une convocation officielle

t) Activités relatives au partenariat social

Le temps nécessaire à l'accomplissement des activités relatives au partenariat social, mais au maximum 25 jours par an. Le comité syndical se charge de gérer l'utilisation de ces jours d'entente avec la direction. Si tous les jours n'ont pas été utilisés, ils ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante.

Participation à des cours de formation de nature syndicale pour les membres syndiqué·e·s : 10 jours par année au maximum.

Les délégué·e·s de la section syndicale participant aux séances d'échange d'information et de négociations avec la direction sont libéré·e·s le jour de la séance pour la préparation et le bilan. Pour le personnel soumis à des tours de service irréguliers, les journées entières comptent comme jour de travail, même si la séance ne dure qu'une demi-journée.

Le·la président·e de la section syndicale fait une demande de congé par écrit au département RH, avant l'établissement de la planification mensuelle.

23. Jours fériés

¹ Les jours fériés officiels sont fixés par les prescriptions cantonales applicables au lieu de travail. Ces jours sont considérés comme congé sans déduction de salaire lorsqu'ils tombent sur un jour de travail.

- Pour le canton de Vaud, les jours fériés sont : les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi Saint, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} Août, le lundi du Jeûne et le 25 décembre ;
- Pour le canton du Valais, les jours fériés sont : le 1^{er} janvier, la Saint-Joseph, le jeudi de l'Ascension, la Fête Dieu, le 1^{er} Août, l'Assomption, la Toussaint, l'Immaculée Conception et le 25 décembre.

² Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de vacances, celui-ci n'est pas décompté comme jour de vacances.

24. Salaire annuel (art. 49 CCT cadre)

¹ Le salaire est déterminé conformément à la classification des fonctions basée sur la description de poste, ainsi qu'à l'échelle de traitement, laquelle se trouve à l'annexe 2 de la CCT TPC.

² Le salaire annuel est versé en 13 parts. Le 13^e salaire est payé avec le salaire de novembre.

25. Salaire initial (art. 51 CCT cadre)

Pour fixer le salaire initial, la formation et l'expérience peuvent être prises en compte.

26. Perspectives salariales individuelles (art. 50 CCT cadre)

¹ Les augmentations ordinaires de salaire (annuités) prennent effet au 1^{er} janvier de chaque année.

² Le·la collaborateur·trice n'a pas droit à une augmentation ordinaire dans les cas suivants :

- son salaire se situe au plafond de sa classe ;
- il·elle fait l'objet d'un avertissement avec menace de résiliation ;
- le début d'activité intervient après le 30 juin de l'année précédant le versement de l'annuité ;
- lors d'une absence de plus de 270 jours au cours de l'année civile ;
- le contrat de travail est résilié.

Lors des 16 semaines de congé maternité, la totalité de l'annuité est versée en fin d'année.

³ Des augmentations annuelles supplémentaires peuvent être octroyées lorsque le·la collaborateur·trice :

- dépasse notablement et durablement les exigences de la fonction, soit
- apporte d'importantes compétences supplémentaires, soit
- développe une maîtrise professionnelle plus rapidement que la norme.

Ces augmentations pour des collaborateurs·trices particulièrement méritant·e·s peuvent représenter une, voire deux augmentations annuelles supplémentaires, sans toutefois dépasser le salaire maximum lié à la fonction.

27. Indemnités, allocations et primes de fidélité (art. 56 CCT cadre)

Les indemnités, allocations et primes de fidélité sont prévues à l'annexe 3.

28. Formation et développement du personnel (art. 57 CCT cadre)

¹ Les formations de base, notamment celles prescrites par les législations fédérales ou cantonales et les formations ordonnées par les TPC sont intégralement prises en charge par l'entreprise (coûts et temps de travail).

Pour les personnes soumises à des tours de service irréguliers, le temps effectif est décompté, mais au minimum une journée de travail.

² La formation sur les PCT est obligatoirement donnée par un·e formateur·trice identifié·e comme tel·le.

³ A la fin de la formation de conducteur·trice de train, le solde d'heures négatif est remis à zéro, pour autant que cela résulte d'une demeure de l'employeur.

⁴ De manière générale, les TPC soutiennent la formation continue. L'octroi d'une aide financière et/ou sous forme de temps est statué au cas par cas, selon l'intérêt qu'elle présente pour l'entreprise.

⁵ Les collaborateurs·trices peuvent être soumis·es à une convention qui stipule les modalités de remboursement des frais de ces formations en cas de départ de l'entreprise.

Les formations peuvent être soumises à une clause de remboursement sur maximum 3 ans (1/36^{ème} par mois).

⁶ Les collaborateurs·trices sont exempt·es de l'obligation de rembourser dans les cas suivants :

- pour le personnel de conduite, en cas d'inaptitude à exercer la fonction validée par le médecin-conseil de l'entreprise ;
- suite à des situations familiales exceptionnelles telles que décès ou maladies graves ;
- lors d'une rupture de contrat en cas de licenciement économique.

29. Sécurité et protection de la santé (art. 59 à 61 CCT cadre)

¹ Une commission de sécurité est instituée dans le cadre de l'entreprise.

² Les TPC s'engagent à mettre en œuvre le contenu de la charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics figurant à l'annexe 6 de la présente CCT.

30. Obligation du·de la collaborateur·trice / certificat médical (art. 63 CCT cadre)

¹ Une incapacité de travail dès le 3^{ème} jour d'absence (week-end y compris) doit être attestée par un certificat médical.

² L'employeur se réserve le droit de demander, par écrit et après avoir entendu le·la collaborateur·trice, un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

³ En cas d'accident, le·la collaborateur·trice prend contact, dans les meilleurs délais, avec le département RH pour établir la déclaration d'accident.

⁴ Lorsque le·la collaborateur·trice est malade ou accidenté·e durant ses vacances, que la maladie ou l'accident dure plus de 3 jours et ne permet pas d'atteindre le but des vacances (le repos et le ressourcement), les jours de vacances perdus peuvent être repris. L'incapacité de jouir des vacances doit être attestée par un certificat médical rédigé dans une langue nationale ou en anglais. L'annonce d'incapacité doit être faite immédiatement à son·sa responsable direct·e. Le certificat médical peut être transmis à l'employeur par voie électronique, mais l'original est remis au plus tard dès le retour du·de la collaborateur·trice.

31. Couverture en cas de maladie et d'accident (art. 66 et 67 CCT cadre)

¹ En cas d'absence due à la maladie ou à un accident, attestée par un certificat médical, le·la collaborateur·trice a droit à son salaire de base pendant 730 jours.

² Les autres modalités de couverture en cas de maladie et d'accident sont régies par les contrats passés entre les compagnies d'assurances et l'entreprise. Toute modification devra faire l'objet de discussions avec les partenaires sociaux.

32. Adaptation des rapports de travail (art. 69 CCT cadre)

Lorsqu'une aptitude médicale insuffisante est constatée, mais qu'un reclassement professionnel dans l'entreprise est possible ou prévisible, le contrat de travail et le salaire, pour autant qu'il soit plus bas dans le nouveau poste, sont adaptés à l'issue du délai légal de congé.

33. Maternité (art. 71 CCT cadre)

Le salaire est payé à 100% dès l'accouchement et pendant 16 semaines pour toutes les collaboratrices, indépendamment de la reprise de l'activité ou non.

34. Perte du permis de conduire nécessaire à l'exercice de la fonction (art. 76 CCT cadre)

Les collaborateurs·trices dont le permis est nécessaire à l'exercice de la fonction doivent annoncer sans délai à leur responsable leur retrait de permis.

35. Retraite anticipée

¹ Le·la collaborateur·trice peut bénéficier d'une allocation pour retraite anticipée (rente-pont).

² Elle est allouée au plus tôt 3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite aux collaborateurs·trices totalisant au minimum 15 années consécutives de service au sein des TPC sur les 16 dernières années.

³ Le montant de cette prestation correspond à la moitié de la rente AVS maximale complète nette, au prorata du taux d'activité annuel moyen calculé sur l'ensemble des années actives au sein de l'entreprise.

36. Nature juridique des annexes (art. 89 CCT cadre)

Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de la présente CCT.

37. Durée de validité de la présente CCT (art. 90 CCT cadre)

¹ La présente CCT cadre entre en vigueur le 1^{er} juin 2023 et est valable jusqu'au 31 décembre 2028.

² Si la CCT n'est dénoncée par aucune des parties contractantes, elle est prolongée tacitement et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

38. Dénonciation de la présente CCT (art. 91 CCT cadre)

¹ La dénonciation peut intervenir pour la première fois au 31 décembre 2028.

² La CCT peut être dénoncée par écrit par chacune des parties contractantes pour la fin d'une année moyennant un préavis de 6 mois.

³ La partie qui dénonce la CCT doit soumettre par écrit ses propositions de renouvellement dans les 3 mois qui suivent l'annonce de la résiliation.

39. Régime sans convention (art. 92 CCT cadre)

¹ Dans un régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables comme faisant partie intégrante du contrat de travail individuel jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT d'entreprise, mais durant 3 mois au plus.

² Pendant cette période, le·la collaborateur·trice continue à payer la contribution aux frais d'application.

³ Les institutions créées en commun subsistent aussi longtemps que les parties contractantes sont d'accord de les maintenir.

Date et signature

Aigle, le 22 mai 2023

Les parties contractantes :

Transports Publics du Chablais SA



Olivier Français
Président



Grégoire Praz
Directeur

Syndicat du personnel des transports (SEV)



Christian Fankhauser
Vice-président



Sébastien Zonca
Président de section

Annexes

1	Conditions d'engagement des catégories spéciales de personnel
2	Échelle des salaires
3	Indemnités, allocations et primes de fidélité
4	Facilités de voyage
5	Règlement des services de piquet
6	Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics
7	Participation du partenaire social dans l'entreprise

CONDITIONS D'ENGAGEMENT DES CATEGORIES SPECIALES DE PERSONNEL
(art. 3 CCT cadre)

1. Champ d'application

¹ Sont considérées comme catégories spéciales de personnel :

- le personnel engagé pour une durée inférieure ou égale à 3 mois ;
- les collaborateurs·trices au bénéfice d'un contrat d'auxiliaire ;
- le personnel saisonnier ;
- les stagiaires (stage de formation, préapprentissage) ;

2. Salaire

¹ Pour le personnel engagé avec un salaire horaire, le salaire minimum est de CHF 25.-/heure, vacances et prorata du 13^e salaire compris.

² Les vacances sont calculées selon le nombre de semaines auxquelles a droit le·la collaborateur·trice en fonction de son âge (art. 46 CCT cadre) :

- 8.33% du salaire horaire, pour 4 semaines de vacances annuelles ;
- 10.64% du salaire horaire, pour 5 semaines de vacances annuelles ;
- 13.04% du salaire horaire, pour 6 semaines de vacances annuelles.

³ Le 13^e salaire correspond à 8.33% du salaire horaire.

3. Application des articles de la CCT TPC

Les articles suivants s'appliquent aux catégories spéciales de personnel :

- Art. 6
- Art. 7
- Art. 9
- Art. 10
- Art. 11
- Art. 13
- Art. 14
- Art. 15
- Art. 20
- Art. 27 (uniquement les points marqués par un astérisque)
- Art. 29
- Art. 30 al. 1 à 3
- Art. 34

Pour le surplus, les règles générales du Code des obligations sont applicables.

ECHELLE DES SALAIRES

Classe	Salaires mensuels*/annuels 13ème salaire compris				Augmentations mensuelles*/annuelles (annuités) 13ème salaire compris		
	Minimum	Minimum zone 2	Minimum zone 3	Maximum	Zone 1	Zone 2	Zone 3
10	4 297	5 236	5 858	6 183	121	93	65
	55 861	68 063	76 157	80 385	1 571	1 208	846
11	4 348	5 297	5 927	6 256	122	94	66
	56 518	68 863	77 052	81 330	1 589	1 222	856
12	4 426	5 393	6 034	6 369	124	96	67
	57 537	70 105	78 442	82 797	1 618	1 244	871
13	4 582	5 582	6 246	6 593	129	99	69
	59 560	72 570	81 200	85 708	1 675	1 288	902
14	4 850	5 910	6 613	6 980	136	105	73
	63 055	76 828	85 965	90 738	1 773	1 364	955
15	5 221	6 362	7 118	7 514	147	113	79
	67 876	82 702	92 538	97 676	1 908	1 468	1 028
16	5 743	6 998	7 830	8 265	161	124	87
	74 665	90 974	101 793	107 444	2 099	1 615	1 130

* en raison des arrondis, les montants mensuels peuvent varier de CHF 1.- à CHF 4.-

INDEMNITES, ALLOCATIONS ET PRIMES DE FIDELITE

Indemnité	Montant	Champ d'application
Dimanche / jour férié*	CHF 30.-/ demi-journée (moins de 4 heures continues) CHF 60.- (dès 4 heures et plus)	
Indemnité pour travail effectué entre 20h-6h*	CHF 6,50 par heure	
Bonifications en temps pour le service entre 22h et 6h *		Selon art. 7 OLDLT
Déjeuner * (début du tour de service avant 6h)	CHF 7.-	Pour le personnel effectuant des tours de service irréguliers ou des tours de service neige, le lieu de service n'est pas pris en compte ; l'indemnité est versée en fonction des horaires de début et de fin du tour de service. Pour le personnel qui n'est soumis ni à des tours de service irréguliers ni à des tours de service neige, l'indemnité est due uniquement pour les repas pris hors du lieu de service.
Dîner * (début du tour de service avant 11h30 et fin après 13h30)	CHF 18.-	
Souper * (début du tour de service avant 18h et fin après 20h)	CHF 18.-	
Indemnité pour suppression de jours de repos	- jusqu'à 2 jours de repos supprimés : pas de compensation financière - dès le 3 ^{ème} jour de repos supprimé : CHF 50.- par jour	Ne concerne pas les congés de compensation. Cette indemnité est versée une fois par année.

Service de piquet	CHF 350.- par semaine	
Intervention d'un tiers	CHF 50.- dès la 2 ^{ème} intervention	Lors de situations particulières, pour la personne appelée sur le terrain par le·la collaborateur·trice en charge du service de piquet, pour autant que la deuxième personne de piquet n'ait pas pu résoudre le problème.
Tours de service neige	CHF 50.-	Si un tour de service neige est supprimé moins de 12h à l'avance
Compensation pour travail durant le pont de Noël (27.12.-31.12), pour le personnel soumis à des tours de service	CHF 50.- par jour	Par jour travaillé, mais au maximum 3 jours Par jour concernant la compensation du pont de Noël, mais au maximum 3 jours compris entre le 27.12 et le 31.12, soit entre Noël et Nouvel An
Indemnité de polyvalence	CHF 120.-/mois	Pour les collaborateurs·trices assurant la conduite des trains en plus de leur fonction de base
Indemnité protecteur·trice	CHF 6.50 / heure, mais au maximum CHF 120.- par mois	Pour les collaborateurs·trices exerçant la fonction de protecteur·trice
Utilisation du véhicule privé*	CHF 0,75 cts par km	
Allocation complémentaire famille	CHF 120.- / mois	Collaborateur·trice avec enfants à charge au bénéfice d'allocations familiales
Apprentissage	CHF 500.-	Pour la réussite de l'examen final
Remplacement dans une fonction supérieure	(Minimum du salaire annuel de la fonction remplacée –minimum du salaire annuel de la fonction actuelle) divisé par 2	Lors du remplacement d'un·e titulaire d'une fonction supérieure pour un délai équivalent ou supérieur à 31 jours, dès le premier jour du remplacement. Sont exclus les remplacements pour vacances ou reprise d'heures. L'indemnité de remplacement est en principe versée à la fin du remplacement, avec le salaire qui suit. En fonction de la durée du remplacement, elle peut être versée tous les 6 mois.
Primes de fidélité	5 ans CHF 500.-	Pour les primes de fidélité entre 5 et 15 ans, le prorata ne s'applique pas.

	10 ans CHF 1'000.-	A la demande du·de la collaborateur·trice, la prime peut être convertie en jours de congé si le service le permet. Une interruption des rapports de travail d'une année ou moins n'a pas d'incidence sur le calcul de l'ancienneté. Les années d'apprentissage comptent comme ancienneté.
	15 ans CHF 2'000.-	
	20 ans Un demi-salaire mensuel, mais au minimum CHF 3'000.- pour un taux d'activité de 100%	
	25 ans Un salaire mensuel	
	30 ans Un demi-salaire mensuel, mais au minimum CHF 3000.- pour un taux d'activité de 100%	
	35, 40 et 45 ans Un salaire mensuel	
Retraite anticipée	Un salaire mensuel	15 ans minimum de service
Retraite à l'âge légal	Un salaire mensuel	

* applicable aux catégories spéciales de personnel mentionnées à l'annexe 1

FACILITES DE VOYAGE
(art. 31 CCT cadre)

La présente annexe règle le droit aux facilités de voyage (FVP) selon l'article 8 de la CCT TPC.

1. Principe

¹ L'abonnement général FVP (AG-FVP) 2^{ème} classe est offert aux collaborateurs·trices par l'entreprise, à l'exception des catégories spéciales de personnel citées à l'annexe 1, et selon les conditions prévues dans le tableau ci-dessous.

² Le·la collaborateur·trice qui renonce à un AG-FVP peut bénéficier gratuitement d'un abonnement demi-tarif, selon les conditions prévues dans le tableau ci-dessous.

³ Le·la collaborateur·trice peut obtenir des facilités de voyage selon le tarif 639 des «Dispositions concernant les facilités de voyage du personnel» et 739 «Facilités de voyage du personnel en trafic international (FIP)».

⁴ Les abonnements généraux FVP pour le·la collaborateur·trice et les membres de sa famille sont soumis à l'impôt selon les dispositions en vigueur.

Titres de transport sans renonciation à l'AG-FVP

Article Émission	Collab. 50-100 %	Collab. 20-49 %	Retraité·e	Conjoint·e 1)	Enfant Jeune 1)	Concubin·e 1) 2)
AG-FVP	X					
AG-FVP temps partiel 20-49 %		X				
Abo demi-tarif FVP (3 ans)		X	X	X	X	
AG-FVP Duo partenaire				X		
AG-FVP Familia partenaire				X		
AG-FVP Familia enfant 6-16					X	
AG-FVP Familia jeunes 16-25					X 3)	
AG Senior FVP			X			
AG-Plus Duo partenaire (T654)						X 4)
AG-Plus Familia partenaire (T654)						X 4)
AG-Plus Familia jeunes 16-25 (T654)					X 4)	
Trafic international FIP	X		X	X	X	

Carte journalière FVP		X*	X	X	X	
Carte multijours FVP (6 pour 5)		X*	X	X	X	
Surclassement d'un jour FVP	X	X	X	X	X	
Surclassement multijours FVP (6 pour 5)	X	X	X	X	X	

* sauf à l'achat AG-FVP temps partiel 20-49 %

Titre de transport en cas de renonciation à l'AG-FVP

Article Émission	Collab. 50-100 %	Collab. 20-49 %	Retraité·e	Conjoint·e	Jeune
Abonnement demi-tarif FVP (3 ans)	X	X	X		
Abonnement demi-tarif (selon T654)				X	X
Trafic international FIP					
Carte journalière FVP	X	X	X		
Carte multijours FVP (6 pour 5)	X	X	X		
Surclassement d'un jour FVP	X	X	X		
Surclassement multijours FVP (6 pour 5)	X	X	X		

- 1) Les membres de la famille des collaborateurs·trices occupé·e·s à moins de 50% n'ont pas droit aux FVP
- 2) Si avec sans enfant et ni jeune ayant droit aux allocations familiales
- 3) Si droit aux allocations familiales
- 4) Si un droit existe selon le tarif 654

2. Restitution des facilités de voyage

Le·la collaborateur·trice doit restituer ses facilités de voyage au terme de son contrat de travail, ainsi que ceux des membres de sa famille.

REGLEMENT DES SERVICES DE PIQUET

1. Principe des services de piquet

¹ Il faut entendre par service de piquet le temps pendant lequel un·e collaborateur·trice doit pouvoir être atteint·e à tout instant et se trouver dans un état lui permettant d'intervenir dans un délai donné en cas de dérangement survenant en dehors de son temps de travail.

² Durant son service de piquet, le·la collaborateur·trice est atteignable en tout temps. Il·elle dispose à cet effet d'un téléphone mobile mis à disposition par l'entreprise. Le délai d'intervention sur le lieu de la prise de service est de 30 minutes.

³ Le service de piquet est assuré pendant une semaine à tour de rôle par les collaborateurs·trices formé·e·s à cet effet. Une rotation est établie, dans la mesure du possible, afin de répartir les semaines comportant des jours fériés. Le premier jour de la semaine de piquet est fixé par les responsables.

⁴ Le montant de l'indemnité est fixé dans l'annexe 3 «Indemnités, allocations et primes de fidélité».

2. Remplacement en cas d'absence

Si, durant le service de piquet, un·e collaborateur·trice ne peut pas assurer son service pour des raisons impératives, il·elle doit se faire remplacer par un·e collègue et en informer son·sa responsable. L'indemnité est versée au prorata des jours entamés.

3. Situations particulières

¹ Si un travail, un dépannage ou tout autre problème nécessitent la présence d'autres collaborateurs·trices, le·la collaborateur·trice en charge du service de piquet fera appel en priorité au·à la deuxième collaborateur·trice de piquet ou, à défaut, à une tierce personne.

4. Durée du travail en cas d'intervention durant le service de piquet

Les heures effectivement travaillées dans le cadre du service de piquet sont comptabilisées conformément à l'art. 11 de l'OLDT.

CHARTRE D'ENGAGEMENT POUR UNE MEILLEURE SECURITE DANS LES TRANSPORTS PUBLICS DU 1^{ER} JANVIER 2022

Dans leur mission de transport urbain de voyageurs·euses, la direction et le personnel de TPC SA se préoccupent des situations d'agressivité et de violence qui existent et se développent un peu partout.

Ils tiennent à assurer la continuité de leur mission de transport dans un climat de sécurité tant pour les client·e·s que pour le personnel et conviennent d'agir ensemble pour sensibiliser tous les acteurs·trices de la société à cette problématique. Ils considèrent qu'une agression contre l'un·e des employé·e·s constitue un acte dirigé contre l'entreprise elle-même. TPC SA affirme sa solidarité envers ses collaborateurs·trices.

Ensemble, la direction et le personnel s'engagent à développer des mesures de prévention et d'accompagnement. A ce titre, ils s'engagent à mettre sur pied un groupe paritaire. Celui-ci a pour but d'observer les faits d'agressivité et de violence, de les analyser et de faire des propositions à la direction.

Ces propositions doivent contribuer à diminuer les risques de violence et d'agression, diminuer le sentiment d'insécurité chez la clientèle et au sein du personnel et assurer tout le soutien nécessaire aux victimes d'agression.

La direction des TPC SA s'engage :

- à mettre en œuvre les mesures préventives et d'intervention nécessaires pour éviter que les cas de violence répertoriés actuellement n'augmentent ;
- à prendre les mesures nécessaires pour diminuer les situations engendrant un sentiment de violence et d'agressivité pour les voyageurs·euses comme pour le personnel ;
- à assurer un suivi de tout cas d'importance selon une procédure prévoyant le soutien médical, psychologique, juridique nécessaire pour le personnel impliqué, une information au personnel se basant sur les faits et un bilan pour en tirer toutes les conséquences.

Les représentant·e·s du personnel s'engagent :

- à défendre auprès du personnel la meilleure qualité de service à offrir à la clientèle, sans laquelle l'agressivité de certain·e·s client·e·s ne saurait être maîtrisée ;
- à soutenir les actions de formation appropriée permettant une amélioration de la gestion des conflits par le personnel de contact. Ce renfort peut être déterminant pour éviter de s'inscrire dans des spirales d'agressivité et de violence préjudiciables au personnel lui-même.

Les signataires s'engagent à mener une réflexion ayant pour objectif principal de modifier la législation pour renforcer le respect de l'intégrité morale et physique du personnel des transports publics. Ils conviennent finalement de confronter, au moins une fois l'an, leurs approches, expériences et résultats en matière de prévention de l'insécurité.

PARTICIPATION DANS L'ENTREPRISE DU PARTENAIRE SOCIAL

Sujet	Contenu	Info¹⁾	Co²⁾	Cd³⁾
Généralités	Chiffres d'affaires, objectifs et intentions, nouveautés dans l'entreprise	X		
Conditions d'engagement	CCT TPC			X
	Règlement du personnel		X	
Durée du travail	Règlement sur la gestion du temps de travail		X	
	Règlement du système de vacances		X	
Sécurité au travail et protection de la santé	Programme de prévention des risques psychosociaux		X	
	Programme de gestion des absences		X	
Vêtements de travail	Règlement des uniformes		X	

1) Information (Info) : la direction informe le partenaire social de décisions sans que ce dernier ne puisse se prononcer.

2) Consultation (Co) : le partenaire social doit être entendu et a le droit de donner des conseils avant que l'entreprise ne prenne une décision.

3) Codécision (Cd) : la décision est prise par consensus entre la direction et le partenaire social.