

CCT CFF.

Convention collective de travail 2019.



Table des matières.

Afin de faciliter la lecture de la présente convention, toutes les personnes désignées le sont par le terme générique masculin.

Parties contractantes :



CFF SA
Hilfikerstrasse 1
3000 Berne 65



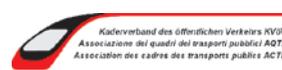
Syndicat du personnel des transports
Steinerstrasse 35
Case postale
3000 Berne 6



Le syndicat
Secrétariat central
Hopfenweg 21
Case postale
3000 Berne 14



Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants
Hardhof 38
8064 Zurich



Association des cadres des transports publics
Case Postale 457
3000 Berne 7

	Page
Liste des abréviations.	13
Liste des termes utilisés.	16
Préambule.	18
1^{re} partie :	
Dispositions générales et obligationnelles.	20
A. Dispositions générales.	20
1 Fondement juridique	20
2 Contenu et texte déterminant	20
3 Champ d'application	20
4 Liberté syndicale	21
B. Relations entre les parties contractantes.	22
5 Collaboration entre les parties contractantes	22
6 Devoir de paix	22
7 Négociations salariales	23
8 Contribution aux frais d'application	23
9 Négociations pendant la durée de validité de la CCT	24
C. Procédure de conciliation et d'arbitrage.	24
10 Tribunal arbitral	24
11 Sanctions	25
12 Commission de conciliation	25
13 Composition	25
14 Secrétariat	26
15 Ouverture de la procédure	26
16 Autres dispositions de procédure	26
17 Frais	27

	Page		Page
2^e partie :			
Dispositions normatives.	28		
A. Dispositions relatives au contrat de travail.	28		
18 Nature juridique des rapports de travail	28		
19 Conclusion et durée des rapports de travail	28		
20 Contrat de travail	28		
21 Postes vacants	29		
22 Temps d'essai	29		
23 Lieu de travail	29		
24 Transfert	30		
25 Lieu de domicile	30		
26 Protection des données	30		
27 Égalité	30		
28 Protection de la personnalité et non-discrimination	31		
29 Langues nationales	31		
30 Fonctions publiques	31		
31 Activités accessoires	32		
32 Activités en faveur de tiers	33		
33 Biens immatériels	33		
34 Inventions et designs fortuits	34		
35 Facilités de voyage	34		
B. Comportement et responsabilité.	34		
36 Devoir de diligence et de loyauté	34		
37 Secret professionnel, d'affaires et de fonction	35		
38 Obligation de garder le secret	35		
39 Maintien de l'obligation	35		
40 Dépositions devant un tribunal	35		
41 Interdiction d'accepter des dons	35		
42 Gratifications modiques	36		
43 Responsabilité pour dommages	36		
44 Participation aux frais	37		
45 Responsabilité pénale	37		
		46 Mesures relevant du droit du travail	37
		47 Retrait du poste de travail	39
		48 Suspension préventive et mise en disponibilité	39
		C. Durée du travail, vacances et congés.	40
		I. Généralités.	40
		49 Principe	40
		50 Subordination juridique des collaborateurs	40
		II. Modèles de travail.	41
		51 Modèle de la durée annuelle du travail	41
		52 Semaine de cinq jours	41
		53 Modèles de temps de travail	41
		54 Modèle de travail à temps partiel	41
		55 Télétravail	42
		III. Fondements de la durée du travail.	42
		56 Durée quotidienne théorique du travail	42
		57 Nombre annuel théorique de jours de travail	42
		58 Durée annuelle théorique du travail	43
		59 Période de décompte	43
		60 Limites autorisées	43
		IV. Durée du travail.	43
		61 Durée du travail	43
		62 Absences	44
		63 Absences privées	44
		64 Cours de formation internes à l'entreprise	44
		65 Chèques-congé et cours de formation de nature syndicale	44
		66 Attribution de travail	45
		67 Compte de temps	45
		68 Soldes de temps	45
		69 Temps supplémentaire	45
		70 Avoirs en temps lors de la cessation des rapports de travail	46
		71 Paiement des avoirs en temps ; calcul	46

	Page		Page
V. Jours libres.	46		
72 Droit	46	96 Allocations pour travail de nuit et du dimanche des collaborateurs du service d'administration	56
73 Pont	46	97 Autres allocations	56
VI. Vacances.	47	98 Allocations sous forme de primes et récompenses pour prestations spéciales	57
74 Droit	47	99 Conversion d'allocations en temps libre	57
75 Personnes occupées à temps partiel	47	100 Remboursement de frais	57
76 Attribution	48		
77 Droit à l'engagement ou à la sortie	48	III. Retenues et autres dispositions relatives au chapitre Salaire, allocations et remboursement de frais.	57
78 Réduction	48	101 Participation des collaborateurs aux coûts des absences pour cause de maladie	57
VII. Congés.	49	102 Droit pour les collaborateurs à temps partiel	58
79 Octroi de congés	49	103 Décompte du salaire	58
D. Salaire, allocations et remboursement de frais.	50	104 Versement	58
I. Salaire.	50	105 Adaptation des garanties en cas de changement de fonction et de modification du taux d'occupation	58
80 Principe	50	E. Développement du personnel.	59
81 Évaluation de la fonction	50	106 Définition	59
82 Plages salariales	50	107 Principes	59
83 Convention salariale	50	108 Responsabilité des CFF	59
84 Évolution du salaire	51	109 Responsabilité des collaborateurs	60
85 Part unique liée à la prestation	51	110 Évaluation du personnel	60
86 Salaire initial inférieur à la valeur de base	51	111 Évaluation du personnel en cas de réorientation professionnelle	61
87 Passage à un niveau d'exigences inférieur	52	112 Évaluation du personnel en cas de réinsertion professionnelle	61
88 Salaire mensuel ou horaire	52	113 Participation	62
89 Salaire soumis aux cotisations à la CP CFF	53	F. Protection de la santé et prestations sociales.	62
II. Allocations et remboursement de frais.	53	I. Sécurité au travail et protection de la santé.	62
90 Droit	53	114 Obligations des CFF	62
91 Allocation régionale	53	115 Obligations des collaborateurs	62
92 Allocations pour les collaborateurs détachés à l'étranger	54	116 Participation	63
93 Allocations familiales	54		
94 Prime de fidélité	54		
95 Allocations pour travail de nuit et du dimanche des collaborateurs du service d'exploitation	55		

	Page		Page
II. Modèles de retraite et modèle de durée de la vie active.	63	VI. Protection de la santé en cas de grossesse et de maternité.	73
117 Principe	63	140 Protection de la santé	73
118 Modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération	63	141 Occupation	73
119 Modèle de préretraite « Financement de la pension transitoire »	64	142 Absences	74
120 Modèle de durée de la vie active	64	143 Travail de remplacement pour les collaboratrices travaillant de nuit	74
121 Travailler moins mais plus longtemps	64	144 Congé de maternité	74
III. Droits et obligations en cas de maladie ou d'accident.	65	VII. Prestations en cas d'empêchement de travailler pour cause de service obligatoire suisse.	75
122 Principe	65	145 Principe	75
123 Atteinte à la capacité de travail	65	146 Cas spéciaux	76
124 Gestion des présences et Case Management en entreprise	65	147 Protection civile volontaire	76
125 Obligations des collaborateurs	65	VIII. Collaborateurs en réinsertion professionnelle.	76
126 Cession de prétentions en dommages-intérêts vis-à-vis de tiers	66	148 Réinsertion professionnelle	76
127 Mesures en cas de violation des obligations	66	149 Plan de réinsertion	77
IV. Prestations en cas de maladie ou d'accident.	67	150 Cessation des rapports de travail	77
128 Droit au maintien du salaire, durée et ampleur	67	151 Résiliation consécutive à la propre faute	78
129 Protection contre la résiliation	67	152 Droit à une indemnité de départ	78
130 Prolongation du droit au maintien du salaire	68	153 Montant de l'indemnité	79
131 Nouveau droit au maintien du salaire	68	IX. Autres institutions.	79
132 Imputation de prestations des assurances sociales	69	154 Consultation sociale et Fonds du personnel CFF	79
133 Réduction ou suppression du droit au maintien du salaire	69	155 Vêtements de travail	79
134 Adaptation des rapports de travail	70	156 Restaurants du personnel	80
135 Résiliation des rapports de travail	70	157 Places de parc pour le personnel	80
V. Assurance-accidents, prévoyance professionnelle et prestations en cas de décès.	71	158 Loyer des logements de fonction	80
136 Assurance-accidents obligatoire	71	159 Construction de logements pour les collaborateurs	80
137 Prévoyance professionnelle	71	X. Dispositions transitoires relatives au chapitre Protection de la santé et prestations sociales.	80
138 Décès à la suite d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle	72	160 Dispositions transitoires	80
139 Jouissance du salaire (prestations en cas de décès)	72		

	Page
G. Réorientation professionnelle des collaborateurs qui perdent leur poste en raison de projets de réorganisation et de rationalisation.	81
161 Réorientation professionnelle	81
162 Objectif	81
163 Plan d'action	81
164 Fin de la réorientation professionnelle	81
165 Résiliation consécutive à la propre faute	82
166 Annexe	82
167 Secteurs annexes devenant autonomes	82
H. Cessation des rapports de travail.	83
168 Résiliation d'un commun accord	83
169 Cessation des rapports de travail sans résiliation	83
170 Résiliation ordinaire	83
171 Menace de résiliation	84
172 Opposition à la menace de résiliation	84
173 Motifs de résiliation	84
174 Délais de congé	85
175 Prolongation du délai de congé	86
176 Résiliation immédiate	86
177 Absence injustifiée du travail ou abandon du poste de travail	86
178 Certificat de travail	87
I. Protection juridique.	87
179 Modifications contractuelles	87
180 Procédure	87
181 Résiliation annulable selon l'article 10 LEg	87
182 Autorité de recours	88
183 Indemnisation en cas d'acceptation du recours	88
184 Poursuite de l'activité en cas d'acceptation du recours	88
185 Frais de procédure	89
186 Prescription	89

	Page
3^e partie :	
Participation dans l'entreprise.	90
187 Objectifs	90
188 Commissions du personnel	90
189 Formes de participation	90
190 Objet de la participation	91
191 Collaboration	91
192 Protection des membres des CoPe	91
193 Développement des membres des CoPe	92
194 Emploi après la fin du mandat	92
195 Annexes	92
4^e partie :	
Dispositions générales finales et transitoires.	94
196 Nature juridique des annexes	94
197 Dispositions d'exécution	94
198 Durée de validité de la CCT	94
199 Dénonciation de la CCT	94
200 Régime sans convention	94
201 Dispositions transitoires	95

Liste des abréviations.

	Page	
5^e partie :		AA Administration autonome
Annexes.	99	AC Assurance-chômage
Annexe 1: Catégories particulières de personnel.	100	AI Assurance-invalidité
Annexe 2: Égalité et non-discrimination.	112	al. Alinéa
Annexe 3: Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail.	116	AMC Centre du marché du travail
Annexe 4: Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLD.T.	118	ann. Annexe
Annexe 5: Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'administration.	132	APG Régime des allocations pour perte de gain (APG-AMat)
Annexe 6: Congés.	136	art. Article
Annexe 7: Allocations et remboursement de frais.	142	AVS Assurance-vieillesse et survivants
Annexe 8: Procédure et prestations accordées lors d'une réorientation professionnelle en raison de projets de réorganisation et de rationalisation.	148	BAR « Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen » : réglementations sectorielles de la durée du travail
Annexe 9: Participation dans l'entreprise.	154	Cd Codécision
Annexe 10: Contenu de la participation dans l'entreprise.	164	CFF Chemins de fer fédéraux suisses
Index alphabétique.	168	CHF Francs suisses
		Co Consultation
		CO Code des obligations suisse du 30 mars 1911
		CoPe Commission du personnel
		CP Code pénal suisse du 21 décembre 1937
		CP CFF Caisse de pensions CFF
		DAT Durée annuelle du travail
		HR Human Resources
		LAA Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents
		LAFam Loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales
		LAM Loi fédérale du 19 juin 1992 sur l'assurance militaire
		LAPG Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain)
		LAVI Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur l'aide aux victimes d'infractions
		LAVS Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants
		LCFF Loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux
		LDT Loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail)
		LEg Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité)
		let. Lettre
		LFPPr Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle
		LPers Loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération
		LRCF Loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (loi sur la responsabilité)

- LTr** Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)
- OLDT** Ordonnance relative à la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (ordonnance relative à la loi sur la durée du travail)
- PA** Loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative
- SA** Société anonyme
- Suva** Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

Liste des termes utilisés.

Annexe	Règle les détails relatifs aux différents chapitres et fait partie intégrante de la CCT	Jour de réserve	Jour de travail planifié dans le cadre de la répartition annuelle ou mensuelle sans que le moment et la durée de l'affectation n'aient été définis
Arrêt au stand	Bilan réalisé sur une base volontaire	Jours libres	Terme générique désignant les jours de repos et les jours de compensation
Commission du personnel (CoPe)	Représentants du personnel élus par les collaborateurs	Liberté syndicale	Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour défendre leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non
Contrat de travail	Contrat définissant les accords individuels selon le chiffre 20	Médecin-conseil	Médecin désigné par les CFF pour l'appréciation de l'état de santé d'un candidat ou d'un collaborateur
Demeure de l'employeur	La prestation de travail mise à disposition par le collaborateur selon le contrat de travail peut ne pas être acceptée par les CFF par leur propre faute ou à la suite d'un manquement dans l'exécution de la prestation indépendant de leur volonté mais se produisant dans leur sphère de risque. Si la durée annuelle théorique du travail ne peut être atteinte pour de tels motifs, les CFF sont tenus de payer le salaire, sans que le collaborateur concerné ne doive accomplir le temps manquant	Parties contractantes	CFF d'une part et SEV, transfair, ACTP et VSLF d'autre part
Dispositions normatives	Règlent la relation de travail entre les CFF et leurs collaborateurs	Plage salariale	Définit, pour chaque niveau d'exigences, la plage dans laquelle se trouvent les salaires dans un cas normal
Dispositions obligationnelles	Règlent les accords entre les parties contractantes	Préambule	Introduction, déclaration d'intention
Divisions	Voyageurs, Infrastructure et Immobilier	Raisons de santé	On parle de raisons de santé lorsqu'en raison d'une maladie et/ou d'un accident, l'état de santé d'un collaborateur influe sur sa capacité de travail, son aptitude, ses possibilités d'affectation ou sur la sécurité de telle manière que sa prestation de travail s'en trouve limitée
Durée annuelle du travail	Le temps de travail à fournir durant une année civile	Rétribution	Terme générique désignant le salaire, les allocations et le remboursement de frais
Employabilité	Terme générique désignant l'employabilité à la fois interne (au poste de travail actuel) et générale (et donc aussi externe)	Service obligatoire suisse	Services militaire, civil et dans la protection civile
Entreprise	Les CFF et CFF Cargo	Subsidiairement	Application d'une disposition lorsque le droit qui lui est supérieur ne contient aucune prescription
Évaluation du personnel	Instrument de conduite et d'encouragement destiné à établir un bilan annuel. L'évaluation du personnel sert de base à son développement et à une rémunération conforme aux prestations		

Préambule.

Par cette CCT, les parties contractantes veulent contribuer à assurer le succès des CFF et à ce qu'ils assument leur responsabilité sociale et écologique en tant qu'entreprise conduite de façon intégrée.

Les parties contractantes reconnaissent que cet objectif ne peut être atteint qu'avec le concours de collaborateurs responsables, compétents et motivés, et la mise en œuvre d'une politique du personnel progressiste, soutenant les aspirations et aptitudes de chacun, prenant au sérieux les souhaits des collaborateurs et sachant reconnaître la valeur de leur travail.

Les parties contractantes considèrent que la participation dans l'entreprise mise sur pied constitue le symbole d'un véritable partenariat social. La participation contribue à l'aménagement efficace de conditions de travail attrayantes et au renforcement de la disposition des collaborateurs 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 des CFF 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 l'interdiction de l'arbitraire.

Les parties contractantes coopèrent et favorisent un climat de respect et de confiance mutuels entre les collaborateurs à tous les niveaux. Elles prennent des mesures à tous les niveaux et dans toutes les instances paritaires visant à promouvoir l'égalité et à respecter la non-discrimination, à empêcher les situations de mobbing et de harcèlement sexuel, à réinsérer les personnes handicapées, à mettre en œuvre la promotion de la santé et la prévention dans le cadre de la gestion de la santé dans l'entreprise et à soutenir l'intégration des personnes étrangères.

Les parties contractantes s'engagent à relever les enjeux de la transition numérique suffisamment tôt et en recourant à des mesures ciblées, et à rechercher des solutions ensemble. Elles partagent la conviction que les

opportunités offertes par la numérisation doivent être exploitées au profit à la fois des CFF et du personnel. L'un des objectifs est de développer les compétences des collaborateurs, eu égard à l'évolution des profils des métiers, pour assurer leur employabilité à l'avenir également.

Cette CCT définit les principes des modèles de retraite et de temps de travail, donnant l'opportunité aux collaborateurs plus âgés de se retirer avec souplesse du processus de travail avant l'âge ordinaire de la retraite et contribuant ainsi à promouvoir la santé au travail, à maintenir les performances et la capacité de travail et à préserver le savoir-faire. Ces modèles de retraite et de temps de travail visent en outre à mieux concilier la vie professionnelle avec la vie privée et à répondre aux défis posés par l'évolution démographique.

Le contexte économique conduit à un renforcement de la concurrence sur les marchés suisse et européen des transports. Les CFF se sont fixé pour but premier de renforcer de manière conséquente leur position sur le marché, par le biais d'une augmentation de la productivité et de leur développement en tant qu'entreprise de transport compétitive. Les associations du personnel contractantes s'engagent envers les CFF à accompagner le processus de restructuration de manière constructive.

Les CFF réalisent les mesures de réorganisation et de rationalisation en veillant à ce qu'elles soient acceptables sur le plan social. Ils renoncent à des licenciements pour des raisons structurelles ou économiques. Les dérogations à ce principe sont indiquées de manière explicite dans la présente CCT. Les CFF offrent la chance aux collaborateurs qui perdent leur poste de prendre eux-mêmes en main leur réorientation professionnelle avec le soutien de spécialistes. De par leur ouverture, leur souplesse et leur disposition à faire preuve de mobilité, les personnes concernées prennent leur part de responsabilité dans leur réorientation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Les CFF soutiennent les personnes concernées dans leur recherche de postes convenables, dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Si des secteurs annexes deviennent juridiquement autonomes, des conditions d'engagement dans l'ensemble équivalentes à celles des CFF sont offertes.

1^{re} partie :

Dispositions générales et obligationnelles.

A. Dispositions générales.

Fondement juridique

1

¹ Cette CCT est une convention de droit public.

² Elle se fonde sur l'article 15 de la LCFF et sur la LPers.

³ Le CO est applicable subsidiairement aux cas qui ne sont réglés ni dans les prescriptions susmentionnées ni dans cette CCT.

⁴ Lorsque la présente CCT reproduit le contenu de dispositions de la LPers et de l'ordonnance-cadre y afférente, les modifications apportées à celles-ci s'appliquent, dès leur entrée en vigueur, aux dispositions de la CCT. Les parties contractantes adaptent la CCT aux nouvelles dispositions légales en temps opportun.

2

Contenu et texte déterminant

¹ Les dispositions obligationnelles définissent les relations entre les parties contractantes.

² Les dispositions normatives règlent la relation de travail entre les CFF et leurs collaborateurs. Elles sont impératives et ne doivent pas être modifiées au détriment des collaborateurs.

³ La présente CCT existe en version italienne, française et allemande. Le texte original en allemand est déterminant pour l'interprétation.

3

Champ d'application

¹ Cette CCT s'applique à l'ensemble des collaborateurs des CFF, occupés à plein temps ou à temps partiel, à l'exception des personnes engagées selon le droit privé. Elle n'est pas applicable aux collaborateurs recrutés et travaillant à l'étranger.

² Les dérogations à certaines dispositions de la CCT pour des catégories particulières de personnel sont réglées dans l'annexe 1.

³ Est engagé selon le droit privé le personnel en apprentissage selon la LFPPr.

⁴ Peuvent en outre être engagés selon le droit privé :

- a. des cadres du plus haut niveau hiérarchique ;
- b. des cadres supérieurs ;
- c. des cadres du niveau intermédiaire, pour autant que cela se justifie par l'impact sur le résultat financier et par les responsabilités de conduite de personnel et de conduite technique ;
- d. des personnes auxquelles des exigences particulières s'appliquent, notamment dans le domaine de l'informatique et dans d'autres secteurs d'activité clés ;
- e. d'autres personnes dans des cas particuliers dûment justifiés (art. 6, al. 6, LPers).

4

¹ La liberté syndicale est garantie. Elle consiste dans le droit de s'affilier à un syndicat ou de ne pas adhérer à une telle organisation. Nul ne peut être désavantagé en raison de son activité syndicale lorsque celle-ci est exercée de manière légitime.

Liberté syndicale

² Les collaborateurs ne peuvent subir de préjudice ni lors de l'évaluation du personnel ni lors de la fixation du salaire en raison de leur activité syndicale. L'accomplissement d'un mandat syndical conformément au droit ne peut entraîner la résiliation des rapports de travail ni durant le mandat, ni immédiatement après son terme.

B. Relations entre les parties contractantes.**Collaboration entre les parties contractantes****5**

¹ Les CFF et les associations du personnel contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

² Les CFF informent à temps leurs collaborateurs sur les nouveautés dans l'entreprise.

³ Pendant une procédure de conciliation ou d'arbitrage selon les chiffres 10 à 17, les parties contractantes s'abstiennent de tout ce qui pourrait contribuer à aggraver le conflit.

⁴ L'information objective des collaborateurs demeure garantie.

Devoir de paix**6**

¹ Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail pendant toute la durée de la présente convention et à renoncer à toute mesure perturbatrice du travail telle que grève, grève d'avertissement, mesures similaires à la grève, boycott ou lock-out.

² Sont notamment considérés comme mesures similaires à la grève la menace de grève, l'appel à la grève et la résistance passive (p. ex. grève du zèle).

³ Le respect de la paix absolue du travail signifie que le devoir de paix existe aussi en cas de conflit sur des questions non réglées dans la CCT.

⁴ Si la paix du travail est menacée ou a été violée, les parties contractantes s'engagent à ouvrir des négociations. À défaut d'entente, la procédure de conciliation et d'arbitrage doit être engagée.

7

¹ Les parties contractantes négocient chaque année des mesures portant sur la rémunération. Celles-ci prennent effet au 1^{er} mai de l'année suivante.

² Les parties contractantes tiennent compte pour cela notamment de la situation économique et financière des CFF, de l'adéquation avec le marché du travail et de l'évolution du coût de la vie.

³ Lors des négociations salariales annuelles, des moyens suffisants sont en priorité mis à disposition pour l'accroissement de l'expérience et des prestations, pour autant que les moyens financiers nécessaires soient disponibles.

⁴ Si les parties ne peuvent pas se mettre d'accord d'ici au 5 décembre, chaque partie contractante peut faire appel au tribunal arbitral dans un délai de dix jours.

Négociations salariales**8**

¹ Les collaborateurs qui ne sont pas membres d'une association du personnel contractante ou dont les cotisations ne sont pas déduites du salaire participent aux frais d'application à raison de CHF 10.– par mois. Les personnes travaillant à temps partiel et dont le taux d'occupation est inférieur à 50% paient CHF 5.– par mois.

² La contribution aux frais d'application est également due lors d'un congé non payé.

³ La contribution aux frais d'application est déduite du salaire.

⁴ La contribution aux frais d'application sert à couvrir les frais résultant de l'application et de l'exécution de la CCT, notamment les frais liés à la formation et au perfectionnement des membres des CoPe.

Contribution aux frais d'application

⁵ La contribution aux frais d'application est mise à la disposition des associations du personnel contractantes, qui s'accordent sur la clé de répartition.

⁶ Chaque année, les associations du personnel contractantes font vérifier par un organe de contrôle reconnu, sur la base d'un décompte annuel, la tenue des comptes et l'utilisation conforme à la convention des contributions aux frais d'application. Le rapport de l'organe de contrôle et les comptes annuels sont portés à la connaissance des CFF. Les comptes annuels doivent fournir des renseignements sur les recettes réalisées à partir des contributions aux frais d'application ainsi que sur les coûts résultant de l'application et l'exécution de la CCT. Ces derniers sont scindés en charges de biens et services et en charges de personnel, avec inscription séparée des coûts de la CoPe.

Négociations pendant la durée de validité de la CCT

9

¹ Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modifications de la CCT ou de compléments à celle-ci faites pendant sa durée de validité, à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi.

² À défaut d'entente, la présente CCT est applicable.

³ Il est exclu de faire appel au tribunal arbitral ou à la commission de conciliation.

C. Procédure de conciliation et d'arbitrage.

10

Tribunal arbitral

¹ Un tribunal arbitral peut être saisi au besoin dans les cas suivants :

- a. en cas de divergences d'opinions entre les parties contractantes sur l'application ou l'interprétation de la CCT ;
- b. en cas de désaccord entre les parties participant aux négociations salariales annuelles (chiffre 7).

² Le tribunal arbitral mène des négociations transactionnelles entre les parties et leur soumet des propositions de solutions strictement limitées aux requêtes soumises.

³ En cas d'échec des négociations transactionnelles, le tribunal arbitral décide de manière définitive.

11

Sanctions

¹ Si le tribunal arbitral constate que des clauses relatives à la convention collective de travail ont été violées, il est tenu d'exiger de la partie ayant violé la convention de se conformer immédiatement à ses obligations.

² Le tribunal arbitral est en même temps habilité, en particulier :
a. à prononcer un avertissement ;
b. à infliger une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'à CHF 50 000.-.

³ Une peine conventionnelle entrée en force doit être versée dans les 30 jours à la partie ou aux parties ayant obtenu gain de cause.

12

Commission de conciliation

¹ À défaut d'entente sur une nouvelle CCT, une commission de conciliation paritaire est constituée.

² La commission de conciliation propose des solutions aux parties contractantes.

13

Composition

¹ La composition de la commission de conciliation et du tribunal arbitral est la suivante :

- quatre représentants des CFF ;
- au total quatre représentants des associations du personnel contractantes ;
- un président.

² Le président est désigné d'un commun accord par les représentants des CFF et des associations du personnel contractantes. Il doit avoir achevé une formation juridique.

³ À défaut d'entente sur la présidence, c'est le président du Tribunal fédéral qui décide, sur proposition des parties contractantes.

14

Secrétariat

L'unité centrale Droit & compliance assume le secrétariat de la commission de conciliation et du tribunal arbitral aux frais des CFF.

15

Ouverture de la procédure

¹ La procédure est portée devant le secrétariat de la commission de conciliation ou du tribunal arbitral par requête écrite de l'une ou de plusieurs parties contractantes.

² La requête et la prise de position de la partie adverse doivent notamment contenir :

- la désignation exacte des parties ;
- les propositions de la ou des parties ;
- les motifs ;
- les moyens de preuve ;
- la représentation des parties.

³ Si la demande n'est pas présentée par toutes les associations du personnel parties à la CCT, les autres associations concernées par la CCT peuvent se joindre à la procédure dans les 14 jours en tant que tiers. Les tiers deviennent parties à la procédure.

16

Autres dispositions de procédure

¹ La procédure ultérieure est menée oralement et doit être close dans les trois mois suivant la communication de la composition de la commission de conciliation ou du tribunal arbitral.

² Lorsque le tribunal arbitral a été saisi après l'échec de négociations salariales, la procédure doit être close au plus tard le 15 avril.

³ Une transaction conclue devant la commission de conciliation ou devant le tribunal arbitral, tout comme une sentence arbitrale, est définitive sous réserve du recours devant le Tribunal administratif fédéral et vaut pour toutes les parties contractantes.

⁴ Le siège de la commission de conciliation et du tribunal arbitral est Berne.

⁵ Au surplus, le Code de procédure civile suisse est applicable par analogie.

17

Le tribunal arbitral décide de la répartition des frais de procédure.

Frais

2^e partie :

Dispositions normatives.

A. Dispositions relatives au contrat de travail.

Nature juridique des rapports de travail

18

Les rapports de travail sont de droit public.

Conclusion et durée des rapports de travail

19

¹ Les rapports de travail avec les CFF se forment avec la conclusion d'un contrat de travail écrit.

² Une éventuelle limitation des rapports de travail n'est possible que sur trois ans au plus. Les rapports de travail d'une durée supérieure sont considérés comme étant de durée indéterminée.

³ Les collaborateurs enchaînant plusieurs contrats de travail de durée déterminée sans interruption pendant trois ans ou plus sont également réputés engagés selon des rapports de travail de durée indéterminée.

⁴ La limitation prévue au présent chiffre ne s'applique pas aux collaborateurs affectés à des projets dont le financement est limité dans le temps.

Contrat de travail

20

¹ Le contrat de travail règle :

- la fonction ;
- le temps d'essai ;
- une éventuelle durée de validité ;
- le lieu de travail ;
- le début des rapports de travail ;
- le taux d'occupation ;
- le salaire ;
- l'obligation de payer une contribution aux frais d'application selon le chiffre 8 ;
- les accords particuliers.

² Le contrat de travail stipule que la CCT et ses contrats subséquents (y compris les annexes, modifications et compléments) sont applicables à tous les collaborateurs, indépendamment du fait qu'ils soient affiliés ou non à une association du personnel.

³ Le contrat de travail doit mentionner qu'il est de droit public.

⁴ En même temps que le contrat de travail, les collaborateurs reçoivent la CCT ainsi que le règlement de prévoyance de la CP CFF.

⁵ Les avenants à la CCT et à ses annexes sont remis à l'ensemble des collaborateurs.

⁶ Des lois, extraits de lois et prescriptions supplémentaires sont remis sur demande.

21

¹ Les CFF mettent au concours les postes vacants à l'interne.

Postes vacants

² Les unités centrales resp. les divisions définissent la forme de la mise au concours et le cercle des intéressés. Elles peuvent également renoncer à la mise au concours dans des cas justifiés.

22

¹ Les trois premiers mois des rapports de travail dans l'entreprise sont considérés comme temps d'essai.

Temps d'essai

² Il peut être exceptionnellement renoncé au temps d'essai.

23

Est réputé lieu de travail le lieu convenu dans le contrat de travail.

Lieu de travail

24

Transfert ¹ Les collaborateurs peuvent être transférés à un autre poste pour des raisons structurelles.

² Ils doivent en être informés à temps, au minimum trois mois à l'avance.

³ Les prestations accordées lors de transferts sont définies dans l'annexe 3.

25

Lieu de domicile ¹ Les collaborateurs peuvent choisir librement leur lieu de domicile ; l'alinéa 2 demeure réservé.

² Si l'accomplissement des tâches l'exige, les collaborateurs peuvent être tenus d'habiter en un lieu ou dans un logement déterminé. Dans ce cas, le choix du lieu de domicile peut être lié à des conditions.

26

Protection des données ¹ La protection des données concernant les collaborateurs est garantie. La collecte de données à caractère personnel, en particulier, est limitée au strict nécessaire. Seuls les collaborateurs dont la fonction l'exige ont accès aux données relatives à d'autres personnes.

² Le service compétent pour autoriser la communication de données relatives à la santé et de dossiers médicaux au sens de l'art. 28, al. 3, LPers est Droit & compliance.

³ Les parties contractantes règlent les détails dans une convention particulière.

27

Égalité ¹ Les CFF s'engagent à réaliser l'égalité, activement et dans les faits, en particulier lors de l'engagement, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération, du développement du personnel et de la promotion.

² Les CFF soutiennent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et en définissent les modalités dans les dispositions d'exécution. Ils veillent à ce que les femmes et les hommes soient représentés équitablement au niveau de la participation ainsi que de la collaboration dans les organes de décision et groupes de travail dans les différents domaines et échelons hiérarchiques.

³ Une attention particulière est vouée aux besoins des collaborateurs ayant des obligations familiales et de prise en charge.

⁴ Les détails sont réglés dans l'annexe 2.

28

¹ Les CFF respectent la dignité de l'ensemble de leurs collaborateurs et veillent à ce que ceux-ci ne soient lésés, ni directement ni indirectement, en raison de caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'origine, la langue, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le handicap.

² Les CFF prennent des mesures visant à protéger la personnalité de leurs collaborateurs, y compris à éviter le mobbing et le harcèlement sexuel au travail.

³ Les détails sont réglés dans l'annexe 2.

29

Les CFF soutiennent activement une représentation équitable et proportionnelle des langues nationales à tous les échelons de l'entreprise. Ils favorisent l'entente réciproque entre les communautés linguistiques et la polyvalence linguistique au travail, et mettent à profit les qualités pluriculturelles de leurs collaborateurs.

30

¹ Les collaborateurs qui endossent une fonction publique sont tenus d'en informer les CFF.

Protection de la personnalité et non-discrimination

Langues nationales

Fonctions publiques

² Est considérée comme publique une fonction exercée au sein d'un organe exécutif, législatif ou judiciaire. L'appartenance à une autorité de protection de l'enfant et de l'adulte, l'exercice d'une fonction de curateur ainsi que l'appartenance à l'une des autorités ecclésiastiques reconnues par l'État sont assimilés à une fonction publique.

³ L'exercice d'une fonction publique n'est pas admis :

- a. lorsqu'il viole des obligations découlant du contrat de travail ;
- b. lorsque le déroulement normal du travail n'est plus garanti ;
- c. lorsqu'il existe un conflit d'intérêts avec les objectifs d'entreprise des CFF.

⁴ Les fonctions publiques s'apparentant à une activité lucrative ainsi que les activités dans des commissions extraparlimentaires sont considérées comme activités accessoires au sens du chiffre 31.

⁵ Le collaborateur obligé d'interrompre le travail pour exercer une fonction publique doit demander au préalable un congé payé ou non payé. Un maximum de 15 jours de congés payés est accordé pour l'exercice d'une fonction publique suisse.

31

Activités accessoires

¹ Les activités accessoires à caractère lucratif sont soumises à autorisation.

² L'autorisation est accordée lorsque :

- a. l'exercice de l'activité accessoire ne porte pas atteinte aux intérêts des CFF ;
- b. le déroulement normal du travail est garanti ;
- c. le travail effectué pour les CFF n'en souffre pas ;
- d. la durée maximale du travail selon la LTr/LDT n'est globalement pas dépassée.

³ L'autorisation peut être assortie d'obligations.

⁴ Les activités accessoires sans but lucratif ne sont pas soumises à autorisation. L'alinéa 2 vaut toutefois par analogie.

⁵ Les activités accessoires sans but lucratif qui sont assujetties aux dispositions de la LDT doivent être annoncées au supérieur.

32

Activités en faveur de tiers

¹ Les collaborateurs doivent verser aux CFF, entièrement ou en partie, le revenu provenant d'activités en faveur de tiers.

² Sont considérées comme activités en faveur de tiers celles que les collaborateurs exercent en tant que représentants des CFF dans des conseils d'administration ou d'autres organes dirigeants de personnes morales.

³ Le montant à verser est fixé compte tenu du temps nécessaire et de la responsabilité liée au mandat.

33

Biens immatériels

¹ Les collaborateurs cèdent aux CFF l'ensemble des droits et des droits partiels en biens immatériels qu'ils créent, seuls ou avec d'autres, en remplissant leurs obligations contractuelles ou en exerçant leur activité aux CFF.

² Sont considérés comme biens immatériels, qu'ils soient sujets à protection ou non, en particulier les inventions, les inventions fortuites, les designs, les designs fortuits, les œuvres sujettes au droit d'auteur, les logiciels et le savoir-faire.

³ Les CFF ont en particulier le droit exclusif et illimité dans l'espace, dans le temps et du point de vue matériel, de publier, de reproduire, d'exploiter, de modifier, de louer et d'aliéner une partie ou l'entier de biens immatériels, ceci aussi bien pendant la durée des rapports de travail qu'après leur cessation.

Inventions et designs fortuits

34

¹ Les collaborateurs informent immédiatement et par écrit les CFF de leurs inventions et designs fortuits.

² Sont considérées comme inventions fortuites et designs fortuits les découvertes qu'un collaborateur fait dans l'exercice de son activité aux CFF, sans toutefois y être tenu par contrat.

³ Les CFF communiquent au collaborateur dans un délai de six mois s'ils veulent acquérir l'invention fortuite ou le design fortuit, ou lui en abandonnent la propriété.

⁴ Si la propriété de l'invention fortuite ou du design fortuit n'est pas abandonnée, les CFF octroient une indemnité spéciale au collaborateur.

⁵ Le montant de l'indemnité est fixé en tenant compte de l'ensemble des circonstances.

Facilités de voyage

35

Les facilités de voyage accordées aux collaborateurs sont réglées séparément.

B. Comportement et responsabilité.

Devoir de diligence et de loyauté

36

¹ Les collaborateurs doivent sauvegarder les intérêts et la réputation des CFF, exécuter les travaux qui leur sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise, et traiter avec soin les instruments de travail mis à leur disposition.

² Les collaborateurs accordent l'attention requise à la sécurité au travail et à celle de l'exploitation.

³⁷ Les collaborateurs sont tenus de garder le secret professionnel, d'affaires et de fonction.

37

Secret professionnel, d'affaires et de fonction

³⁸ Les collaborateurs s'engagent à ne pas divulguer les informations portées à leur connaissance de par leur position professionnelle ou dans l'accomplissement de leur travail.

38

Obligation de garder le secret

² L'obligation de garder le secret est également valable vis-à-vis des médias et des collaborateurs des CFF, sauf si des renseignements doivent leur être fournis pour des raisons professionnelles.

³ Le droit à l'information des membres de syndicats sur des thèmes de nature spécifiquement syndicale dans le cadre d'une représentation consciencieuse des intérêts n'est pas touché par l'obligation de garder le secret.

³⁹ L'obligation de garder le secret subsiste même après la cessation des rapports de travail.

39

Maintien de l'obligation

⁴⁰ Les collaborateurs ne peuvent témoigner en justice sur des informations portées à leur connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle qu'après avoir obtenu l'autorisation des CFF.

40

Dépositions devant un tribunal

² L'autorisation est également nécessaire après la cessation des rapports de travail.

⁴¹ Les collaborateurs ne doivent solliciter, accepter ou se faire promettre des dons ou d'autres avantages dans le cadre de leur activité professionnelle ni pour eux, ni pour autrui.

41

Interdiction d'accepter des dons

² Sont considérés comme dons en principe tous les cadeaux qui représentent directement ou indirectement un avantage financier, notamment les dons en nature, les remises de dette, les rabais, les invitations à des voyages ou à des repas.

³ Sont considérées comme autres avantages les prestations destinées ou de nature à procurer à celui qui les reçoit un avantage particulier auquel il n'a normalement pas droit.

⁴ Les collaborateurs doivent remettre aux CFF les dons ou autres avantages qu'ils ont acceptés contrairement à leurs droits.

⁵ Les CFF rendent les dons et autres avantages à celui qui les a offerts.

42

Gratifications modiques

¹ Les gratifications modiques ne sont considérées ni comme dons ni comme autres avantages.

² Les gratifications modiques sont les pourboires et attentions usuels jusqu'à un montant de CHF 100.– par collaborateur.

³ Les collaborateurs peuvent accepter de la même personne ou entreprise deux gratifications modiques au maximum par année civile.

⁴ Les CFF peuvent, pour des raisons particulières, interdire l'acceptation de gratifications modiques à certaines catégories de personnel.

43

Responsabilité pour dommages

¹ La responsabilité des collaborateurs pour les dommages qu'ils ont causés aux CFF ou à un tiers est régie par la LRCF.

² Les collaborateurs répondent du dommage qu'ils ont causé :

- directement aux CFF en violant leurs obligations professionnelles intentionnellement ou par négligence grave ;

- à un tiers, intentionnellement ou par négligence grave, dans l'exercice de leur activité aux CFF et que ces derniers doivent réparer.

44

¹ Les collaborateurs qui ont causé un dommage intentionnellement doivent en principe le réparer entièrement aux CFF.

² Si le dommage a été causé par négligence grave, le collaborateur doit participer aux frais dans la mesure suivante :

- 100% pour un dommage jusqu'à CHF 200.– ;
- 10%, mais au minimum CHF 200.–, pour un dommage de CHF 200.– à CHF 5000.– ;
- de 5 à 10% pour un dommage de CHF 5000.– à CHF 50 000.– ;
- 5% pour un dommage dépassant CHF 50 000.–.

³ Les pourcentages revêtent une valeur indicative. La mesure de la négligence, le comportement antérieur et la situation financière du collaborateur sont à prendre en considération.

⁴ La participation aux frais en cas de négligence grave ne doit en aucun cas dépasser $\frac{1}{24}$ du salaire annuel.

45

La responsabilité pénale des collaborateurs est régie par la LRCF et le CP.

Responsabilité pénale

46

¹ Les raisons d'une violation des obligations découlant du contrat de travail, de prestations insuffisantes ou d'un comportement insatisfaisant sont à éclaircir au cours d'un entretien avec le collaborateur.

² Les CFF peuvent prendre les mesures relevant du droit du travail suivantes :

- instruction ;
- avertissement ;

Mesures relevant du droit du travail

- transfert ;
- menace de résiliation.

³ Ils appliqueront la mesure qui offre les meilleures perspectives d'amélioration de la situation et n'implique aucune rigueur inutile à l'encontre du collaborateur. En ce sens, l'ordre d'énumération des mesures sous l'alinéa 2 n'est pas fixe. Le recours à plusieurs mesures combinées sera uniquement opéré dans les cas opportuns.

⁴ Si des raisons de santé sont à l'origine des lacunes constatées au niveau des prestations ou du comportement, des mesures de réinsertion selon le chiffre 148 sont à examiner.

⁵ Instruction : si la réalisation d'un entretien avec le collaborateur ne mène pas à des prestations suffisantes ou à un comportement adéquat, ou si un tel entretien n'est pas indiqué, une instruction écrite peut être établie.

⁶ Avertissement : certaines violations des obligations peuvent être sanctionnées par un avertissement écrit.

⁷ Transfert : la possibilité de procéder à un transfert est à examiner lorsqu'une amélioration des prestations ou une modification du comportement n'est pas possible dans l'environnement de travail actuel.

⁸ En cas de transfert, des objectifs en rapport avec la nouvelle activité sont convenus avec le collaborateur ; le salaire est adapté à la nouvelle activité.

⁹ Si le collaborateur ne peut pas se mettre d'accord avec les CFF au sujet du transfert, les CFF prennent une décision.

¹⁰ Menace de résiliation : une menace de résiliation peut uniquement être prononcée si les prestations ou le comportement du collaborateur constituent un motif de résiliation possible et que cette mesure est en principe appropriée pour

atteindre une amélioration des prestations ou du comportement. Elle doit être limitée à une période d'un an.

47

¹ Celui qui nuit gravement au déroulement normal du travail, met en danger sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, peut être renvoyé oralement et immédiatement de son poste de travail par tout supérieur.

Retrait du poste de travail

² Le service compétent pour la suspension préventive selon le chiffre 48 décide immédiatement de la levée du retrait du poste de travail ou de sa conversion en une suspension préventive.

48

¹ Les CFF peuvent ordonner la suspension préventive lorsque les collaborateurs :

Suspension préventive et mise en disponibilité

- nuisent au déroulement normal du travail ;
- mettent en danger leur propre sécurité ou celle d'autres personnes ;
- sont placés en détention.

² Lorsque les collaborateurs, sans raison valable, arrivent tardivement ou ne se présentent pas du tout à leur travail, les CFF réduisent le temps de travail en conséquence sans ordonner de suspension préventive.

³ La suspension préventive peut être assortie d'une mesure de réduction ou de privation du salaire et d'autres prestations.

⁴ La suspension préventive dure au maximum dix jours ou jusqu'à dix jours au maximum après la remise en liberté.

⁵ Si la durée de la suspension s'avère trop courte pour des raisons impératives, elle est à remplacer dès le onzième jour par une mise en disponibilité. Le collaborateur touche intégralement son salaire. La mise en disponibilité doit être assortie d'un délai.

⁶ Si les mesures s'avèrent injustifiées, la personne est réintégrée dans ses droits et les prestations réduites ou retenues lui sont versées après coup.

⁷ Les rapports d'assurance avec la CP CFF demeurent dans tous les cas.

C. Durée du travail, vacances et congés.

I. Généralités.

49

Principe Cette section comprend les dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs soumis à la CCT.

50

Subordination juridique des collaborateurs ¹ Les autres dispositions relatives à la durée du travail sont réglementées comme suit :

- Annexe 4 : Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLD T ;
- Annexe 5 : Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'administration.

² Au surplus, les parties contractantes règlent les conditions-cadres relatives à la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail et à l'enregistrement simplifié de la durée du travail pour les collaborateurs du service d'administration.

³ Une instruction interne aux CFF détermine les collaborateurs visés par l'annexe 4 et ceux soumis à l'annexe 5.

II. Modèles de travail.

51

Le modèle de la durée annuelle du travail (modèle DAT) est appliqué.

Modèle de la durée annuelle du travail

52

En principe, la semaine de cinq jours est appliquée.

Semaine de cinq jours

53

¹ Les CFF soutiennent des modèles de temps de travail adaptés spécifiquement selon le lieu et la catégorie de personnel. Ces modèles doivent tenir compte des intérêts des teams et des collaborateurs, des attentes de la clientèle ainsi que de l'affectation économique du personnel. Dans ce cadre, il faut accorder aux collaborateurs une autonomie optimale dans la gestion de leur temps de travail.

Modèles de temps de travail

² Des modèles de temps de travail peuvent être convenus dans le cadre des réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) (pour les collaborateurs visés par l'annexe 4) ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise (pour les collaborateurs soumis à l'annexe 5).

³ Ils doivent être conçus de telle sorte qu'ils soient dans l'ensemble équivalents aux dispositions de la CCT.

54

¹ Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes.

Modèle de travail à temps partiel

² Le modèle convenu d'entente entre le collaborateur et son supérieur doit être consigné par écrit.

³ Les points suivants doivent notamment être convenus par écrit en cas de modification du taux d'occupation ou de conclusion d'un nouveau contrat de travail à temps partiel :

- taux d'occupation ;
- modèle de travail à temps partiel, p. ex. réduction de la durée quotidienne du travail ou jours libres supplémentaires ;
- modalités d'octroi des jours libres supplémentaires, p. ex. hebdomadairement, mensuellement ou en bloc ;
- affectations le week-end en cas de semaine d'exploitation de cinq jours.

55

Télétravail

Le télétravail peut être effectué d'un commun accord (décision commune) entre le supérieur direct et son collaborateur.

III. Fondements de la durée du travail.

56

Durée quotidienne théorique du travail

¹ Sur la base de la semaine de 41 heures, la durée quotidienne théorique moyenne du travail est de 492 minutes pour les collaborateurs occupés à plein temps.

² Pour les collaborateurs occupés à temps partiel, la durée quotidienne théorique du travail conformément à l'alinéa 1 est réduite proportionnellement au taux d'occupation, et ce indépendamment du modèle de travail à temps partiel choisi.

57

Nombre annuel théorique de jours de travail

Le nombre annuel théorique de jours de travail se calcule de la manière suivante :

- nombre de jours civils ;
- moins 52/53 samedis ;
- moins 63 dimanches et jours fériés.

58

Durée annuelle théorique du travail

La durée annuelle théorique du travail comprend, pour les collaborateurs occupés à plein temps :

- a. 2050 heures pour les années comptant 365 jours civils et 52 samedis ou 366 jours civils et 53 samedis ;
- b. 2041,8 heures pour les années comptant 365 jours civils et 53 samedis ;
- c. 2058,2 heures pour les années comptant 366 jours civils et 52 samedis.

59

Période de décompte

¹ Une période de décompte correspond en règle générale à l'année civile.

² Des réglementations dérogatoires peuvent être convenues dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

60

Limites autorisées

Les limites autorisées sont définies dans les annexes 4 et 5.

IV. Durée du travail.

61

Durée du travail

¹ Est considéré comme temps de travail le temps durant lequel les collaborateurs sont occupés dans l'entreprise. Les CFF accordent à tous les collaborateurs le temps de travail nécessaire à l'accomplissement de toutes les activités en lien avec leur fonction.

² Sont en outre comptés comme temps de travail :

- a. les entretiens avec des représentants de l'entreprise. Le calcul du temps de trajet s'effectue à partir du lieu le plus proche du lieu de l'entretien, c'est-à-dire soit le lieu de travail, soit le lieu de domicile ;
- b. les autres détails relatifs à la comptabilisation du temps de travail sont réglés dans les annexes 4 et 5.

³ Les CFF respectent le droit des collaborateurs de ne pas être joignables en dehors des heures de travail. Les dérogations à cette règle justifiées par les besoins de l'exploitation sont réglées séparément.

62

Absences

Il est crédité au compte de temps personnel la durée quotidienne théorique du travail lors d'absences dues aux vacances, à des raisons de santé, au service obligatoire suisse, à une suspension préventive payée ou à une mise en disponibilité, ainsi qu'en cas d'absence payée d'une journée entière selon l'annexe 6.

63

Absences privées

¹ Les absences pour des raisons privées (p. ex. consultation médicale) ne peuvent pas être notées comme temps de travail.

² Pour des traitements médicaux de longue durée, une bonification en temps peut être accordée; la décision appartient à l'unité organisationnelle concernée, après entente avec le Conseil HR compétent.

64

Cours de formation internes à l'entreprise

¹ Pour les cours de formation internes d'une journée, il est porté en compte 492 minutes, indépendamment du taux d'occupation, ainsi que les éventuels temps de trajet. Aucune majoration de temps n'est accordée.

² Le calcul du temps de trajet s'effectue à partir du lieu le plus proche du lieu de formation, c'est-à-dire soit le lieu de travail, soit le lieu de domicile.

65

Chèques-congé et cours de formation de nature syndicale

Les absences d'une journée entière selon l'annexe 6 en raison d'activités avec remise de chèques-congé ou de participation à des cours de formation de nature syndicale sont mises en compte à raison de 492 minutes, indépendamment du taux d'occupation.

66

Attribution de travail

Afin d'atteindre la durée annuelle théorique du travail et d'entente avec les collaborateurs ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise, les CFF peuvent attribuer aussi une autre activité convenable.

67

Compte de temps

¹ Un compte de temps personnel servant à la notation du temps de travail est tenu pour chaque collaborateur. La convention relative à la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (ch. 50, al. 2) est réservée.

² Le compte de temps est communiqué mensuellement et personnellement aux collaborateurs sous une forme appropriée. Le supérieur contrôle les soldes de temps de ses collaborateurs chaque mois.

68

Soldes de temps

Les soldes de temps positifs et négatifs résultent des écarts par rapport à la durée quotidienne/annuelle théorique du travail. Les soldes de temps positifs sur le compte de la durée annuelle du travail peuvent être compensés sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers.

69

Temps supplémentaire

¹ Le temps supplémentaire pour les collaborateurs assujettis à la LDT est réglé dans l'annexe 4.

² Le temps supplémentaire pour les collaborateurs soumis à la LTr est réglé dans l'annexe 5.

³ Le solde de temps supplémentaire est établi à la fin de chaque mois.

⁴ Les avoirs en temps supplémentaire doivent être compensés par du temps libre de même durée au cours de la période de décompte. La compensation s'opère d'entente entre le

supérieur et le collaborateur sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers.

⁵ Si la compensation ne peut avoir lieu dans ce délai, les règles suivantes s'appliquent en fin d'année :

- les avoirs en temps supplémentaire sont utilisés avec l'accord du collaborateur pour compenser un solde de temps négatif convenu, ou
- les avoirs en temps supplémentaire sont payés.

Avoirs en temps lors de la cessation des rapports de travail

70 Les avoirs en temps ne pouvant pas être compensés selon le chiffre 68 d'ici à la date de sortie sont soldés et payés comme en fin de période de décompte (voir chiffres 7 et 10, annexe 4 et chiffre 4, annexe 5).

Paiement des avoirs en temps ; calcul

71 ¹ Pour le calcul, sont déterminants le salaire et les garanties de salaire au moment du paiement.

² L'indemnisation horaire est calculée en divisant le montant annuel selon l'alinéa 1 par 2050. Pour le temps supplémentaire, le résultat obtenu est majoré de 25%.

V. Jours libres.

Droit **72** ¹ En plus des vacances, les collaborateurs ont droit à 115 jours libres par année, 116 les années comptant 53 samedis.

² Tous les détails sont réglés dans les annexes 4 et 5.

Pont **73** ¹ Des solutions sous forme de ponts ainsi que des jours libres peuvent être fixés et répartis dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

² Les jours de pont obtenus sont à la charge des collaborateurs et ils doivent être compensés par des avoirs en temps.

VI. Vacances.

74 ¹ Une semaine de vacances comprend cinq jours de travail et deux jours libres. **Droit**

² Pour chaque année civile, les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

- a. six semaines jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle ils ont 20 ans révolus ;
- b. cinq semaines dès le début de l'année civile dans laquelle ils ont 21 ans révolus ;
- c. six semaines dès le début de l'année civile dans laquelle ils ont 50 ans révolus ;
- d. sept semaines dès le début de l'année civile dans laquelle ils ont 60 ans révolus.

³ Les vacances sont à prendre en règle générale dans l'année civile dans laquelle le droit existe.

⁴ Il n'existe aucun nouveau droit à des vacances lorsque les collaborateurs ont été totalement absents une année entière.

75 ¹ Les personnes occupées à temps partiel ont le même droit aux vacances que celles occupées à plein temps. **Personnes occupées à temps partiel**

² La durée théorique quotidienne moyenne du travail proportionnelle au taux d'occupation s'applique également pendant les vacances.

³ Les personnes occupées à temps partiel dont le taux d'occupation est variable ou qui travaillent de manière discontinuée

peuvent bénéficier d'une indemnisation des vacances en lieu et place des vacances.

76

Attribution

Les vacances ne seront si possible pas attribuées à un collaborateur pendant une période au cours de laquelle il ne travaille temporairement qu'une partie de la journée pour des raisons de santé.

77

Droit à l'engagement ou à la sortie

¹ Le droit aux vacances à l'engagement ou lors d'une sortie en cours d'année civile est calculé proportionnellement à la période d'activité selon la formule suivante: nombre de jours de vacances (droit annuel) multiplié par la durée des rapports de travail en jours, divisé par 365 ou 366.

² Les calculs sont arrondis à l'unité: les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

³ Lorsque les vacances ne peuvent pas être prises d'ici à la date de la sortie, le solde du droit aux vacances est payé à 100%.

⁴ Un droit à des vacances acquis pendant la durée d'une absence (telle que pour des raisons de santé, un congé de maternité ou un service obligatoire suisse) n'est pas indemnisé lorsque les rapports de travail prennent fin immédiatement après l'absence.

⁵ En cas de cessation des rapports de travail, les jours de vacances obtenus en trop ne peuvent être compensés par des jours libres non encore obtenus ou par une retenue sur le salaire que si le collaborateur quitte les CFF par sa propre faute. La résiliation volontaire des rapports de travail n'est pas considérée comme propre faute.

78

Réduction

¹ Des absences pour des raisons de santé ou pour cause de service obligatoire suisse, de congé non payé, de suspension préventive ou de mise en disponibilité entraînent une réduction du droit aux vacances.

² En cas d'absence pour des raisons de santé ou pour cause de service obligatoire suisse, les 90 premiers jours n'entrent pas en considération dans le calcul.

³ En cas d'absence de plus de 30 jours due à un congé non payé, la réduction est calculée selon l'alinéa 5.

⁴ Les absences pour des raisons de santé ou pour cause de service obligatoire suisse et pour congé non payé ne peuvent être cumulées pour le calcul de la réduction du droit aux vacances que lorsque les deux valeurs fixées aux alinéas 2 et 3 sont atteintes.

⁵ La réduction des vacances est calculée selon la formule suivante: nombre de jours de vacances multiplié par la durée de l'absence en jours civils, divisé par 365 ou 366. Les fractions de jours sont abandonnées.

VII. Congés.

79

Octroi de congés

¹ Le collaborateur obligé de s'absenter de son travail pour une cause autre que des raisons de santé ou un service obligatoire suisse reçoit un congé pour autant qu'il en ait fait la demande en temps utile.

² Le congé peut être payé, partiellement payé ou non payé.

³ Les détails sont réglés dans l'annexe 6.

D. Salaire, allocations et remboursement de frais.

I. Salaire.

Principe **80** Le salaire dépend des exigences de la fonction ainsi que de l'expérience utile et de la prestation.

Évaluation de la fonction **81** ¹ Chaque fonction est attribuée de façon sommaire à un niveau d'exigences.

² Le niveau d'exigences est déterminé à l'aide de méthodes d'évaluation analytiques reconnues conjointement par les parties contractantes.

Plages salariales **82** ¹ Pour chaque niveau d'exigences, une plage salariale définit la valeur de base (100%) et la valeur maximale (145%) pour les salaires.

² Le salaire doit être situé dans la plage salariale correspondant au niveau d'exigences. Les salaires initiaux visés au chiffre 86 demeurent réservés.

³ Les valeurs de base et les valeurs maximales des plages salariales sont convenues avec les associations du personnel contractantes.

⁴ La valeur maximale (145%) est relevée en trois étapes, correspondant chacune à 0,4%. Les augmentations ont lieu chaque année le 1^{er} mai, la première fois le 1^{er} mai 2019.

Convention salariale **83** À l'engagement aux CFF ou lors d'un changement de fonction ou de niveau d'exigences, le salaire est fixé de concert lors d'un entretien dans le cadre de la plage salariale applicable et l'évolution possible du salaire est présentée. La formation et

l'expérience utile ainsi qu'une comparaison interne et externe servent de base.

84 ¹ Les adaptations individuelles de salaire prennent effet au 1^{er} mai de chaque année.

² Si les exigences du poste sont remplies, la progression du salaire à partir de la valeur de base et jusqu'à la valeur maximale ne devrait pas excéder 20 ans.

³ Le salaire individuel évolue en fonction :

- du niveau d'exigences,
- de la position dans la plage salariale,
- du résultat global de l'évaluation du collaborateur et
- du montant négocié chaque année par les parties contractantes pour les augmentations individuelles de salaire.

Ce montant est ventilé entre les ayants droit selon un rapport défini.

85 ¹ En cas de prestation supérieure à la moyenne, une part unique liée à la prestation peut être versée.

² La part unique liée à la prestation est versée proportionnellement au taux d'occupation moyen pour l'année entière évaluée.

86 ¹ Des salaires initiaux inférieurs à la valeur de base applicable sont autorisés lors d'engagements intervenant dans les deux ans suivant la fin d'un apprentissage professionnel ou d'une formation équivalente.

² Les adaptations du salaire en vue de l'alignement sur la valeur de base interviennent toujours le 1^{er} mai et font l'objet d'un accord ferme conclu avec le collaborateur lors de l'engagement. L'évolution du salaire doit être planifiée de sorte que la valeur de base soit atteinte au plus tard le 1^{er} mai après la

Évolution du salaire

Part unique liée à la prestation

Salaire initial inférieur à la valeur de base

troisième négociation salariale suivant la fin de l'apprentissage professionnel, respectivement au plus tard le 1^{er} mai après la deuxième négociation salariale avec évaluation du collaborateur prenant effet sur le salaire.

87

Passage à un niveau d'exigences inférieur

¹ En cas de passage à un niveau d'exigences inférieur, le salaire est fixé conjointement dans les limites du nouveau niveau d'exigences.

² Lorsque le changement intervient en relation ou dans la perspective de changements structurels et que le salaire versé jusqu'ici est plus élevé que la valeur maximale de la nouvelle plage salariale, la différence est accordée en tant que montant garanti.

³ Lors d'augmentations de salaire, le montant garanti est réduit ou tombe.

⁴ Si, après deux ans de garantie, la personne n'a pas encore atteint l'âge de 58 ans révolus, le montant garanti qui, additionné au salaire, dépasse CHF 100 000.– n'est plus versé.

88

Salaire mensuel ou horaire

¹ Les collaborateurs dont le taux d'occupation demeure fixe touchent un salaire mensuel.

² Des salaires horaires peuvent être convenus si le taux d'occupation varie ou en cas d'occupation de courte durée ou discontinue.

³ Le salaire horaire inclut l'indemnisation des jours de repos auxquels les collaborateurs ont droit.

⁴ Le salaire horaire est versé pour les heures de travail effectuées ainsi que pour les absences payées sur la base des dispositions correspondantes (congé, raisons de santé, service obligatoire suisse).

89

Salaire soumis aux cotisations à la CP CFF

Le salaire soumis aux cotisations à la CP CFF est déterminé sur la base du salaire, de l'allocation régionale, de la part unique liée à la prestation, des montants garantis assurés et des allocations déclarées assurables.

II. Allocations et remboursement de frais.

90

Droit

¹ Les collaborateurs ont droit aux allocations conformément au présent chapitre.

² Les dispositions applicables aux catégories particulières de personnel selon l'annexe 1 sont réservées.

³ Sauf convention contraire, l'indemnisation des vacances ainsi que les indemnités pour d'autres motifs d'absence sont comprises dans les taux applicables aux différentes allocations variables.

91

Allocation régionale

¹ Pour tenir compte des conditions régionales du marché de l'emploi, les CFF versent une allocation régionale dans les cas définis à l'alinéa 3.

² Le montant de l'allocation régionale est fonction du lieu de travail. Est déterminante la commune politique du lieu de travail, à l'exception des lieux de travail pour lesquels un classement spécial est applicable.

³ Les parties contractantes définissent les communes et lieux de travail donnant droit à une allocation régionale ainsi que leur classement.

Allocations pour les collaborateurs détachés à l'étranger

- ⁴ Lorsqu'un droit à une allocation régionale existe, les taux suivants sont applicables pour une occupation à plein temps :
- zone 1: CHF 3000.– par année;
 - zone 2: CHF 4800.– par année.

⁵ En cas de modification du droit au cours d'un mois, l'allocation est adaptée avec effet au premier jour du mois suivant.

92

Les collaborateurs détachés à l'étranger ont droit à une compensation équitable des dépenses supplémentaires qu'implique le séjour à l'étranger.

Allocations familiales**93**

¹ Les allocations familiales sont régies par la LAFam.

² Aux CFF, les montants minimaux suivants sont applicables pour l'allocation pour enfant et l'allocation de formation professionnelle :

- pour un enfant ayant droit à l'allocation: CHF 3840.– par année;
- par enfant supplémentaire jusqu'à 16 ans ayant droit à l'allocation et pour les enfants en incapacité d'exercer une activité lucrative: CHF 2460.– par année;
- pour les enfants en formation jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, à partir du deuxième enfant ayant droit à l'allocation: CHF 3000.– par année.

³ Seules des allocations familiales entières sont versées.

94**Prime de fidélité**

¹ Les collaborateurs reçoivent une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après :

- après 7 et 15 années d'emploi: une prime correspondant chacune à $\frac{1}{48}$ du salaire annuel;
- après 20 années d'emploi: une prime correspondant à $\frac{1}{24}$ du salaire annuel;

- pour chaque période supplémentaire de 5 ans: $\frac{1}{12}$ du salaire annuel.

² Est considéré comme salaire annuel le salaire actuel, « garantie 2011 » comprise, le jour de l'échéance de la prime (sans l'allocation régionale et les autres montants garantis).

³ Sont prises en compte les années d'emploi dans l'entreprise, même en cas d'interruption, sauf si celle-ci a duré plus de dix ans. Sont également prises en compte les années d'emploi dans une filiale, pour autant que celle-ci soit pour 50% au moins propriété des CFF ou de CFF Cargo.

⁴ La période d'apprentissage n'est pas prise en compte. Elle demeure toutefois prise en compte pour les collaborateurs qui totalisaient au moins sept années d'emploi dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2001 (y compris la période d'apprentissage).

⁵ La prime de fidélité peut être accordée entièrement ou partiellement sous forme de temps libre.

⁶ Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas de résiliation des rapports de travail.

⁷ Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas d'adaptation des rapports de travail avec suppression d'une partie du salaire, sauf en cas d'adaptation des rapports de travail pour des raisons de santé.

95

¹ Une allocation est versée pour le travail effectué pendant la nuit et les dimanches ainsi que neuf jours fériés déterminés.

² L'allocation pour travail de nuit s'élève à CHF 6.– par heure.

³ L'allocation pour travail du dimanche s'élève à CHF 16.– par heure.

Allocations pour travail de nuit et du dimanche des collaborateurs du service d'exploitation

⁴ Les neuf jours fériés selon l'alinéa 1 sont fixés dans le cadre de la participation dans l'entreprise et consignés par écrit dans une disposition d'exécution.

⁵ Les détails sont réglés dans l'annexe 7.

Allocations pour travail de nuit et du dimanche des collaborateurs du service d'administration

96

¹ Une allocation est versée selon les taux ci-après aux collaborateurs du service d'administration en vertu de l'art. 2, al. 1, let. b, LTr pour le travail effectué pendant la nuit et les dimanches ainsi que durant le jour de la fête nationale et les jours fériés cantonaux.

² Le travail de nuit accompli entre 23 h 00 et 6 h 00 donne droit à un supplément de salaire de 25%.

³ Le travail accompli le dimanche et durant les jours fériés, de 0 h 00 à 24 h 00, donne droit à supplément de salaire de 50%.

⁴ Les jours fériés cantonaux selon l'alinéa 1 sont spécifiés dans une disposition d'exécution.

⁵ Les détails sont réglés dans l'annexe 7.

Autres allocations

97

¹ Une allocation est versée pour l'affectation d'un assistant clientèle en tant que chef Assistance clientèle. Les détails sont réglés séparément.

² Des majorations de temps peuvent être accordées et des allocations versées pour le service de piquet ou en cas d'autres inconvénients subis pendant le temps libre (annexe 7).

³ Des allocations peuvent être versées pour des travaux accomplis dans des conditions difficiles, notamment pour

- les travaux particulièrement pénibles. Ces derniers sont définis au niveau sectoriel dans le cadre de la participation dans l'entreprise. Les éventuelles indemnités sont réglées

dans une convention séparée conclue avec les parties contractantes;

b. les travaux dans les tunnels.

98

À défaut d'une autre forme de compensation choisie, des primes ou récompenses peuvent être versées pour :

- assumer à titre transitoire une fonction comportant des exigences sensiblement plus élevées ;
- les propositions d'amélioration ;
- l'atteinte ou le dépassement d'objectifs de vente en trafic voyageurs ;
- l'activité de formateur ;
- des prestations extraordinaires.

Allocations sous forme de primes et récompenses pour prestations spéciales

99

Pour autant que la situation du personnel le permette, les allocations pour travail de nuit, respectivement du dimanche, peuvent être converties en temps libre si le collaborateur le désire.

Conversion d'allocations en temps libre

100

¹ Les frais en rapport avec l'activité professionnelle sont remboursés aux collaborateurs.

Remboursement de frais

² Les détails sont réglés dans l'annexe 7.

III. Retenues et autres dispositions relatives au chapitre Salaire, allocations et remboursement de frais.

101

Les collaborateurs participent aux coûts consécutifs à un empêchement de travailler pour cause de maladie selon le chiffre 128, alinéa 2. La participation prend la forme d'une retenue sur le salaire mensuel. Le pourcentage de la participation aux coûts est convenu avec les partenaires sociaux.

Participation des collaborateurs aux coûts des absences pour cause de maladie

Droit pour les collaborateurs à temps partiel **102**

Pour les collaborateurs à temps partiel, le salaire, la part unique liée à la prestation, les augmentations de salaire, l'allocation régionale, les autres éléments de salaire et l'allocation de détachement sont calculés proportionnellement au taux d'occupation. Les exceptions sont réglées dans les dispositions d'exécution.

Décompte du salaire **103**

Le décompte détaillé de la rétribution et des retenues mensuelles des collaborateurs est mis à la disposition de ceux-ci sous forme électronique.

Versement **104**

¹ Le salaire, l'allocation régionale ainsi que les montants garantis sont versés en 13 parts. La 13^e part est versée pour $\frac{1}{12}$ en novembre et pour $\frac{1}{2}$ en décembre.

² Les allocations pour enfant et les allocations de formation sont versées à raison de $\frac{1}{12}$ chaque mois.

³ En cas de cessation des rapports de travail en cours d'année, la 13^e part de la rétribution est versée au prorata temporis avec le dernier salaire.

⁴ La rétribution est versée sans espèces au plus tard le 25 de chaque mois.

⁵ La part unique liée à la prestation est versée avec le salaire de mai.

Adaptation des garanties en cas de changement de fonction et de modification du taux d'occupation **105**

Tous les types de garanties :

- sont versés sur la base des montants actuels si le taux d'occupation augmente ;
- sont réduits si le taux d'occupation diminue ;

- sont réduits ou supprimés si le salaire augmente à la suite d'une augmentation générale de salaire ou de la classification du poste à un niveau supérieur ;
- peuvent être supprimés, réduits ou intégrés dans le salaire si celui-ci est renégocié dans le cadre d'un changement de poste volontaire.

E. Développement du personnel.

106

Le développement du personnel aux CFF inclut la formation et le perfectionnement des collaborateurs ainsi que d'autres mesures, notamment le plan de carrière individuel, la formation au niveau de l'acquisition de compétences sociales et le maintien de l'employabilité.

Définition

107

¹ Des collaborateurs bien qualifiés sont un facteur clé de la compétitivité des CFF.

Principes

² Le développement du personnel constitue une préoccupation essentielle des CFF répondant, sous une responsabilité commune, aux intérêts tant de l'entreprise que des collaborateurs.

108

¹ Les CFF s'engagent à assurer une instruction complète des collaborateurs dans leur domaine d'activité.

Responsabilité des CFF

² Ils encouragent le développement des collaborateurs sur la base des entretiens menés régulièrement avec ceux-ci et des « arrêts au stand » dont les collaborateurs peuvent bénéficier, à titre volontaire, en vue notamment d'assurer leur employabilité.

³ Ils peuvent soutenir le développement professionnel des collaborateurs par une aide financière et/ou sous forme de temps.

⁴ Des mesures de développement peuvent être engagées à l'initiative des supérieurs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de l'entreprise que ceux des collaborateurs sont à prendre en considération de manière équitable.

⁵ Des mesures individuelles peuvent être prises pour les collaborateurs dont l'employabilité n'est plus garantie dans le cadre de la transition numérique en dépit de tous les efforts déployés.

⁶ Les parties contractantes règlent les détails dans la convention pour la promotion et le développement des collaborateurs et la garantie de l'employabilité dans le cadre de la transition numérique (convention relative à l'employabilité).

Responsabilité des collaborateurs

109

¹ Les collaborateurs assument leur responsabilité personnelle et investissent le temps et/ou les moyens financiers nécessaires à leur propre perfectionnement.

² Ils peuvent être tenus de prendre des mesures de développement dans le cadre des changements intervenant dans l'entreprise et dans les secteurs d'activité.

Évaluation du personnel

110

¹ La prestation, le comportement et les mesures de développement sont discutés chaque année selon une procédure standardisée lors d'un entretien d'évaluation entre le collaborateur et le supérieur ; les résultats sont consignés par écrit.

² Les caractéristiques de la prestation et du comportement sont évaluées selon une échelle prédéfinie dans le cadre de l'évaluation des compétences et des objectifs. La période d'évaluation correspond à l'année civile.

³ Pour les fonctions des niveaux d'exigences A à J, la convention d'objectifs est facultative.

⁴ L'évaluation des compétences et de la réalisation des objectifs constitue la base de l'évaluation globale.

⁵ Les caractéristiques de l'évaluation du personnel sont adaptées dans le cadre de la participation dans l'entreprise aux exigences sectorielles ou aux changements qui interviennent.

⁶ Les parties contractantes peuvent fixer des réglementations différentes pour certaines catégories de personnel au moyen d'une convention particulière.

⁷ Les résultats de l'évaluation du personnel sont analysés chaque année dans le cadre de la participation dans l'entreprise et les mesures éventuelles qui en découlent sont prises.

111

¹ Il est renoncé à une évaluation des collaborateurs en réorientation professionnelle selon le chiffre 161. Le développement du personnel fait partie intégrante du plan d'action selon le chiffre 163.

² Les collaborateurs ayant travaillé au moins six mois à leur poste pendant une période d'évaluation doivent encore être évalués avant le début de leur réorientation professionnelle. L'évaluation n'a aucun effet sur le salaire.

Évaluation du personnel en cas de réorientation professionnelle

112

¹ Pour les collaborateurs en réinsertion professionnelle selon le chiffre 148, le plan de réinsertion prévu au chiffre 149 indiquera si, et le cas échéant sous quelle forme, une évaluation doit être effectuée. Le développement du personnel fait partie intégrante du plan de réinsertion.

² Les collaborateurs ayant encore exercé leur fonction durant six mois au minimum pendant une période d'évaluation doivent être évalués. L'évaluation n'a aucun effet sur le salaire.

Évaluation du personnel en cas de réinsertion professionnelle

Participation **113** La conception du développement du personnel fait partie de la participation dans l'entreprise.

F. Protection de la santé et prestations sociales.

I. Sécurité au travail et protection de la santé.

Obligations des CFF **114** Les CFF prennent dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la santé des collaborateurs ainsi que pour prévenir les accidents professionnels et les maladies professionnelles. Dans le cadre de leur engagement en matière de sécurité, ils encouragent également la prévention des accidents pendant les loisirs et mettent en œuvre des mesures de promotion de la santé et de prévention dans le cadre de la gestion de la santé dans l'entreprise.

Obligations des collaborateurs **115** ¹ Les collaborateurs appliquent les mesures prévues au chiffre 114. Ils coopèrent activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail, à la protection de la santé et à la gestion de la santé dans l'entreprise dans le cadre de leur domaine de travail.

² Les collaborateurs adoptent également pendant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité.

³ Les collaborateurs doivent se présenter à leur travail dans un état leur permettant d'accomplir leurs tâches de manière sûre et irréprochable.

⁴ Afin de garantir la sécurité de l'exploitation ferroviaire, les collaborateurs sont tenus d'apporter la preuve qu'ils ne sont pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues et de se soumettre à d'éventuels examens de contrôle.

116 Les CFF et leurs collaborateurs collaborent en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de gestion de la santé dans l'entreprise dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

Participation

II. Modèles de retraite et modèle de durée de la vie active.

117 Les parties contractantes peuvent conclure des réglementations portant sur des modèles de retraite et de temps de travail flexibles, en particulier des modèles de préretraite pour certaines catégories professionnelles, un modèle de capitalisation de temps et d'argent en vue de la constitution d'une épargne individuelle pouvant être perçue ultérieurement sous forme de temps, et un modèle permettant de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite avec un taux d'occupation réduit.

Principe

118 ¹ Le modèle de préretraite est mis en œuvre dans le cadre d'une fondation.

² Il est financé par les cotisations des CFF et des collaborateurs appartenant aux catégories de fonctions concernées ainsi que par le produit du patrimoine de la fondation. La cotisation des collaborateurs s'élève au maximum à 1% du salaire déterminant.

³ Le « modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération » et le modèle « Financement de la pension transitoire » s'excluent l'un l'autre.

⁴ Les parties contractantes règlent le champ d'application et les détails dans une convention particulière.

Modèle de pré-retraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération

Modèle de préretraite « Financement de la pension transitoire »

119

¹ Le modèle « Financement de la pension transitoire » soutient des catégories de personnel définies en finançant une partie de la pension transitoire. Le modèle « Financement de la pension transitoire » et le « modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération » s'excluent l'un l'autre.

² Les parties contractantes règlent le champ d'application et les détails dans une convention particulière.

Modèle de durée de la vie active

120

¹ Le modèle de durée de la vie active permet aux collaborateurs de constituer, sur une base volontaire, une épargne individuelle de temps et d'argent et de l'utiliser ultérieurement sous forme de congé de longue durée, de réduction du temps de travail ou de préretraite.

² Les heures épargnées conservent leur valeur horaire. Les avoirs en temps épargnés sont gérés sur des comptes de temps individuels.

³ Les détails sont réglés dans une convention.

Travailler moins mais plus longtemps

121

¹ Les CFF peuvent convenir avec certains collaborateurs de prolonger leurs rapports de travail pour une durée déterminée au-delà de l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS (dans le cadre des modèles de retraite).

² Les détails sont réglés dans une convention.

III. Droits et obligations en cas de maladie ou d'accident.

122

Si l'état de santé d'un collaborateur affecte sa capacité de travail, son aptitude, ses possibilités d'affectation ou la sécurité, les CFF peuvent exiger un examen de son état de santé par le médecin-conseil.

Principe

123

¹ Les constatations du médecin-conseil constituent la base pour l'application des dispositions relatives au droit du travail.

Atteinte à la capacité de travail

² Si le médecin-conseil juge la capacité de travail différemment que le médecin traitant, l'avis du médecin-conseil est déterminant aux yeux des CFF.

124

Dans l'intérêt des collaborateurs et de l'entreprise, les CFF veulent, par le biais de la gestion des présences et du Case Management en entreprise, limiter le plus possible les conséquences négatives d'une atteinte à l'état de santé.

125

¹ La personne concernée est tenue de fournir au médecin-conseil toutes les indications requises, ceci de manière complète et conforme à la vérité.

Obligations des collaborateurs

² Lorsque l'exercice de fonctions de sécurité les rend nécessaires, des examens médicaux périodiques auprès du médecin-conseil peuvent être ordonnés. La personne concernée est informée du résultat de ces examens.

³ Le collaborateur doit s'engager activement dans le processus de gestion des présences et du Case Management en entreprise et tout mettre en œuvre afin de favoriser la guérison et la reprise du travail. Il évitera tout ce qui pourrait compromettre ou retarder ce processus.

⁴ En cas d'atteinte à son état de santé, la personne concernée est tenue :

- a. de fournir à temps les informations nécessaires au service compétent ;
- b. de présenter les certificats médicaux requis ou d'autoriser le médecin-conseil à demander les informations nécessaires auprès du médecin traitant actuel ou antérieur et/ou des organes d'assurances sociales (déliement du secret professionnel) ;
- c. de suivre les instructions du médecin-conseil et/ou des organes d'assurances sociales et de se soumettre aux examens médicaux qu'ils ordonnent ;
- d. de faire valoir d'éventuelles prestations d'assurances sociales avec le soutien de Human Resources.

126

Cession de prétentions en dommages-intérêts vis-à-vis de tiers

¹ Si des tiers ou des responsables sont également tenus de fournir des prestations consécutives à une atteinte à l'état de santé, le collaborateur doit céder ses créances vis-à-vis des tiers et des responsables aux CFF dans le cadre du maintien du salaire.

² Afin de ne pas porter atteinte aux droits des CFF, voire les supprimer, aucun arrangement dans le cadre du droit au maintien du salaire ne peut être conclu avec des tiers, des responsables ou des assurances sans l'accord préalable des CFF. À défaut, les CFF se réservent le droit de prendre les dispositions nécessaires à l'encontre du collaborateur.

127

Mesures en cas de violation des obligations

La violation des obligations citées au chiffre 125 peut entraîner une réduction, voire la suppression de la rétribution ou encore la modification des rapports de travail selon le chiffre 46, ou leur résiliation selon le chiffre 151 ou 173.

IV. Prestations en cas de maladie ou d'accident.

128

¹ En cas d'empêchement de travailler pour des raisons de santé, le salaire continue d'être versé durant deux ans, mais au plus tard jusqu'à la fin des rapports de travail.

² Est considérée comme empêchement de travailler toute limitation de la prestation de travail pour des raisons de santé.

³ Le salaire est versé à 100% durant la première année de l'empêchement de travailler et à 90% à partir de la deuxième année. Pour les collaborateurs en réorientation professionnelle, la réduction est calculée exclusivement selon le chiffre 5, annexe 8.

⁴ Les allocations régionales et les allocations familiales ne subissent aucune adaptation.

⁵ En cas d'ouverture du droit au maintien du salaire, les allocations soumises à l'AVS versées individuellement sont prises en compte de la façon suivante dès le premier jour de l'absence pour des raisons de santé : les allocations versées durant les douze mois précédant le début du maintien du salaire sont divisées par 365 et ajoutées au salaire en tant que forfait journalier individualisé jusqu'à la fin du maintien du salaire.

⁶ En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le salaire est également versé à 100% durant la deuxième année de l'empêchement de travailler.

⁷ Le plan de réinsertion prévu au chiffre 149 indiquera à partir de quand débute le droit au maintien du salaire.

129

Après les trois mois du temps d'essai, les CFF peuvent résilier les rapports de travail pour des raisons de santé au plus tôt à l'échéance du droit au maintien du salaire.

Droit au maintien du salaire, durée et ampleur

Protection contre la résiliation

Prolongation du droit au maintien du salaire**130**

¹ Si le collaborateur a temporairement retrouvé une pleine capacité de travail dans la fonction qu'il exerçait jusqu'ici et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause, le droit au maintien du salaire est prolongé en conséquence.

² Si, à l'échéance du droit au maintien du salaire, il est constaté que la pleine capacité de travail dans la fonction exercée jusqu'ici sera retrouvée dans un délai prévisible, le droit au maintien du salaire est prolongé en conséquence.

³ Lorsqu'un collaborateur ne peut plus exercer la fonction qu'il occupait jusqu'ici pour des raisons de santé et qu'à l'échéance du droit au maintien du salaire, une réinsertion professionnelle aux CFF est possible ou prévisible, le droit au maintien du salaire est prolongé jusqu'au début de la nouvelle activité.

⁴ Le droit au maintien du salaire selon les alinéas 2 et 3 ne peut en principe pas être prolongé au-delà de six mois.

131**Nouveau droit au maintien du salaire**

¹ Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur a retrouvé une pleine capacité de travail durant moins de six mois dans la fonction qu'il exerçait jusqu'ici et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à une autre cause.

² Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur a retrouvé une pleine capacité de travail durant plus de six mois dans la fonction qu'il exerçait jusqu'ici et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause ou à une autre.

³ Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur a retrouvé une pleine capacité de travail dans l'activité adaptée durant plus de six mois après l'adaptation des

rappports de travail selon le chiffre 134 et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause.

⁴ Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à une autre cause après l'adaptation des rapports de travail selon le chiffre 134.

132**Imputation de prestations des assurances sociales**

¹ Les indemnités journalières et les rentes d'assurances sociales nationales et étrangères (sans les prestations de la Caisse de pensions) sont imputées sur le droit au maintien du salaire pour autant qu'elles ne soient pas supérieures à celui-ci.

² Lorsqu'une rente de l'assurance-accidents obligatoire, de l'assurance-invalidité ou de l'assurance militaire est allouée en raison d'une maladie ou d'un accident, les CFF ont le droit d'exiger de l'assureur la rétrocession du salaire, allocation régionale incluse, versé en dépit de l'atteinte à l'état de santé, ceci jusqu'à concurrence du montant de la rente à verser rétroactivement pour la période correspondante.

³ La rente versée n'est pas imputée si son motif a déjà été pris en compte lors de l'adaptation des rapports de travail et de la fixation du salaire dans ce cadre. De même, elle n'est pas imputée si elle a déjà entraîné une réduction des prestations de la Caisse de pensions.

133**Réduction ou suppression du droit au maintien du salaire**

¹ Si la Suva réduit les indemnités journalières ou la rente en vertu de l'article 37 ou 39 LAA, le droit au maintien du salaire est réduit dans les mêmes proportions. Il en est de même des réductions de prestations de l'assurance militaire en vertu de l'article 65 LAM.

² Le droit au maintien du salaire est réduit du montant des réductions auxquelles procèdent les assurances sociales en raison de séjours hospitaliers.

³ Le droit est réduit la première année de l'empêchement de travailler du montant des cotisations qui ne doivent pas être versées à l'AVS/AI/APG/AC, à la Suva ainsi qu'à une caisse cantonale de compensation pour allocations familiales avec obligation pour le salarié de cotiser en raison des prestations allouées par une assurance sociale.

⁴ En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle au sens de la LAA, le droit au maintien du salaire est également réduit la deuxième année de l'empêchement de travailler du montant des cotisations qui ne doivent pas être versées à l'AVS/AI/APG/AC, à la Suva ainsi qu'à une caisse cantonale de compensation pour allocations familiales avec obligation pour le salarié de cotiser en raison des prestations allouées par une assurance sociale.

Adaptation des rapports de travail

134

¹ Si un collaborateur ne peut plus exercer la fonction qu'il occupait jusqu'ici pour des raisons de santé et qu'il peut être ré-inséré aux CFF au plus tard à l'échéance du droit au maintien du salaire, les rapports de travail sont adaptés au début de la nouvelle activité.

² Si le salaire après adaptation des rapports de travail est inférieur, la différence par rapport au salaire touché jusque-là est versée par tranches mensuelles durant le temps restant du droit au maintien du salaire.

³ Si le collaborateur est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause moins de six mois après l'adaptation des rapports de travail selon l'alinéa 1, le maintien du salaire se base sur le nouveau salaire durant le temps restant. Le versement de la différence selon l'alinéa 2 est maintenu.

Résiliation des rapports de travail

135

¹ Si la réinsertion professionnelle aux CFF ou à CFF Cargo n'est pas possible ou prévisible d'ici à l'échéance du droit au

maintien du salaire, les CFF résilient les rapports de travail pour des raisons de santé.

² Le délai de congé est raccourci jusqu'à la fin du droit au maintien du salaire. Un délai de congé minimal d'un mois est cependant observé. Le salaire est dû pendant le délai de congé.

³ Si le collaborateur est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause moins de six mois après l'adaptation des rapports de travail selon le chiffre 134 et qu'il est constaté que la pleine capacité de travail dans l'activité adaptée ne pourra pas être retrouvée dans un délai de six mois au maximum depuis l'adaptation des rapports de travail, les CFF résilient les rapports de travail pour des raisons de santé. Le salaire est versé intégralement durant le délai de congé.

V. Assurance-accidents, prévoyance professionnelle et prestations en cas de décès.

136

¹ Les collaborateurs sont assurés obligatoirement auprès de la Suva contre les accidents professionnels et, à condition que le taux d'occupation soit suffisant, également contre les accidents non professionnels. La LAA est déterminante.

² Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont entièrement à la charge des collaborateurs.

Assurance-accidents obligatoire

137

¹ Les collaborateurs sont assurés auprès de la CP CFF contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès. Le règlement de prévoyance de cette caisse est déterminant.

Prévoyance professionnelle

² Les collaborateurs peuvent opter pour la retraite anticipée entière ou partielle conformément aux dispositions du règlement de prévoyance de la CP CFF.

Décès à la suite d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle

138

¹ En cas de décès à la suite d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle selon la LAA, les CFF versent un montant de CHF 2500.- pour les frais funéraires.

² Les CFF versent en outre les prestations suivantes pour autant que l'accident professionnel ou la maladie professionnelle selon la LAA résulte de l'activité aux CFF :

- CHF 50 000.- au conjoint survivant ou, si le partenariat est enregistré, au partenaire survivant ;
- CHF 50 000.- au partenaire survivant s'il faisait ménage commun depuis au moins cinq ans avec le défunt ou si un contrat de partenariat avait été conclu ;
- CHF 10 000.- à chaque enfant survivant ou enfant recueilli survivant pour lequel un droit à des allocations familiales existait au moment du décès.

³ Si la personne a provoqué le décès intentionnellement, il n'existe aucun droit aux prestations mentionnées.

139

Jouissance du salaire (prestations en cas de décès)

¹ En cas de décès du collaborateur, les survivants reçoivent 1/6 de la rétribution annuelle déterminante touchée en dernier lieu.

² Au décès du collaborateur, les prestations accordées sont versées aux survivants. Sont considérés comme survivants :

- le conjoint ou, si le partenariat est enregistré, le partenaire ;
- les enfants mineurs ayant droit à une assistance ;
- le partenaire, s'il faisait ménage commun depuis au moins cinq ans avec le défunt ou si un contrat de partenariat avait été conclu ;
- les autres personnes en faveur desquelles la personne décédée remplissait une obligation d'assistance.

³ Les personnes selon l'alinéa 2, lettres a et b, ont chacune droit à part égale à la prestation. Elles ont un droit prioritaire par rapport aux personnes selon l'alinéa 2, lettres c et d.

⁴ Les personnes selon l'alinéa 2, lettres c et d, ont chacune droit à part égale à la prestation.

VI. Protection de la santé en cas de grossesse et de maternité.

140

Protection de la santé

¹ Les CFF aménagent les conditions de travail de la collaboratrice enceinte ou qui allaite de manière à ne pas porter préjudice à sa santé et à celle de l'enfant.

² Les CFF attribuent aux collaboratrices enceintes ou qui allaitent un travail de remplacement adapté à leur situation lorsque certains travaux leur sont interdits par le médecin pour des raisons médicales ou sont assortis de conditions particulières.

³ Si aucun autre travail de remplacement approprié ne peut lui être attribué, la collaboratrice a droit à l'intégralité de son salaire moyennant la présentation d'un certificat médical.

141

Occupation

¹ Les collaboratrices enceintes ou qui allaitent ne peuvent être occupées qu'avec leur consentement et en aucun cas au-delà de la durée quotidienne ordinaire du travail.

² Les mères qui allaitent doivent disposer du temps nécessaire. Le temps de travail payé, et crédité sur leur compte de temps personnel, se fonde sur la loi sur le travail.

³ Les collaboratrices enceintes ne doivent pas être occupées entre 20h00 et 6h00 à partir de la huitième semaine précédant l'accouchement.

⁴ Les collaboratrices ayant accouché ne peuvent pas être occupées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement; elles ne peuvent ensuite l'être jusqu'à la 16^e semaine qu'avec leur consentement.

⁵ L'ordonnance sur la protection de la maternité est applicable par analogie aux collaboratrices enceintes ou qui allaitent.

142

Absences

¹ Sur simple communication, les collaboratrices enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.

² Les absences jusqu'à trois jours sont considérées comme absences brèves et sont payées.

³ Pour les absences payées de plus de trois jours, les CFF peuvent demander un certificat médical.

143

Travail de remplacement pour les collaboratrices travaillant de nuit

¹ Les CFF offrent, selon leurs possibilités, aux collaboratrices enceintes travaillant normalement entre 20h00 et 6h00 un travail approprié entre 6h00 et 20h00. Cette obligation vaut également pour la période comprise entre la huitième et la 16^e semaine suivant l'accouchement.

² Si aucun travail approprié ne peut être offert à la collaboratrice entre 6h00 et 20h00, elle a droit à l'intégralité de son salaire.

144

Congé de maternité

Le congé de maternité est réglé dans l'annexe 6.

VII. Prestations en cas d'empêchement de travailler pour cause de service obligatoire suisse.

145

Principe

¹ En cas d'empêchement de travailler pour cause de recrutement pour les personnes astreintes au service et pour cause de service obligatoire suisse, le droit au maintien du salaire est réglé de la manière suivante :

- a. durant le recrutement, l'école de recrues, le service civil et le service dans la protection civile, dans la mesure où ceux-ci sont assimilés à l'école de recrues (article 9, al. 3, LAPG/ article 9, al. 4, LAPG) : 80% du salaire. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfant selon l'article 6 LAPG, pendant cette période, le salaire est versé à 100% ;
- b. militaires en service long : 80% du salaire durant l'école de recrues. Le droit au maintien du salaire durant les autres périodes de service obligatoire suisse ultérieur est de 100%. Les services d'avancement sont régis par la lettre c. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfant selon l'article 6 LAPG pendant la durée de l'école de recrues, le salaire est également versé à 100% durant cette période ;
- c. durant les services d'avancement (article 10 LAPG) : 80% du salaire. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfant selon l'article 6 LAPG pendant cette période, le salaire est versé à 100% ;
- d. durant les autres périodes de service obligatoire suisse : 100% du salaire.

² Sont en outre versées les allocations régionales et les allocations familiales dans la même mesure qu'avant l'empêchement de travailler.

³ Le droit aux éléments de rétribution selon les alinéas 1 et 2 n'existe que sur présentation du formulaire APG.

⁴ Les chiffres 146 et 147 sont réservés.

Cas spéciaux **146**
 1 L'allocation pour perte de gain est versée au collaborateur lorsque son montant est supérieur au droit selon le chiffre 145 (y compris la part du 13^e mois de salaire).

2 Lorsque les rapports de travail sont convenus pour une durée déterminée de trois mois au plus, seul le droit à l'APG existe.

3 En cas de maladie ou d'accident survenant pendant un service obligatoire suisse, le droit au maintien du salaire est réglé selon les chiffres 128 à 135.

4 Aucun droit au maintien du salaire n'existe durant une peine d'arrêts purgée hors du service obligatoire suisse.

Protection civile volontaire **147**
 Les prestations accordées en cas de protection civile volontaire sont réglées dans l'annexe 6.

VIII. Collaborateurs en réinsertion professionnelle.

Réinsertion professionnelle **148**
 1 Les CFF offrent la possibilité de se réinsérer professionnellement avec l'objectif de réinsérer les collaborateurs concernés dans la fonction qu'ils exerçaient jusqu'ici ou dans une autre activité aux CFF ou à l'extérieur.

2 Une réinsertion professionnelle est engagée lorsque la prestation de travail est limitée pour des raisons de santé.

3 La réinsertion professionnelle prend fin :
 a. lorsque la fonction exercée jusqu'ici a pu être assumée sans restriction durant plus de six mois ;
 b. avec l'adaptation des rapports de travail ;
 c. au moment de la cessation des rapports de travail.

4 Les collaborateurs qui ne peuvent plus exercer la fonction qu'ils occupaient jusqu'ici pour des raisons de santé sont immédiatement informés par écrit de la perte de leur poste de travail.

149
 1 Un plan de réinsertion est convenu avec le collaborateur au plus tard trois mois après le début de la réinsertion professionnelle, puis adapté au fur et à mesure de l'évolution.

2 Le plan de réinsertion renferme les mesures de réinsertion et tient compte des capacités, de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé du collaborateur.

150
 1 Les faits suivants, en particulier, entraînent la cessation des rapports de travail avec les CFF :
 a. début d'un apprentissage en dehors des CFF ;
 b. début d'une activité dépendante ou indépendante hors des CFF ;
 c. résiliation pour des raisons de santé ;
 d. mise à la retraite ;
 e. résiliation consécutive à la propre faute selon le chiffre 151 ;
 f. autres motifs de résiliation prévus dans la CCT.

2 Si les rapports de travail prennent fin d'un commun accord, les CFF peuvent accorder au collaborateur les prestations suivantes pour autant que les assurances sociales ne puissent pas être sollicitées pour cela :
 a. soutien lors d'un perfectionnement ;
 b. mesures de qualification ;
 c. compensations salariales à titre de soutien pour des formations externes ;
 d. compensations salariales limitées dans le temps lorsque la nouvelle activité est liée à une baisse de revenu ;
 e. aide au démarrage dans une activité indépendante ;
 f. soutien financier en cas de retraite anticipée ;
 g. autres prestations volontaires.

Plan de réinsertion

Cessation des rapports de travail

**Résiliation
consécutive à la
propre faute**

151

¹ Les CFF résilient les rapports de travail sur la base du chiffre 173 lorsque la personne concernée

- a. ne soutient pas activement le processus de Case Management en entreprise ;
- b. ne respecte pas le plan de réinsertion convenu, ceci de manière répétée ;
- c. refuse une offre de poste aux CFF ou externe, qui serait considérée comme convenable selon le plan de réinsertion conforme au chiffre 149.

² La résiliation des rapports de travail selon l'alinéa 1, lettres a et b, doit être précédée d'une menace de résiliation.

**Droit à une
indemnité de départ**

152

¹ Si les CFF résilient les rapports de travail pour des raisons de santé, le collaborateur a droit à une indemnité de départ unique lorsqu'il a :

- a. peu de chances de trouver une nouvelle activité en raison de sa formation ou de la restriction pour des raisons de santé ou
- b. atteint l'âge de 40 ans révolus ou
- c. travaillé durant 15 ans ou plus aux CFF.

² Aucun droit à une indemnité n'existe lorsque la résiliation des rapports de travail est liée à un droit à des prestations périodiques de la CP CFF.

³ Si, au moment de la résiliation des rapports de travail, il n'est pas encore établi, en raison d'une décision attendue d'une assurance sociale, si le collaborateur a droit à des prestations périodiques de la CP CFF, les CFF renoncent au remboursement de l'indemnité de départ éventuellement versée en trop.

¹ L'indemnité est la suivante :

Nombre d'années de travail entières aux CFF	Indemnité brute en nombre de mois de salaire (mois de salaire = 1/2 du salaire annuel brut)
1 à 5	2
6 à 15	9
16 et plus	12

² Les années accomplies dans une filiale détenue à au moins 50% par les CFF ou CFF Cargo sont prises en compte.

³ Les années accomplies lors de précédents rapports de travail ne sont pas prises en compte si l'interruption a duré plus de dix ans.

⁴ La période d'apprentissage n'est pas prise en compte.

IX. Autres institutions.

¹ Les CFF garantissent l'accès à une consultation sociale professionnelle.

² La fondation Fonds du personnel CFF est un instrument complémentaire du domaine social de l'entreprise.

¹ Les collaborateurs peuvent être tenus de porter des vêtements de travail.

² Remis gratuitement, ils ne font pas partie intégrante de la rétribution.

³ Les détails sont réglés dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

153

**Montant
de l'indemnité**

154

**Consultation
sociale et Fonds du
personnel CFF**

155

**Vêtements
de travail**

Restaurants du personnel	156 ¹ Les CFF favorisent et soutiennent l'aménagement d'équipements permettant au personnel de se restaurer. Ils tiennent compte à cet effet des besoins de l'entreprise. ² Les détails sont réglés dans le cadre de la participation dans l'entreprise.
Places de parc pour le personnel	157 ¹ Dans la mesure des possibilités, les CFF mettent des places de parc à disposition du personnel. ² Les détails sont réglés dans le cadre de la participation dans l'entreprise.
Loyer des logements de fonction	158 Lors de la fixation du loyer du logement de fonction attribué selon l'alinéa 2 du chiffre 25, les CFF tiennent compte des avantages et des inconvénients liés à son utilisation.
Construction de logements pour les collaborateurs	159 Les CFF encouragent la construction de logements sociaux.
X. Dispositions transitoires relatives au chapitre Protection de la santé et prestations sociales.	
Dispositions transitoires	160 Les prestations de prévoyance en cas d'accident professionnel accordées avant l'entrée en vigueur de la CCT 2001 continuent à être versées.

G. Réorientation professionnelle des collaborateurs qui perdent leur poste en raison de projets de réorganisation et de rationalisation.

	161 ¹ Les CFF offrent la possibilité de se réorienter professionnellement aux collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'un projet de réorganisation ou de rationalisation et qui ne trouvent pas immédiatement une solution convenable, pour autant qu'ils aient moins de 58 ans au moment de la perte du poste et qu'ils soient employés aux CFF depuis au moins quatre ans. ² Ces personnes entrent dans l'unité organisationnelle interne mise en place pour la réorientation professionnelle. ³ Lorsque des secteurs annexes deviennent juridiquement autonomes, le chiffre 167 est applicable.	Réorientation professionnelle
	162 L'objectif vise à ce que, en l'espace d'une année en moyenne, mais de deux ans au maximum, les personnes concernées retrouvent un poste aux CFF (de durée indéterminée ou déterminée) ou une nouvelle activité hors des CFF.	Objectif
	163 ¹ Un plan d'action est élaboré d'entente avec le collaborateur. Le plan constitue une convention sur le processus de réorientation professionnelle passée entre le collaborateur et les CFF. ² Les critères définis dans l'annexe 8 sont déterminants pour l'appréciation du caractère convenable des futures offres de poste.	Plan d'action
	164 ¹ Les faits suivants, en particulier, mettent fin à la réorientation professionnelle: a. début d'une nouvelle activité aux CFF selon le chiffre 162 ;	Fin de la réorientation professionnelle

- b. début d'un apprentissage, aux CFF ou hors des CFF ;
- c. cessation des rapports de travail en cas de début d'une activité dépendante ou indépendante hors des CFF ;
- d. résiliation des rapports de travail consécutive à la propre faute (chiffre 165) ;
- e. cessation des rapports de travail pour d'autres motifs prévus dans la CCT.

² Les modalités de sortie et les prestations des CFF (annexe 8) sont définies dans une convention.

Résiliation consécutive à la propre faute

165

Les CFF résilient les rapports de travail, lorsqu'il existe un motif objectif de résiliation selon le chiffre 173, notamment lorsque la personne concernée

- a. refuse l'entrée dans le programme de réorientation professionnelle ;
- b. ne soutient pas activement le processus de réorientation professionnelle ou ne peut pas prouver ses activités ;
- c. ne respecte pas le plan d'action convenu, ceci de manière répétée ;
- d. refuse une offre de poste ou une affectation temporaire aux CFF ou hors des CFF considérée comme convenable selon les critères définis dans l'annexe 8 ;
- e. ne respecte pas des mesures convenues ou ordonnées en vue d'améliorer l'employabilité et la capacité de placement.

Annexe

166

Les détails sont réglés dans l'annexe 8.

Secteurs annexes devenant autonomes

167

¹ Lorsque des secteurs annexes deviennent juridiquement autonomes, les CFF offrent aux collaborateurs concernés un poste convenable.

² En cas de refus du collaborateur d'accepter le poste considéré comme convenable dans le secteur annexe devenu autonome,

les CFF peuvent résilier les rapports de travail sur la base du chiffre 173, lettre e.

³ Pour les collaborateurs qui ne sont pas repris par le secteur annexe devenu autonome, les chiffres 161 à 166 sont applicables par analogie.

H. Cessation des rapports de travail.

168

La résiliation d'un commun accord du contrat de travail requiert la forme écrite.

Résiliation d'un commun accord

169

¹ Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé :

- a. à l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS ;
- b. au terme de la durée du contrat pour les rapports de travail de durée déterminée ;
- c. en cas de décès.

Cessation des rapports de travail sans résiliation

² Les CFF peuvent convenir avec certains collaborateurs de prolonger les rapports de travail pour une durée déterminée au-delà de l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS.

170

¹ Chaque partie contractante peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée.

Résiliation ordinaire

² Le collaborateur doit résilier les rapports de travail par écrit.

³ La résiliation de la part des CFF doit avoir lieu sous forme de décision indiquant le motif de la résiliation.

⁴ Si les CFF résilient les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe

appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement.

171

Menace de résiliation

¹ La menace de résiliation est une communication ne revêtant pas le caractère d'une décision.

² La menace de résiliation est prononcée par le service compétent pour la résiliation des rapports de travail.

³ La menace de résiliation devient caduque après une année. L'alinéa 4 demeure réservé.

⁴ Lors d'absences de plus de deux mois, la menace de résiliation peut être prolongée de la durée de l'absence, toutefois au maximum six mois. La prolongation requiert la forme écrite.

⁵ La menace de résiliation mentionne expressément la possibilité de faire opposition.

172

Opposition à la menace de résiliation

¹ Le collaborateur peut présenter, par écrit et dans un délai de dix jours, une opposition motivée contre la menace de résiliation; l'opposition doit être adressée à l'unité centrale Droit & compliance.

² Le collaborateur a le droit de se faire représenter ou assister.

³ L'unité centrale Droit & compliance statue de manière définitive sur l'opposition dans le cadre d'une procédure simple et orale. Elle notifie par écrit sa décision et la motive sommairement.

173

Motifs de résiliation

¹ Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants, en particulier :

a. la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;

- b. des lacunes au niveau des prestations ou du comportement;
- c. des capacités ou aptitudes insuffisantes ou un manque de volonté du collaborateur pour accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail;
- d. des raisons de santé;
- e. un manque de volonté pour effectuer un autre travail considéré comme convenable;
- f. la suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle;
- g. des motifs économiques sérieux ou des motifs liés à l'exploitation de nature grave, si les CFF ne sont pas en mesure de proposer un autre travail convenable au collaborateur.

² Le motif de résiliation selon l'alinéa 1, lettre g est appliqué exclusivement dans le cadre du chiffre 11 de l'annexe 8.

174

Délais de congé

¹ Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés de manière ordinaire avec un délai de sept jours.

² Après le temps d'essai ou lorsqu'il a été renoncé à celui-ci, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois. Les délais minimaux suivants sont alors applicables :

- a. trois mois durant les cinq premières années d'emploi;
- b. quatre mois de la sixième à la dixième année d'emploi y compris;
- c. six mois dès la onzième année d'emploi.

³ Les CFF peuvent accorder au collaborateur un délai de congé plus court au moment où la résiliation est envisagée si aucun intérêt essentiel ne s'y oppose.

⁴ Lorsque la résiliation est envoyée par les CFF pendant les vacances ou un congé du collaborateur, le délai de congé ne court qu'à partir du premier jour de travail suivant la fin des vacances ou du congé.

Prolongation du délai de congé **175**

¹ Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection prévues à l'article 336c, al. 1, CO, mais que le délai de congé n'a pas expiré au début de la période en question, le délai de congé est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période de protection selon l'article 336c, al. 1, CO.

² Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Résiliation immédiate **176**

¹ Chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.

² Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail.

³ La partie qui donne le congé doit adresser la résiliation par écrit en indiquant les justes motifs.

⁴ La résiliation est notifiée sous forme de décision lorsque le congé est donné par les CFF.

Absence injustifiée du travail ou abandon du poste de travail **177**

¹ Lorsque, sans justes motifs, le collaborateur n'entre pas en service ou abandonne son emploi avec effet immédiat, les CFF ont droit à une indemnité égale à $\frac{1}{4}$ du salaire mensuel.

² La réparation d'autres dommages demeure réservée.

Certificat de travail **178**

¹ Le collaborateur peut demander en tout temps aux CFF un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur les prestations et le comportement.

² À la demande expresse du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

I. Protection juridique.

Modifications contractuelles **179**

¹ Les modifications contractuelles ont en principe lieu d'un commun accord entre le collaborateur et les CFF.

² Les modifications requièrent la forme écrite.

Procédure **180**

¹ Les CFF prononcent une décision en cas de désaccord sur une modification du contrat ou d'autres litiges découlant des rapports de travail.

² La procédure est réglée par la PA.

³ Dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes, le collaborateur doit être renseigné, dans l'indication des voies de recours, sur la possibilité et les modalités d'une procédure de conciliation.

Résiliation annulable selon l'article 10 LEg **181**

¹ La protection contre le congé selon l'article 10 LEg est garantie.

² Le collaborateur peut contester la résiliation par recours dans un délai de 30 jours.

Autorité de recours **182**
Le collaborateur peut recourir auprès du Tribunal administratif fédéral dans les 30 jours contre une décision sur laquelle il n'est pas d'accord, sous réserve de dispositions légales divergentes.

Indemnisation en cas d'acceptation du recours **183**
¹ Si l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF,
a. elle attribue une indemnisation au recourant, en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire ou de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure ;
b. elle ordonne le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée, en l'absence de justes motifs en cas de résiliation immédiate ;
c. les rapports de travail sont maintenus jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, en cas de violation des prescriptions relatives aux délais de congé.

² L'indemnisation selon l'alinéa 1, lettre a est fixée par l'autorité de recours compte tenu de l'ensemble des circonstances. En règle générale, elle s'élève au moins à six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel.

Poursuite de l'activité en cas d'acceptation du recours **184**
¹ Les CFF proposent au collaborateur le poste occupé jusqu'alors ou, si cela s'avère impossible, un autre poste convenable lorsque l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF pour l'un des motifs suivants :
a. la résiliation a été prononcée parce que le collaborateur a effectué, en toute bonne foi, une dénonciation selon l'article 22a, al. 1, LPers ou un signalement selon l'article 22a, al. 4, LPers ou parce qu'il a déposé en qualité de témoin ;
b. la résiliation est abusive au sens de l'article 336 CO ;

c. la résiliation a été prononcée durant l'une des périodes prévues par l'article 336c, al. 1, CO ;
d. la résiliation est discriminatoire selon les article 3 ou 4 LEg.

² Si le recours est accepté et que le collaborateur en fait la demande, l'autorité de recours attribue à ce dernier une indemnisation en remplacement de la poursuite de l'activité. En règle générale, l'indemnisation est d'au moins six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel.

185
La procédure de première instance ainsi que la procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral sont exemptes de frais, sauf en cas d'action téméraire.

Frais de procédure

186
La prescription de prétentions découlant des rapports de travail est réglée par le CO et la LRFC.

Prescription

3^e partie :

Participation dans l'entreprise.

187

Objectifs

¹ Les parties contractantes encouragent la participation des collaborateurs dans l'entreprise.

² La participation contribue à la réalisation des objectifs suivants pour ce qui concerne les thèmes relatifs à la participation :

- favoriser l'identification des collaborateurs avec l'entreprise au moyen de l'association rapide aux décisions de l'entreprise ;
- favoriser en interne le dialogue entre l'entreprise et les collaborateurs concernés sur les sites ;
- entretenir la motivation des collaborateurs en leur permettant d'agir sur l'organisation de l'environnement de travail.

³ La commission du personnel (CoPe) veille à l'application de la CCT, en particulier pour les sujets définis relatifs à la participation.

188

Commissions du personnel

¹ La participation est assurée par des CoPe élues.

² Les CoPe représentent l'ensemble des collaborateurs assujettis à la CCT.

³ Les CoPe travaillent aux niveaux Surface, Division et Groupe.

⁴ Les membres des CoPe bénéficient d'une confiance particulière.

189

Formes de participation

¹ Information :

Ce terme recouvre l'information à temps et complète de la CoPe.

² Consultation :

La consultation signifie le droit de la CoPe d'être entendue et de donner des conseils avant une décision des CFF. Les CFF

justifient leur décision si elle s'écarte de la proposition de la CoPe.

³ Codécision :

La codécision signifie le droit de la CoPe de participer de façon paritaire à la prise de décision. La décision est prise par consensus. En cas d'égalité, il peut être fait appel à la procédure de transfert en escalade définie pour la participation.

⁴ Administration autonome :

L'administration autonome signifie le droit de la CoPe d'accomplir la tâche de manière autonome.

190

La participation se fait sous différentes formes qui sont récapitulées dans l'annexe 10.

Objet de la participation

191

¹ Les CFF et les CoPe fondent leur collaboration sur les règles de la bonne foi et la compréhension à l'égard des intérêts réciproques.

² Les supérieurs de tous les niveaux reconnaissent l'importance des CoPe et soutiennent leurs membres dans l'accomplissement de leurs tâches.

³ Les CFF financent les CoPe.

⁴ Dans un esprit de collaboration transparente et ciblée, la question de l'implication des CoPe est examinée régulièrement.

Collaboration

192

¹ Les membres sont protégés contre les préjudices, notamment lors de leur évaluation, dans le cadre de leur développement personnel et lors de la fixation du salaire.

Protection des membres des CoPe

² Aucune résiliation en relation avec le mandat ne doit être prononcée pendant et directement après l'activité dans la CoPe. La résiliation pour de justes motifs demeure réservée (chiffre 176).

193

Développement des membres des CoPe

Les supérieurs de tous les niveaux encouragent le développement professionnel des membres des CoPe.

194

Emploi après la fin du mandat

¹ Au terme de son mandat au sein d'une CoPe, le collaborateur reprend en principe son poste initial au taux d'occupation précédent.

² S'il ne peut pas reprendre son poste, le collaborateur a la garantie d'obtenir, après un bilan, un emploi approprié et convenable au sein des CFF.

195

Annexes

Les détails sont réglés dans les annexes 9 et 10.

4^e partie :

Dispositions générales finales et transitoires.

Nature juridique des annexes **196**
Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de cette CCT.

Dispositions d'exécution **197**
¹ Les CFF sont habilités à édicter des dispositions d'exécution de la CCT.

² La concertation avec les CoPe est réglée par la CCT.

Durée de validité de la CCT **198**
¹ La présente CCT remplace celle du 9 décembre 2014.

² Elle entre en vigueur le 1^{er} mai 2019 et demeure valable jusqu'au 30 avril 2022.

³ Si la CCT n'est dénoncée par aucune des parties contractantes, elle est prolongée tacitement et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

Dénonciation de la CCT **199**
¹ La dénonciation peut intervenir pour la première fois pour le 30 avril 2022.

² Après le 30 avril 2022, la CCT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes pour la fin d'une année moyennant un préavis de six mois.

³ La dénonciation est communiquée par écrit à toutes les parties contractantes.

⁴ La dénonciation vaut pour toutes les parties contractantes.

Régime sans convention **200**
¹ Dans le régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables et sont considérées comme faisant partie intégrante du contrat individuel de travail

jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais durant trois mois au plus.

² Pendant cette période, les collaborateurs continuent à payer la contribution aux frais d'application selon le chiffre 8.

³ Dans le régime sans convention, les institutions créées en commun subsistent aussi longtemps que les parties contractantes sont d'accord de les maintenir. L'alinéa 4 demeure réservé.

⁴ Les dispositions relatives à la commission de conciliation sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT.

201
¹ Lorsque leur effet est d'une durée limitée, les accords particuliers entre les CFF et le collaborateur, ainsi que les décisions, demeurent valables.

² Toutes les dispositions d'exécution revêtant la forme d'instructions sont abrogées si elles sont en contradiction avec des prescriptions légales ou avec la CCT.

³ Toutes les dispositions d'exécution revêtant la forme de conventions, en particulier les BAR, demeurent valables au sens du procès-verbal de décisions de la CCT, à l'exception des dispositions contraires aux prescriptions légales.

⁴ La contribution aux frais d'application selon le chiffre 8, alinéa 1 est portée à CHF 11.-, ou CHF 5.50 pour les taux d'occupation inférieurs à 50%, au moment de l'introduction du contingent CO augmenté à 7,5%.

Dispositions transitoires

Berne, le 26 novembre 2018

Les parties contractantes :

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

Andreas Meyer CEO	Markus Jordi Responsable Human Resources Membre de la Direction du Groupe
----------------------	---

Syndicat du personnel des transports (SEV)

Giorgio Tuti Président	Manuel Avallone Vice-président
---------------------------	-----------------------------------

Association des cadres des transports publics (ACTP)

Markus Spühler Président	Hans Wiggenhauser Membre du Comité central
-----------------------------	---

transfair – Le syndicat

Werner Rüegg Président de la branche Transports publics	Bruno Zeller Responsable de la branche Transports publics
---	---

**Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive
et aspirants (VSLF)**

Hubert Giger Président	Daniel Ruf Membre du Comité
---------------------------	--------------------------------

5^e partie :

Annexes.

Annexe 1:	Catégories particulières de personnel.	100
Annexe 2:	Égalité et non-discrimination.	112
Annexe 3:	Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail.	116
Annexe 4:	Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLD.T.	118
Annexe 5:	Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'administration.	132
Annexe 6:	Congés.	136
Annexe 7:	Allocations et remboursement de frais.	142
Annexe 8:	Procédure et prestations accordées lors d'une réorientation professionnelle en raison de projets de réorganisation et de rationalisation.	148
Annexe 9:	Participation dans l'entreprise.	154
Annexe 10:	Contenu de la participation dans l'entreprise.	164

Annexe 1:

Catégories particulières de personnel.

Fondement	1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 3, alinéa 2 de la CCT.
Champ d'application	2 Sont considérés comme catégories particulières de personnel : a. les collaborateurs en seconde formation (A.); b. les stagiaires (B.); c. les étudiants et élèves d'écoles supérieures engagés comme auxiliaires (C.); d. les guides de voyage (D.); e. les collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée (E.); f. les bénéficiaires de rentes actifs (F.); g. les employés de maison (G.); h. le personnel de cuisine (H.).
	A. Collaborateurs en seconde formation.
Définition	3 On entend par collaborateurs en seconde formation les personnes qui, disposant déjà d'une formation, suivent une formation complémentaire interne CFF, p. ex. de mécanicien de locomotive, de conseiller à la clientèle, d'assistant clientèle ou de chef circulation des trains. Il peut s'agir aussi bien de collaborateurs travaillant déjà aux CFF que de personnes engagées de l'extérieur.
Durée des rapports de travail	4 ¹ Les dispositions ordinaires de la CCT sont applicables aux collaborateurs travaillant déjà aux CFF. ² Les personnes venant de l'extérieur des CFF sont engagées pour une durée déterminée correspondant à la seconde formation, avec option de poursuite de l'occupation en cas de réussite.

	5 ¹ Les collaborateurs en seconde formation touchent un salaire mensuel. ² Le salaire est fixé de concert avec le collaborateur. ³ Les collaborateurs en seconde formation ont droit aux allocations régionales selon le chiffre 91 de la CCT, aux allocations pour travail de nuit et du dimanche selon le chiffre 95 de la CCT ainsi qu'au remboursement de frais selon le chiffre 100 de la CCT. Les assistants clientèle en formation, les mécaniciens de locomotive en formation et les aspirants de la Police des transports ont droit à l'indemnisation journalière forfaitaire selon l'annexe 7, chiffre 6, alinéa 6 pour les jours de formation pratique.	Salaire
	6 Deux lieux de travail (pour la formation théorique et la formation pratique) peuvent être convenus pour les collaborateurs en seconde formation.	Lieu de travail
	7 ¹ Le tour de repos entre la journée de formation théorique et la formation pratique doit durer douze heures. Il peut être réduit jusqu'à neuf heures d'entente avec la personne en formation. ² Le tour de repos selon l'alinéa 1 doit être prolongé lorsque le temps de trajet supplémentaire jusqu'au lieu de la formation théorique par rapport au trajet jusqu'au lieu de la formation pratique dépasse une heure. Dans ce cas, le tour de repos doit être prolongé de la durée du temps de trajet supplémentaire qui excède une heure.	Tour de repos

B. Stagiaires.**8**

Définition ¹ Sont considérées comme stagiaires les personnes suivant des études dans une haute école, une haute école spécialisée, une école professionnelle supérieure ou une institution comparable et qui accomplissent un stage de douze mois au maximum dans le cadre de leur formation.

² Leur sont assimilées les personnes qui, pour des considérations sociales, sont engagées

- immédiatement à la suite d'un apprentissage professionnel accompli aux CFF, à CFF Cargo ou dans la communauté de formation login,
- pour une durée déterminée de douze mois au maximum et
- en l'absence d'un besoin selon les vues des CFF et dans le but de les faire entrer dans la vie professionnelle.

³ Sont assimilés aux stagiaires les diplômés d'une haute école qui sont engagés dans le cadre d'un programme d'encouragement des CFF ou de CFF Cargo pour une durée maximale de 18 mois.

9

Durée des rapports de travail Les rapports de travail sont de durée déterminée. Ils prennent fin sans résiliation.

10

Salaire ¹ La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe de cas en cas le salaire des stagiaires; le profit pouvant être retiré du stage par l'entreprise est déterminant.

² Les stagiaires touchent un salaire mensuel forfaitaire incluant le 13^e mois de salaire, les allocations et l'éventuelle compensation du renchérissement.

³ Les allocations familiales selon le chiffre 93 de la CCT et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire forfaitaire selon l'alinéa 2.

11

La réglementation des vacances est à convenir avec le stagiaire. S'il renonce à des vacances du fait de la courte durée du stage, l'indemnisation des vacances doit être accordée selon la CCT.

Vacances**C. Étudiants et élèves d'écoles supérieures engagés comme auxiliaires.****12**

Sont considérées comme étudiants et élèves d'écoles supérieures les personnes qui fréquentent une haute école, une haute école spécialisée, une école professionnelle supérieure, une école supérieure ou une institution comparable, et qui sont engagées pour quelques semaines.

Définition**13**

Les rapports de travail sont de durée déterminée. Ils prennent fin sans résiliation.

Durée des rapports de travail**14**

¹ La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe de cas en cas le salaire des étudiants et élèves d'écoles supérieures; le profit pouvant être retiré de l'activité par l'entreprise est déterminant.

Salaire

² Les étudiants et élèves d'écoles supérieures sont dédommés par un salaire horaire forfaitaire incluant le 13^e mois de salaire, les allocations et l'éventuelle compensation du renchérissement.

³ Les allocations familiales selon le chiffre 93 de la CCT et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire forfaitaire selon l'alinéa 2.

	<p>15</p> <p>Vacances Dans chaque cas, l'indemnisation des vacances conforme à la CCT est accordée en lieu et place des vacances. Toutefois, si elle le désire expressément, la personne intéressée peut prendre des jours de vacances non payés.</p>	<p>² Les guides de voyage sont rétribués par un salaire horaire forfaitaire incluant le 13^e mois de salaire, les allocations et l'éventuelle compensation du renchérissement.</p>	<p>³ Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3, LAFam est atteint.</p>
	<p>D. Guides de voyage.</p> <p>16</p> <p>Définition Sont considérées comme guides de voyage les personnes engagées pour assurer l'accompagnement de voyages organisés d'un ou de plusieurs jours. Ce chapitre n'est donc pas applicable aux personnes engagées aux CFF selon d'autres rapports de travail et accompagnant à ce titre des voyages organisés par le chemin de fer.</p>	<p>⁴ L'indemnisation des vacances est versée en lieu et place de vacances.</p>	<p>⁵ Le remboursement de frais est réglé de cas en cas dans le contrat de travail.</p>
<p>Durée des rapports de travail</p>	<p>17</p> <p>Les rapports de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin sans résiliation.</p>	<p>E. Collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée.</p> <p>20</p> <p>Définition Sont considérées comme collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée les personnes souffrant d'un handicap mental ou physique et qui sont engagées pour des considérations sociales.</p>	<p>21</p> <p>Les rapports de travail sont limités à six mois. Si les conditions requises du point de vue des prestations et du comportement sont remplies et si une possibilité de poursuivre l'occupation existe, des rapports de travail de durée indéterminée peuvent ensuite être conclus; ils sont soumis aux dispositions ordinaires de résiliation de la CCT.</p>
<p>Durée du travail</p>	<p>18</p> <p>¹ La durée du travail rétribuée comprend la totalité du temps qui s'écoule entre l'heure prescrite de prise du travail et la fin du voyage, après déduction des tours de repos lors de voyages de plusieurs jours. La durée des tours de repos est fixée par le service d'attache et ne devrait en règle générale pas être inférieure à neuf heures.</p> <p>² Le décompte des prestations est fait mensuellement sur la base du temps de travail effectué. Le nombre total d'heures doit être arrondi à l'heure supérieure.</p>	<p>22</p> <p>Salaire La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe de cas en cas le salaire. Pour ce faire, elle tient compte des exigences et efforts que requiert l'accomplissement de la tâche prévue, du taux de rendement et de la situation par rapport aux assurances sociales.</p>	
<p>Salaire</p>	<p>19</p> <p>¹ La division compétente fixe le salaire des guides de voyage.</p>		

F. Bénéficiaires de rentes actifs.**23**

Définition ¹ Sont considérées comme bénéficiaires de rentes actifs les personnes déjà retraitées selon le règlement de prévoyance de la CP CFF ainsi que les personnes ayant déjà atteint l'âge donnant droit à l'AVS, qui sont réengagées dans des cas particuliers dûment justifiés.

² Le chiffre 169, alinéa 2 de la CCT est réservé.

24

Durée des rapports de travail Les rapports de travail sont de durée déterminée. Ils prennent fin sans résiliation.

25

Salaire ¹ La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe le salaire des bénéficiaires de rentes.

² Les bénéficiaires de rentes touchent un salaire forfaitaire mensuel ou horaire incluant le 13^e mois de salaire et la compensation éventuelle du renchérissement. Le salaire est déterminé selon l'activité attribuée (et non selon la fonction exercée avant la retraite).

³ Les bénéficiaires de rentes occupés ont droit aux allocations pour travail de nuit et du dimanche ainsi qu'au remboursement de frais. Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3, LAFam est atteint. Aucun autre droit selon les chiffres 91 à 97 de la CCT n'existe.

26

Vacances La réglementation des vacances est à convenir avec le bénéficiaire de rentes. S'il renonce à des vacances du fait de la courte durée de l'emploi, l'indemnisation des vacances selon la CCT doit être accordée.

G. Employés de maison.**27**

Définition Sont considérées comme employés de maison les personnes occupées au nettoyage de locaux, au blanchissage, au raccommodage, etc.

28

Durée des rapports de travail Les rapports de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin sans résiliation.

29

Salaire ¹ Les employés de maison ayant un taux d'occupation constant touchent un salaire mensuel. En cas de taux d'occupation variable ou d'occupation discontinue, ils touchent un salaire horaire.

² Les taux pour le salaire annuel déterminant sont indiqués dans une disposition d'exécution. En cas de relèvement des plages salariales, ces taux sont adaptés dans la même proportion.

³ Les augmentations de salaire prennent effet le premier du mois qui suit l'atteinte des années d'emploi nécessaires.

⁴ Les allocations et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire. Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3, LAFam est atteint.

H. Personnel de cuisine.**30**

Définition ¹ Sont considérées comme personnel de cuisine les personnes qui préparent des repas dans les cuisines des équipes des services des travaux et exécutent des travaux supplémentaires selon l'alinéa 2 du chiffre 32.

² Il est fait une distinction entre :

- a. les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire annuel et occupés à plein temps ou à temps partiel et
- b. les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire ; un nombre d'heures minimal annuel doit être fixé dans le contrat de travail.

31

Durée des rapports de travail

Les rapports de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin sans résiliation.

32

Généralités concernant la durée du travail

¹ Le personnel de cuisine est assujéti à la LDT. Les dispositions valables pour les collaborateurs affectés à des travaux de construction s'appliquent par analogie.

² La durée quotidienne du travail comprend le temps consacré aux tâches de fonctionnement de la cuisine d'équipe, y compris l'entretien et l'administration de la cuisine d'équipe ainsi que la gestion de la comptabilité de la cuisine.

³ Le temps nécessaire par jour de travail, y compris pour les travaux désignés à l'alinéa 2, est déterminé selon les valeurs de référence suivantes :

Repas par jour	Heures par jour	Taux d'occupation en % (collaborateurs selon ch. 30, al. 2, let. a ; base = durée du travail selon CCT pour une occupation à plein temps)
plus de 30	8,2	100
26 à 30	7,7	94
21 à 25	7,2	88
16 à 20	6,8	83
11 à 15	6,2	76
8 à 10	5,7	70

⁴ Pour les grandes cuisines, la livraison de repas, etc., la réglementation de la durée du travail est convenue de cas en cas.

⁵ Sont considérées comme heures d'appoint :

- a. les mises à contribution extraordinaires, pour autant que la durée d'occupation totale du jour en question dépasse de plus de 30 minutes celle fixée à l'alinéa 3. De telles mises à contribution peuvent résulter par exemple
 - de l'engagement en un endroit très éloigné du lieu de travail ou de domicile ;
 - de l'attente du premier train pour le retour au domicile, après le travail nocturne ;
- b. le temps de travail fourni exceptionnellement pendant un jour libre ;
- c. les majorations de temps pour travail de nuit.

33

¹ Les collaborateurs travaillant à temps complet comme ceux occupés à temps partiel sont employés à raison de cinq jours par semaine (semaine de cinq jours ordinaire), sous réserve des jours libres selon la CCT.

² Le taux d'occupation est fixé sur la base du nombre moyen de repas préparés par jour de travail selon l'alinéa 3 du chiffre 32.

³ Si le nombre de repas déterminant pour la fixation du taux d'occupation est supérieur ou inférieur certains jours, la différence de temps selon l'alinéa 3 du chiffre 32 est à porter au crédit ou au débit du compte de temps, comme heures d'appoint ou comme heures non effectuées.

⁴ Lorsque les besoins en personnel de cuisine ne correspondent pas au taux d'occupation, un autre travail convenable peut être attribué. Le calcul du temps de travail pour de tels travaux découle des dispositions ordinaires de la CCT.

Dispositions complémentaires sur la durée du travail des collaborateurs selon le chiffre 30, alinéa 2, lettre a

⁵ Les dispositions ordinaires de la CCT sont applicables pour le calcul du temps de travail, la gestion du compte de temps et les limites autorisées.

34

Dispositions complémentaires sur la durée du travail des collaborateurs selon le chiffre 30, alinéa 2, lettre b

¹ Le temps de travail et les heures d'appoint de ces collaborateurs sont payés mensuellement.

² Le plan de travail est à porter à la connaissance des collaborateurs au moins deux semaines à l'avance.

35

Salaire

¹ Le personnel de cuisine ayant un taux d'occupation constant touche un salaire mensuel. En cas de taux d'occupation variable ou d'occupation discontinue, il touche un salaire horaire.

² Les taux pour le salaire annuel déterminant sont indiqués dans une disposition d'exécution. En cas de relèvement des plages salariales, ces taux sont adaptés dans la même proportion.

³ Les augmentations de salaire prennent effet le premier du mois qui suit l'atteinte des années d'emploi nécessaires.

⁴ Les allocations et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire. Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3, LAFam est atteint.

Annexe 2:

Égalité et non-discrimination.

A. Généralités.

1

Fondement Cette annexe se fonde sur la LEg, l'article 4 de la LPers et les chiffres 27 et 28 de la CCT.

B. Égalité générale.

2

Principe ¹ L'encouragement et la mise en œuvre de l'égalité sont un processus de développement permanent dans tous les secteurs de l'entreprise.

² Les CFF ne tolèrent aucune discrimination, aucun mobbing, aucun harcèlement d'ordre sexuel ou personnel et aucune insulte à l'encontre de collaborateurs, de clients, de fournisseurs ou de partenaires commerciaux.

³ Les discriminations, le mobbing et le harcèlement sexuel ou sexiste sont considérés comme une violation des obligations découlant du contrat de travail.

3

Égalité et non-discrimination ¹ Les CFF fixent des objectifs annuels contraignants sur le thème de l'égalité et de la non-discrimination, et mettent à disposition les ressources nécessaires pour la mise en œuvre.

² Les associations du personnel contractantes et les CoPe sont régulièrement informées de la situation actuelle en matière d'égalité et de non-discrimination.

³ Les CFF associent les CoPe dans les questions qui concernent l'égalité et la non-discrimination.

4

Droits ¹ Les CFF assurent aux collaborateurs des conseils et un soutien professionnels internes et/ou externes pour toutes les

formes de discrimination mentionnées (chiffres 27 et 28 de la CCT). Les CFF indiquent les interlocuteurs et organismes qui peuvent être contactés.

² Les collaborateurs sont également soutenus en cas de procédure pénale.

³ Les personnes concernées ont droit à l'ouverture d'une enquête.

5

¹ La procédure se fonde sur la PA.

² Les personnes concernées ont droit à une décision. L'unité spécialisée Diversité se tient à disposition pour fournir des renseignements.

6

¹ Les CFF instituent une commission de conciliation interne, dont ils assurent le secrétariat.

² La personne qui se sent directement ou indirectement désavantagée du fait de son genre a en outre le droit de soumettre des décisions de première instance à la commission paritaire de conciliation.

³ La commission de conciliation comprend une présidente externe, désignée par la Direction du groupe, et deux assesseurs, l'un proposé par les CFF et l'autre par les associations du personnel contractantes. Ils sont élus pour un mandat de quatre ans et peuvent être réélus.

Procédure

Commission paritaire de conciliation en cas de discrimination basée sur le genre

7
Coûts Le conseil et la procédure sont facultatifs et gratuits pour les collaborateurs. Les CFF prennent à leur charge les coûts d'un conseil externe lorsqu'aucune assurance ou institution selon la LAVI n'est tenue de verser des prestations. L'action récursoire contre l'auteur demeure réservée.

8
Confidentialité ¹ Les informations fournies par ou sur des personnes concernées ainsi que les mesures et procédures engagées doivent être traitées de manière absolument confidentielle par toutes les personnes impliquées.

² La personne qui se plaint de discrimination et/ou de harcèlement ne subira aucun désavantage professionnel de ce fait. Il en va de même des personnes devant donner des renseignements et des témoins.

Annexe 3:

Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail.

Fondement ¹ Cette annexe se fonde sur le chiffre 24 de la CCT.

Principe ¹ Les collaborateurs transférés à un autre lieu de travail sont accueillis personnellement par le supérieur et introduits dans leur nouvelle activité.

² Lors de transferts dans une autre région linguistique, la fréquentation de cours de langue est activement soutenue. Les frais résultant des cours de langue sont pris en charge par les CFF.

Changement de lieu de domicile ou de lieu de travail ³ Les critères liés au collaborateur qui peuvent entrer en ligne de compte pour l'affectation au nouveau lieu de travail sont à définir dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

² Si l'offre des transports publics s'avère défavorable, la personne concernée peut prétendre à des adaptations de l'horaire ordinaire de travail jusqu'au moment du changement de domicile, mais au maximum durant une année.

³ Jusqu'au changement de domicile, la moitié du temps de trajet supplémentaire est comptée comme majoration de temps du tour de travail, mais au maximum durant une année.

⁴ En cas de frais de double location résultant d'un transfert à court terme à un autre lieu de travail, les CFF prennent à leur charge le loyer le meilleur marché durant une année au maximum.

⁵ La moitié du montant défini pour un repas principal peut être mis en compte pour chaque repas principal pris sur le nouveau lieu de travail, mais seulement jusqu'au changement de lieu de domicile et durant une année au maximum, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- les repas ne peuvent plus être pris à la maison ou à l'endroit habituel et
- aucun restaurant du personnel ou établissement offrant des conditions de prix comparables n'est à disposition au lieu de travail.

⁶ Si la nouvelle allocation régionale est inférieure à l'ancienne, une garantie d'allocation régionale est accordée pour la différence durant deux ans.

Annexe 4 :

Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLD.T.

A. Généralités.

- 1**
- Fondement** Cette annexe se fonde sur le chiffre 50 de la CCT.
- 2**
- Champ d'application**
- ¹ Pour les collaborateurs du service d'exploitation, une distinction est opérée entre la semaine d'exploitation de cinq jours et la semaine ordinaire de cinq jours.
- ² Dans le cadre de la semaine d'exploitation de cinq jours, les jours de repos et de compensation sont répartis de manière à offrir une solution équivalente à la semaine ordinaire de cinq jours.
- ³ Pour la semaine ordinaire de cinq jours, la durée du travail s'étend du lundi au vendredi, le samedi étant considéré comme un jour de compensation et le dimanche un jour de repos.

B. Réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR).

- 3**
- Compétences**
- ¹ Les divisions peuvent conclure avec les associations du personnel contractantes des BAR pour leurs unités d'affaires ou unités organisationnelles.
- ² Ces réglementations peuvent contenir des dérogations aux dispositions de cette annexe.
- ³ Elles ne prévoient notamment pas de prestations pécuniaires, telles que des allocations, et ne renferment idéalement aucune réglementation contraire à la CCT.
- ⁴ Les divisions peuvent convenir de régler d'autres particularités dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

⁵ En principe, les dispositions d'une BAR s'appliquent uniquement aux activités prévues dans celle-ci.

4

Lorsque les BAR ne contiennent aucune réglementation en la matière ou qu'il n'existe pas de BAR, il peut être dérogé à cette annexe dans le cadre de la participation dans l'entreprise, pour autant que les chiffres correspondants le prévoient.

5

¹ La durée de validité et la dénonciation des BAR sont réglées dans la présente CCT.

² Les parties contractantes sont ouvertes aux propositions de modifications des BAR ou de compléments à celles-ci faites pendant leur durée de validité, à les étudier et à rechercher des solutions selon les règles de la bonne foi. À défaut d'entente, les BAR convenues conservent leur validité.

C. Gestion du temps et limites autorisées.

I. Réglementations applicables aux collaborateurs assurant des tours.

6

¹ Est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte un solde positif de +80 heures ou un solde négatif de -25 heures, l'objectif étant que le solde du compte de temps se situe entre 0 et +25 heures.

² Les limites autorisées en cours d'année sont de +100 heures et -40 heures.

³ D'autres limites autorisées en cours d'année peuvent être définies dans le cadre des BAR.

Règle de délégation

Durée de validité et dénonciation des BAR

Limites autorisées

Report à la fin de la période de décompte

⁴ Les limites autorisées en cours d'année sont contrôlées au milieu de la période de décompte. Si la limite supérieure est dépassée à cette date, le temps excédentaire est reporté sur un compte de jours de compensation séparé. Si la limite inférieure est dépassée à cette date, le temps manquant est compensé jusqu'à cette limite, pour autant que les CFF aient été en demeure d'accepter des prestations de travail.

⁵ Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du supérieur.

7

¹ Les soldes de temps de plus de 80 heures sont transférés sur le compte de temps supplémentaire à la fin de la période de décompte.

² Les soldes de temps compris entre 25 et 80 heures sont reportés sur un compte de jours de compensation séparé, qui est en principe destiné à financer des jours de compensation supplémentaires. Si ce report entraîne, sur le compte de jours de compensation, un dépassement du solde de 55 heures en raison d'un avoir déjà disponible, le temps au-delà des 55 heures est reporté sur le compte de temps supplémentaire.

³ Le compte de jours de compensation séparé se compose des éléments suivants :

- a. bonifications en temps pour les jours libres non obtenus selon le chiffre 27 ;
- b. bonifications en temps résultant du transfert en milieu d'année du temps de travail dépassant la limite autorisée supérieure en cours d'année selon le chiffre 6, alinéa 4 ;
- c. durée annuelle du travail selon l'alinéa 2, si le solde n'atteint pas encore 55 heures.

Si le solde de ce compte est déjà de 55 heures ou plus, seules les bonifications en temps selon le chiffre 6, alinéa 4 et le chiffre 27 peuvent encore y être comptabilisées.

⁴ Les soldes de temps compris entre 0 et 25 heures sont reportés sur l'année suivante.

⁵ En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est mis à zéro à la fin de la période de décompte.

8

Gestion du temps en cours d'année

¹ Les jours libres résultant des soldes de temps selon le chiffre 7, alinéa 3 (compte de jours de compensation) sont attribués, après consultation, au plus tard dans le cadre de la répartition mensuelle.

² Cet avoir peut être compensé durant le mois en cours sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers moyennant entente réciproque (codécision).

II. Réglementations applicables aux collaborateurs avec autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail.

9

Limites autorisées

¹ Est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte un solde positif de +80 heures ou un solde négatif de -25 heures, l'objectif étant que le solde du compte de temps se situe entre -25 et +25 heures.

² Les limites autorisées en cours d'année sont de +100 heures et -40 heures.

³ D'autres limites autorisées en cours d'année peuvent être définies dans le cadre des BAR.

⁴ Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées.

Report à la fin de la période de décompte

10

¹ Les soldes de temps sont reportés sur l'année suivante.

² En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est compensé à la fin de la période de décompte.

D. Durée du travail.

Durée du travail

11

Sont en outre comptés comme temps de travail selon le chiffre 61 de la CCT :

- a. les temps de trajet sans prestation de travail et les temps de marche, c'est-à-dire le temps nécessaire pour se rendre d'un poste de travail à un autre, dans un même tour de travail ;
- b. les pauses hors du lieu de travail :
 - jusqu'au 14 décembre 2019 : à raison de 30% ;
 - à partir du 15 décembre 2019 : à raison de 15% ;
- c. les majorations pour travail de nuit suivantes :
 - 10% pour le travail accompli entre 20 h 00 et 24 h 00 (majoration pour travail de nuit 2) ;
 - 30% pour le travail accompli entre 24 h 00 et 4 h 00 ainsi que pour le travail entre 4 h 00 et 5 h 00 pour autant que le collaborateur ait commencé le travail avant 4 h 00 (majoration pour travail de nuit 1) ;
 - 40% au lieu de 30% dès le début de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 55 ans (majoration pour travail de nuit 3) ;
 - les majorations pour travail de nuit sont calculées sur la base de la durée effective du travail. Elles ne doivent pas être prises en considération dans le calcul du tour de travail ;
 - les majorations de temps pour travail de nuit ne sont pas accordées pour la part des pauses comptant comme temps de travail ;
- d. d'autres majorations de temps et forfaits.

12

Est réputé temps supplémentaire le temps qui dépasse de plus de 30 minutes la durée quotidienne du travail prescrite, choisie ou convenue pour des motifs dus à l'entreprise. Les 30 premières minutes comptent comme temps de travail et l'excédent comme temps supplémentaire.

13

¹ Lorsque le tour de travail est modifié moins de 36 heures avant le début du travail ou pendant le travail, il faut porter en compte au moins le temps de travail (plus les éventuelles majorations de temps sans travail de nuit 2 et 3) du tour attribué initialement.

² Des dérogations peuvent être convenues dans le cadre des BAR.

14

¹ Les temps d'attente suivants comptent comme temps de travail lorsqu'ils ne dépassent pas 30 minutes isolément :

- a. attente de correspondances ;
- b. temps d'attente entre l'arrivée du train et le début du travail ;
- c. temps d'attente entre la fin du travail et le départ du train.

² Les temps d'attente isolés de plus de 30 minutes sont considérés comme pauses.

³ Pour autant que les conditions permettant la prise en considération de pauses comme temps de travail soient remplies, la mise en compte du temps correspondant doit être effectuée.

15

Lorsque cela est justifié, le temps nécessaire à la remise/reprise immédiate du travail dans un même lieu de travail est compté comme temps de travail.

Temps supplémentaire

Mise en compte du temps de travail en cas de modifications à court terme

Temps d'attente

Remise du travail

Temps de travail minimal par tour de travail	<p>16</p> <p>¹ Pour le personnel occupé à plein temps, des tours de travail avec moins de six heures de temps de travail ne doivent être prévus et attribués que dans le cadre des BAR ou, dans des cas isolés, qu'avec accord du personnel concerné.</p> <p>² Des dérogations peuvent également être convenues dans le cadre de la participation dans l'entreprise lorsque les BAR ne contiennent aucune réglementation en la matière ou qu'il n'existe pas de BAR.</p>
Jours de réserve	<p>17</p> <p>¹ Les jours de réserve comptent comme jours de travail. L'attribution de jours libres en lieu et place de jours de réserve au cours d'un mois requiert l'accord du collaborateur.</p> <p>² Si aucune affectation n'est attribuée 36 heures avant le début du tour de travail, une durée de travail moyenne de 420 minutes, ou la durée de travail effective si celle-ci est supérieure, est prise en compte.</p>
E. Pauses.	
Répartition des pauses	<p>18</p> <p>¹ Une pause peut être fixée pendant les 90 premières minutes d'un tour de travail uniquement dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4 ou, dans des cas isolés, avec l'accord des collaborateurs concernés.</p> <p>² Cette disposition ne s'applique pas aux pauses que les nécessités de l'horaire obligent à fixer immédiatement avant, pendant ou après un trajet sans prestation de travail.</p>
Nombre de pauses	<p>19</p> <p>¹ Deux pauses sont admises dans un même tour de travail.</p>

² Dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4 ou, dans des cas isolés, avec l'accord des collaborateurs concernés, ce nombre peut exceptionnellement être porté à trois lorsque, dans les petits services à faible trafic, des durées d'occupation étendues et conditionnées par l'horaire l'exigent afin de maintenir la desserte du matin et du soir avec le même collaborateur.

F. Tour de travail.

20	Le tour de travail comprend le temps de travail et les pauses.	Définition
21	Le tour de travail ne doit pas dépasser onze heures en moyenne de 28 jours ou dans une rotation complète de tours de travail.	Durée

G. Jours libres.

I. Généralités.

22	Les 115/116 jours libres selon le chiffre 72 de la CCT se composent de 63 jours de repos et de 52 jours de compensation, respectivement 53 jours de compensation les années comptant 53 samedis.	Droit
23	Les majorations de temps pour travail de nuit 3 sont compensées sous forme de jours de compensation supplémentaires.	Majoration de temps pour travail de nuit 3
24	¹ Dans un mois civil, quatre jours de repos et deux jours de compensation au moins doivent être accordés.	Attribution

Intervalles entre les jours de repos

25

¹ Des périodes de plus de dix jours de travail et de compensation entre deux jours de repos sont à éviter autant que possible; des périodes de plus de dix jours ne sont autorisées qu'avec l'accord des collaborateurs concernés dans des cas isolés ou dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4.

² Des intervalles de plus de 13 jours sont interdits.

² Les jours de repos et de compensation doivent être répartis de manière appropriée. Seuls des jours de repos peuvent être attribués de manière isolée; les jours de compensation doivent être associés à des jours de repos. Un jour de compensation isolé peut toutefois être accordé après entente (à la demande du collaborateur ou des CFF).

³ En cas de service de piquet, deux jours de compensation peuvent être attribués sans jour de repos. L'attribution de plus de deux jours de compensation sans jour de repos est uniquement possible en cas de service de piquet durant des jours fériés.

⁴ Un jour de repos ou de compensation comprend 24 heures consécutives et doit pouvoir être passé au domicile. Si un ou plusieurs jours de repos sont associés à un ou plusieurs jours de compensation, l'un de ces jours de compensation peut être réduit d'une heure d'entente avec le collaborateur ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

⁵ Le droit minimal aux jours de compensation est déterminé sur la base du tableau de service et d'une rotation complète de tours de travail. En principe, le nombre de jours de compensation à accorder doit correspondre au nombre de jours calculé sur la base de la moyenne des tours de travail prévus. Des écarts de trois jours au plus sont possibles. Des écarts plus importants peuvent être convenus dans le cadre de la codécision.

26

Intervalles entre les dimanches de repos

¹ Un week-end de repos, constitué du samedi et du dimanche entiers, doit être attribué par mois civil. L'obtention de vacances remplace l'attribution de week-ends de repos, pour autant que les vacances incluent des week-ends entiers.

² Les week-ends de repos doivent, si possible, être octroyés à intervalles réguliers.

³ Des dérogations sont possibles dans des cas isolés et avec accord du collaborateur concerné ou dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4.

27

Report

¹ Par jour libre non obtenu, l'avoir en temps correspondant de la DAT (492 minutes pour un emploi à plein temps) est reporté sur un compte de jours de compensation séparé. Si le solde disponible sur le compte DAT n'est pas suffisant, l'entreprise crédite le temps manquant.

² La prise en compte sur le droit de l'année suivante de jours libres accordés en trop n'est pas admise, à moins que le collaborateur n'ait demandé expressément et obtenu exceptionnellement les jours en question.

28

Droit à l'engagement ou à la sortie

¹ Le droit aux jours de repos et de compensation lors d'un engagement ou d'une sortie au cours de l'année ainsi que celui des collaborateurs occupés de manière discontinue sont calculés proportionnellement à la durée du travail selon la formule suivante :

- jours de repos : multiplier 63 jours de repos par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le chiffre obtenu est arrondi à l'unité supérieure;
- jours de compensation : multiplier 52/53 jours de compensation par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le chiffre obtenu est arrondi à

l'unité ; les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

² Le collaborateur ayant obtenu trop de jours de repos et de compensation lors de la cessation des rapports de travail ne devra pas les compenser, sous réserve de l'alinéa 3.

³ Si les rapports de travail sont résiliés volontairement ou par suite de la propre faute, les jours de repos et de compensation obtenus en trop seront imputés sur les jours de vacances non encore obtenus.

II. Réglementations applicables aux collaborateurs soumis à la semaine d'exploitation de cinq jours.

29

Réduction

¹ En cas d'application de la semaine d'exploitation de cinq jours, le droit aux jours de repos et de compensation est réduit lors d'absences en jours entiers pour des raisons de santé, pour congé de maternité, congé non payé, congé de perfectionnement entièrement ou partiellement payé, suspension préventive ou mise en disponibilité. Les absences de plus de six jours entiers consécutifs pour cause de service obligatoire suisse sont prises en compte pour la réduction.

² Les jours de travail interrompus pour des raisons de santé ne sont pas pris en compte.

³ Les absences en jours entiers pour des raisons de santé ne dépassant pas cinq jours au total par année civile ne donnent lieu à aucune réduction. Si elles dépassent cinq jours par année civile au total, le droit aux jours de repos et de compensation est réduit à partir du premier jour d'absence.

⁴ Si la capacité de travail est temporairement réduite pour des raisons de santé, aucune réduction n'est opérée sur le nombre

de jours de repos et de compensation. Les jours de repos ou de compensation accordés comptent comme jours entiers.

⁵ La réduction des jours de repos et de compensation est calculée selon la formule suivante :

- multiplier 63 jours de repos par la durée de l'absence et diviser le résultat par 365 ou 366. Les fractions de jours sont abandonnées ;
- multiplier 52/53 jours de compensation par la durée de l'absence et diviser le résultat par 365 ou 366. Le résultat est arrondi à l'unité : les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

⁶ Il n'existe aucun droit à des jours libres lorsque le collaborateur est absent une année entière.

III. Réglementations applicables aux collaborateurs soumis à la semaine ordinaire de cinq jours.

30

Lors d'absences pour des raisons de santé, pour congé de maternité, service obligatoire suisse, congé non payé, congé de perfectionnement partiellement ou entièrement payé, suspension préventive ou encore mise en disponibilité, les samedis, dimanches et jours fériés tombant durant l'absence sont considérés comme jours libres obtenus.

Jours libres en cas d'absence dans le cadre de la semaine ordinaire de cinq jours

H. Vacances.

31

Les vacances durent en principe du samedi au samedi. Une semaine de vacances, ou la première lorsque le collaborateur en prend plusieurs d'affilée, comprend cinq jours de travail, deux jours de compensation et un jour de repos. Les semaines de vacances suivantes se composent de cinq jours de travail,

Obtention des vacances

d'un jour de compensation et d'un jour de repos. Si les conditions d'exploitation le permettent, le dimanche après les vacances peut également être accordé comme jour de repos. Des dérogations sont possibles de cas en cas avec l'accord du collaborateur concerné.

32

Fin du travail avant les vacances

¹ Si le dernier jour de travail précédant les vacances est un vendredi, la fin du travail doit être fixée à 22 h 00 au plus tard, ou à 20 h 00 au plus tard sur demande du collaborateur.

² Des dérogations ne sont possibles que dans des cas isolés et avec l'accord du collaborateur concerné.

³ Les dispositions des alinéas 1 et 2 ne s'appliquent pas aux collaborateurs engagés exclusivement pour le travail de nuit.

Annexe 5 :

Réglémentations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs du service d'administration.

Fondement	1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 50 de la CCT.
Champ d'application	2 Cette annexe est applicable aux collaborateurs du service d'administration selon l'art. 2, al. 1, let. b, LTr.
Limites autorisées de la durée annuelle du travail	3 <p>¹ Est considéré comme limite autorisée durant la période de décompte un solde positif de +100 heures ou un solde négatif de -40 heures. À la fin de la période de décompte, le solde du compte de temps doit être compris entre -25 et +25 heures.</p> <p>² Si un solde du compte de temps dépasse les limites autorisées en cours d'année, le supérieur doit planifier le retour aux limites autorisées avant la fin de l'année civile en concertation (consultation) avec le collaborateur.</p> <p>³ Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées.</p>
Report à la fin de la période de décompte	4 <p>¹ Les soldes de temps sont reportés sur l'année suivante.</p> <p>² En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est compensé à la fin de la période de décompte.</p>
Accomplissement du travail	5 <p>¹ Le travail peut être accompli du lundi au vendredi, entre 6h00 et 20h00. Le travail du soir, de 20h00 à 23h00, est possible dans le cadre de l'autonomie dans la gestion du temps de travail. Le supérieur ne peut faire appel au collaborateur pour travailler le soir qu'avec l'accord de ce dernier.</p>

² Il est possible de travailler volontairement le samedi à la place d'un autre jour de la semaine moyennant l'accord du supérieur direct. Aucune allocation n'est versée.

³ La durée hebdomadaire du travail ne peut, en règle générale, pas dépasser 50 heures. Une prestation de travail plus longue, considérée comme temps supplémentaire, requiert l'accord du supérieur direct.

⁴ Le supérieur direct est responsable de garantir un service répondant aux attentes de la clientèle.

6
Temps supplémentaire
Est réputé temps supplémentaire
a. le temps exclusivement accompli sur ordre du supérieur, et
b. qui dépasse la durée maximale de la semaine de travail de 50 heures selon le chiffre 5, alinéa 3.

7
Pauses
Au plus tard après cinq heures de travail, le collaborateur doit prendre une pause d'au moins 30 minutes en dehors de la place de travail.

8
Déplacements à l'étranger
Pour les déplacements à l'étranger, le temps compris entre 22h00 et 6h00 est considéré comme temps de repos.

9
Jours libres
Lors d'absences pour des raisons de santé, congé de maternité, service obligatoire suisse, congé non payé, congé de perfectionnement partiellement ou entièrement payé, suspension préventive ou encore mise en disponibilité, les samedis, dimanches et jours fériés tombant durant l'absence sont considérés comme jours libres obtenus.

Droit à l'engagement ou à la sortie

10

¹ Le droit aux jours libres lors d'un engagement ou d'une sortie au cours de l'année ainsi que celui des collaborateurs occupés de manière discontinue sont calculés proportionnellement à la durée du travail selon la formule suivante :

- multiplier 115 jours par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

² Le collaborateur ayant obtenu trop de jours libres lors de la cessation des rapports de travail ne devra pas les compenser, sous réserve de l'alinéa 3.

³ Si les rapports de travail sont résiliés volontairement ou par suite de la propre faute, les jours libres obtenus en trop seront imputés sur les jours de vacances non encore obtenus.

Travail effectué pendant la nuit ou le dimanche

11

¹ Le travail de nuit accompli entre 23 h 00 et 6 h 00 donne droit à une majoration de temps de 10%.

² Pour les interventions dans des fonctions du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLD, les majorations de temps sont accordées selon l'annexe 4, chiffre 11.

Annexe 6 :

Congés.

Fondement	1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 79 de la CCT.
Octroi	2 <p>¹ Le collaborateur doit adresser en temps utile une demande de congé motivée à son supérieur.</p> <p>² Le congé doit être accordé en tenant compte équitablement du motif et à la condition que le déroulement du travail le permette.</p>
Extension du champ d'application	3 <p>¹ Les enfants d'un autre lit, les enfants recueillis, les beaux-parents et les parents adoptifs de même que les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés aux enfants, aux parents et aux frères et sœurs.</p> <p>² Pour les absences selon le chiffre 5, lettres d à g, le partenaire est assimilé au conjoint.</p> <p>³ Les motifs du congé cités au chiffre 5, lettres a et d à g, s'appliquent par analogie au partenariat enregistré.</p>
Octroi ultérieur	4 Lorsque le congé coïncide avec des jours libres ou de vacances, il n'est octroyé ultérieurement que si cela est expressément mentionné. Dans tous les autres cas, le temps est considéré comme obtenu.

5

Les CFF accordent un congé payé dans les cas et la mesure définis ci-après : **Congés payés**

Motif du congé	Étendue du congé	Octroi ultérieur
a. Mariage (y compris cérémonies civile et religieuse) et remariage	3 jours	oui
b. Naissance d'un enfant (congé de paternité). Les naissances multiples valent pour une naissance	20 jours	dans le délai d'une année
c. Congé d'adoption	10 jours	dans le délai d'une année
d. Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant	3 jours	oui
e. Décès des beaux-parents, d'une sœur ou d'un frère, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, d'une belle-fille ou d'un beau-fils, de petits-enfants ou d'arrière-petits-enfants	1 jour	non
f. Décès d'un des grands-parents, d'un des arrière-grands-parents, d'une tante ou d'un oncle, y compris ceux du conjoint	1 jour	non
g. Absences pour des raisons familiales telles que : – soins en raison d'un accident ou d'une maladie subite ; – accompagnement d'une personne en fin de vie. Prolongation possible du congé	jusqu'à 2 jours par cas isolé 2 jours au maximum	non
h. Soins aux enfants dans une famille monoparentale, pour autant qu'ils ne puissent pas être organisés autrement	jusqu'à 5 jours par année civile	non
i. Candidature à un poste	le temps nécessaire	non
j. Déménagement pour des raisons privées Déménagement pour des raisons professionnelles	1 jour 2 jours	oui oui
k. Entretien avec les autorités (le congé n'est accordé que pour répondre à une convocation mais pas pour consulter une autorité de sa propre initiative)	le temps nécessaire	non
l. Exercice d'une ou de plusieurs fonctions publiques suisses	jusqu'à 15 jours par année civile	non
m. Anniversaire d'emploi pour la 25 ^e année d'emploi pour la 40 ^e année d'emploi	½ jour 1 jour	oui oui
n. Libération de l'obligation de servir	jusqu'à 1 jour	non

Congés payés à titre de prestation volontaire

6 Les CFF peuvent accorder un congé payé dans les cas et la mesure définis ci-après :

Motif du congé	Étendue du congé	Octroi ultérieur
a. Pompiers ; seulement pour les interventions sur alarme, sans l'activité d'instructeur	le temps nécessaire	non
b. Exercices et cours de pompiers, toutefois pas pour la formation d'officier ou de commandant	jusqu'à 3 jours par année civile	non
c. Sport d'élite actif et sport d'élite pour handicapés :	par année civile :	non
– pour les membres de l'équipe nationale	jusqu'à 10 jours	
– pour les membres du cadre de la relève	jusqu'à 5 jours	
d. Direction et gestion du sport pour handicapés	jusqu'à 5 jours par année civile	non
e. Recherche d'un logement pour des raisons professionnelles	jusqu'à 2 jours	non
f. Participation à des manifestations du 1 ^{er} mai se déroulant dans le voisinage immédiat	le temps nécessaire	non
g. Participation à des cours de formation de nature syndicale (les associations du personnel contractantes définissent quels sont les cours donnant droit à un congé)	jusqu'à 5 jours en l'espace de 2 années civiles, au maximum 7 jours en l'espace de 3 années civiles	oui, sauf dimanches et jours fériés
h. Protection civile volontaire, si absence couverte par le formulaire APG	jusqu'à 2 semaines par année civile	non
i. Jeunesse et Sport (J+S), si absence couverte par le formulaire APG	jusqu'à 5 jours par année civile	non
j. Cours pour moniteurs de jeunes tireurs, si absence couverte par le formulaire APG	jusqu'à 3 jours par année civile	non

Activités avec remise de chèques-congé

7 Les CFF s'accordent sur la remise de chèques-congé avec les institutions bénéficiaires.

Congé de maternité

8 La collaboratrice a droit à un congé de maternité payé de 18 semaines.

² En cas de salaire horaire, la rétribution durant le congé est calculée d'après la moyenne des heures payées durant les douze mois précédant le début du congé.

³ Si elle le désire, la collaboratrice peut prendre au maximum deux mois de son congé immédiatement avant l'accouchement ; le congé débute généralement au moment de la naissance et commence au plus tard lors du versement de l'allocation de maternité.

⁴ Si un enfant est mort-né après le sixième mois de la grossesse, la collaboratrice a droit à un congé payé de deux mois.

⁵ Le congé de maternité n'entraîne pas de réduction du droit aux vacances. Le droit aux vacances qui découle de la durée du congé n'est pas compensé en argent lorsque les rapports de travail sont résiliés sans reprise du travail.

Congé d'adoption

9 Les collaborateurs accueillant un enfant et prenant en charge son éducation en vue d'une adoption ultérieure ont droit à dix jours de congé payé, sous réserve que l'enfant adopté n'ait jusqu'alors pas vécu dans leur foyer et soit mineur.

² Le congé doit être pris dans un délai d'un an.

³ En cas de salaire horaire, la rétribution durant le congé est calculée d'après la moyenne des heures payées durant les douze mois précédant le début du congé.

Congé pour l'éducation des enfants **10**

¹ Un congé non payé jusqu'à trois mois pour l'éducation des enfants est accordé au collaborateur qui en fait la demande.

² Ce congé doit être pris en principe au cours des six premières années de vie de l'enfant.

Congé de perfectionnement, partiellement ou entièrement payé **11**

¹ Les CFF peuvent accorder au collaborateur un congé de perfectionnement partiellement ou entièrement payé.

² Le perfectionnement doit être directement lié au domaine d'activité du collaborateur et correspondre aux besoins de la planification du personnel ou contribuer de manière notable au maintien de l'employabilité.

³ Si le perfectionnement est effectué sur la base d'un « arrêt au stand » volontaire, il faut en convenir de manière contraignante dans le plan de développement.

Congé non payé **12**

¹ Un congé non payé est accordé dans toute la mesure du possible, pour autant que la situation du personnel et le volume de travail le permettent et qu'il n'en résulte aucun inconvénient pour les CFF.

² En règle générale, le congé ne doit pas excéder une année; des dérogations sont possibles dans des cas particuliers.

³ Pour les 30 premiers jours, les CFF prennent à leur charge les cotisations de l'employeur dues à la CP CFF; à partir du 31^e jour, ces cotisations sont à la charge de la personne bénéficiaire du congé.

Congé pour activités de jeunesse extrascolaires **13**

¹ Le collaborateur a droit jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, à cinq jours au plus de congé non payé par année civile pour des activités de jeunesse extrascolaires.

² Les activités de jeunesse extrascolaires englobent les activités bénévoles de direction, d'encadrement ou de conseil pour le compte d'une organisation culturelle ou sociale.

³ Le droit au congé existe également pour la formation ou les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.

Annexe 7:

Allocations et remboursement de frais.

Fondement	1 Cette annexe se fonde sur les chiffres 90 à 100 de la CCT.
Allocation pour travail de nuit pour les collaborateurs du service d'exploitation	2 <p>¹ L'allocation pour travail de nuit selon le chiffre 95 de la CCT est versée pour les tours de travail effectués entre 20 h 00 et 6 h 00, le samedi à partir de 18 h 00.</p> <p>² Le début et la fin effectifs du travail sont déterminants. Lors de pauses de plus de trois heures, le droit à l'allocation durant la pause est limité à trois heures.</p> <p>³ Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives.</p> <p>⁴ Ne donnent pas droit à l'allocation :</p> <ul style="list-style-type: none">a. les majorations de temps de toute nature ;b. la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet) ;
Allocation pour travail de nuit pour les collaborateurs du service d'administration	3 <p>¹ L'allocation pour travail de nuit selon le chiffre 96 de la CCT est versée pour la période comprise entre 23 h 00 et 6 h 00.</p> <p>² Le temps de travail effectivement accompli et ordonné par l'employeur est déterminant, mais pas les pauses.</p> <p>³ Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives.</p> <p>⁴ Ne donnent pas droit à l'allocation :</p> <ul style="list-style-type: none">a. les majorations de temps de toute nature ;b. la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet).

⁵ Pour les interventions dans des fonctions du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLD, les allocations pour travail de nuit sont accordées selon l'annexe 7, chiffre 2.

4
¹ L'allocation pour travail du dimanche selon le chiffre 95 de la CCT est versée pour le temps de travail effectif accompli entre 0 h 00 et 24 h 00 les dimanches et pendant les neuf jours fériés déterminants au lieu de travail fixé contractuellement.

² Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives.

³ Ne donnent pas droit à l'allocation :

- a. les majorations de temps de toute nature ;
- b. la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet).

5
¹ L'allocation pour travail du dimanche selon le chiffre 96 de la CCT est versée pour la période comprise entre 0 h 00 et 24 h 00.

² Le temps de travail effectivement accompli et ordonné par l'employeur est déterminant, mais pas les pauses.

³ Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives.

⁴ Ne donnent pas droit à l'allocation :

- a. les majorations de temps de toute nature ;
- b. la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet).

⁵ Pour les interventions dans des fonctions du service d'exploitation selon l'art. 2, al. 2, OLD, les allocations pour travail du dimanche sont accordées selon le chiffre 4.

Allocation pour travail du dimanche pour les collaborateurs du service d'exploitation

Allocation pour travail du dimanche pour les collaborateurs du service d'administration

Remboursement de frais

6

¹ Les frais résultant d'engagements en dehors du lieu de travail fixé contractuellement sont remboursés dans le cadre des dispositions ci-après.

² En cas d'engagement à l'extérieur au lieu même du domicile, aucun remboursement de frais ne peut être revendiqué.

³ Si le lieu d'engagement se situe à l'intérieur d'un rayon de 15 minutes de trajet depuis le poste de travail attribué au lieu de travail fixé contractuellement, aucun remboursement de frais ne peut être revendiqué selon le présent chiffre.

⁴ Le collaborateur qui doit prendre un repas principal à ses propres frais à l'extérieur du lieu de travail peut demander le remboursement des frais effectifs sur présentation du justificatif, à concurrence de CHF 20.– au maximum. Pour la pause du repas, le temps effectif doit être porté en compte, mais au minimum 30 minutes.

⁵ Pour le petit-déjeuner, les frais effectifs sont remboursés sur présentation d'un justificatif jusqu'à CHF 15.– maximum.

⁶ Le personnel roulant touche une indemnisation journalière forfaitaire de CHF 19.– en lieu et place du remboursement des frais selon les alinéas 4 et 5. Le montant est réduit de moitié lorsque la durée du tour de travail est inférieure à cinq heures.

⁷ Le personnel de la construction d'Infrastructure désigné dans une convention séparée reçoit, en lieu et place du remboursement des frais selon les alinéas 4 et 5, une indemnité journalière forfaitaire de CHF 19.– par tour de travail se déroulant en dehors du lieu de travail contractuel (rayon de 15 minutes). L'indemnité est réduite de moitié lorsque le tour dure moins de cinq heures.

⁸ Pour les nuitées à l'extérieur, les frais effectifs pour l'hébergement et le petit-déjeuner dans un établissement de classe moyenne sont remboursés sur présentation d'un justificatif.

⁹ Les dispositions d'exécution règlent le remboursement de frais pour les repas pris dans une cuisine d'équipe.

¹⁰ Dans des cas justifiés, notamment lors de voyages à l'étranger, les frais effectifs peuvent être remboursés sur présentation des justificatifs.

¹¹ Dans des cas justifiés, notamment lors d'engagements prolongés à l'extérieur, des réglementations spéciales peuvent être convenues.

7

Les CFF remboursent les frais de déménagement lorsque le collaborateur change de lieu de domicile dans le cadre d'un transfert pour des raisons organisationnelles de l'entreprise. En cas de changement volontaire de poste, les CFF peuvent participer aux frais.

Déménagement pour des raisons professionnelles

8

L'allocation pour les trajets autorisés se monte à :

- a. voitures particulières : 70 ct./km ;
- b. motocycles, motocycles légers : 30 ct./km ;
- c. cyclomoteurs : 20 ct./km.

Utilisation de véhicules privés pour des déplacements professionnels

9

Les collaborateurs terminant le travail après 22 h 00 ou le commençant avant 6 h 00 et ne disposant d'aucun moyen de transport public approprié bénéficient du remboursement de la moitié des frais de taxi pour se rendre de leur lieu de domicile à leur lieu de travail et inversement, mais au maximum CHF 15.– par course.

Frais de taxi

**Remboursement
de frais supplé-
mentaires**

10
¹ Sont considérées comme frais supplémentaires toutes les dépenses en relation directe avec l'engagement professionnel et qui ne sont pas couvertes par les chiffres précédents. Il s'agit notamment de frais d'utilisation des transports publics urbains, de frais de taxi, de taxes, etc.

² Le remboursement s'effectue sur la base des frais effectifs et sur présentation d'un justificatif.

Service de piquet

11
¹ Est considéré comme service de piquet le temps durant lequel le collaborateur désigné au préalable doit être joignable à tout moment afin de pouvoir intervenir dans un délai déterminé en cas de dérangement en dehors des heures de travail.

² Une majoration de temps est en principe accordée pour le service de piquet. Les conditions pour une indemnisation partielle en argent de la compensation en temps sont définies dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

³ En cas de paiement de la majoration de temps, l'indemnisation en argent pour les collaborateurs notant leur temps de travail se fonde sur les taux suivants :

- CHF 0.64 la minute ;
- CHF 38.40 l'heure.

⁴ Les collaborateurs qui ne notent pas leur temps de travail reçoivent par semaine (de sept jours) une indemnisation forfaitaire de CHF 500.– pour les services de piquet « degré de disponibilité élevé » et « cas normal » et une indemnisation de CHF 250.– pour le service de piquet « faible degré de disponibilité ».

**Indemnisation des
interventions
extraordinaires**

12
¹ Les collaborateurs acceptant de porter en permanence sur eux un téléphone portable sans être tenus d'intervenir en cas d'alarme ont droit à une indemnisation de CHF 30.– par intervention depuis le domicile à la suite d'une telle alarme. S'ils

doivent quitter leur domicile aux fins d'intervention, l'alinéa 3 s'applique.

² Les membres de l'organisation de milice de défense d'entreprise reçoivent une indemnisation forfaitaire de CHF 500.– par année civile (remplace l'indemnisation des interventions effectives).

³ Les collaborateurs intervenant en dehors de leur domicile sur une base volontaire afin d'éliminer des dérangements d'exploitation ou des conséquences d'un cas de force majeure ont droit à une indemnisation de CHF 90.– par intervention.

Annexe 8 :

Procédure et prestations accordées lors d'une réorientation professionnelle en raison de projets de réorganisation et de rationalisation.

Fondement	1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 166 de la CCT.	
Champ d'application	2 ¹ Cette annexe est applicable aux collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'un projet de réorganisation ou de rationalisation, ont moins de 58 ans au moment de la perte du poste et sont employés aux CFF depuis au moins quatre ans. ² Les collaborateurs auxquels une solution convenable peut déjà être offerte en prévision de la perte du poste ne sont concernés que par le chiffre 8.	
Désignation des collaborateurs	3 La désignation des collaborateurs sans poste intervient en relation directe avec un projet de réorganisation ou de rationalisation.	
Entrée en réorientation professionnelle et information	4 ¹ L'entrée dans le programme de réorientation professionnelle (chiffre 161 de la CCT) intervient au moment de la perte du poste. ² Les CFF informent le collaborateur au moins six mois à l'avance de son transfert dans le programme de réorientation professionnelle. ³ Avant de rejoindre la réorientation professionnelle, les collaborateurs ont droit à une phase de prévention de six mois, accompagnée par l'AMC.	
Salaire	5 ¹ En cas de transfert dans le programme de réorientation professionnelle, les collaborateurs reçoivent le même salaire que celui perçu juste avant de rejoindre la réorientation professionnelle. ² Le salaire des collaborateurs est réduit en fonction de la durée de la réorientation professionnelle :	<ul style="list-style-type: none">a. collaborateurs dont le salaire est inférieur ou égal à CHF 120 000.-, sans obligations de prise en charge :<ul style="list-style-type: none">- 6 mois après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle: 90% du salaire;- après 12 mois de réorientation professionnelle: 85% du salaire;- après 24 mois de réorientation professionnelle: 80% du salaire.b. collaborateurs dont le salaire est inférieur ou égal à CHF 120 000.-, avec obligations de prise en charge :<ul style="list-style-type: none">- 6 mois après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle: 95% du salaire;- après 12 mois de réorientation professionnelle: 90% du salaire;- après 24 mois de réorientation professionnelle: 85% du salaire;- après 36 mois de réorientation professionnelle: 80% du salaire.c. collaborateurs dont le salaire est supérieur à CHF 120 000.-, sans obligations de prise en charge :<ul style="list-style-type: none">- 6 mois après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle: 90% du salaire, mais CHF 108 000.- au minimum;- après 12 mois de réorientation professionnelle: 80% du salaire, mais CHF 102 000.- au minimum;- après 24 mois de réorientation professionnelle: 70% du salaire, mais CHF 96 000.- au minimum.d. collaborateurs dont le salaire est supérieur à CHF 120 000.-, avec obligations de prise en charge :<ul style="list-style-type: none">- 6 mois après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle: 90% du salaire, mais CHF 114 000.- au minimum;- après 12 mois de réorientation professionnelle: 85% du salaire, mais CHF 108 000.- au minimum;- après 24 mois de réorientation professionnelle: 80% du salaire, mais CHF 102 000.- au minimum;- après 36 mois de réorientation professionnelle: 80% du salaire, mais CHF 96 000.- au minimum.

Si le droit des collaborateurs aux allocations pour charge d'assistance est modifié, le salaire est réduit, après la suppression des allocations pour charge d'assistance, selon les mêmes échéances et valeurs limites que celles applicables aux collaborateurs sans allocations pour charge d'assistance.

³ Le salaire ne peut pas être réduit sous la valeur maximale du niveau d'exigences C.

⁴ Si le collaborateur le souhaite, ses cotisations à la Caisse de pensions, de même que celles de l'employeur, peuvent être calculées sur le montant du salaire avant réduction.

6

Plan d'action

¹ Le plan d'action mentionne les conventions relatives au processus de réorientation et règle les tâches et les responsabilités entre le collaborateur et le service compétent de la réorientation professionnelle.

² Le plan d'action peut être adapté d'un commun accord au fur et à mesure de l'évolution.

7

Travail convenable

¹ Les critères suivants sont applicables pour l'appréciation du caractère convenable après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle.

² Un nouveau poste est réputé convenable lorsque les activités futures tiennent compte des aptitudes, des activités précédentes, de la formation, du taux d'occupation, de la langue et de l'âge du collaborateur.

³ Un nouveau poste est réputé convenable lorsque le futur salaire n'est pas inférieur de plus de 15% à celui perçu à l'ancien poste.

⁴ Le temps de trajet du domicile au lieu de travail dure au maximum deux heures par trajet.

⁵ Les horaires de travail sont similaires à ceux de l'ancienne activité.

8

Les CFF peuvent accorder au collaborateur en particulier les prestations suivantes :

- soutien lors d'un perfectionnement ;
- mesures de qualification ;
- compensations salariales à titre de soutien pour des formations externes ;
- compensations salariales limitées dans le temps lorsque la nouvelle activité est liée à une baisse de revenu ;
- aide au démarrage en cas de reprise d'une activité indépendante ;
- autres prestations volontaires.

Prestations des CFF

9

Les collaborateurs sont tenus de participer aux mesures du marché du travail (en particulier les formations continues) qui augmentent la capacité de placement.

Formation continue

10

Les collaborateurs ayant atteint l'âge de 58 ans qui perdent leur poste restent au sein des divisions/unités centrales sauf si un poste convenable au sein des CFF peut leur être proposé. Le caractère convenable est déterminé selon le chiffre 7. Aucune réduction de salaire n'est opérée. Ces collaborateurs ne sont pas transférés dans le programme de réorientation professionnelle.

Collaborateurs de 58 ans et plus

11

Les collaborateurs de moins de 58 ans qui comptent moins de quatre années d'emploi et qui perdent leur poste en raison de projets de réorganisation ou de rationalisation se voient proposer par les CFF, avant la perte du poste, une phase de prévention de six mois accompagnée par l'AMC.

Collaborateurs de moins de 58 ans ayant moins de quatre années d'emploi

Aptitude insuffisante confirmée par un examen d'évaluation psychologique **12**

En cas d'aptitude insuffisante confirmée lors d'un examen d'évaluation psychologique, les CFF résilient les rapports de travail si aucune autre solution convenable ne peut être trouvée. Avant le prononcé de la résiliation, le collaborateur bénéficie d'un accompagnement par l'AMC durant six mois. Le collaborateur n'est pas transféré dans le programme de réorientation professionnelle.

Clause relative aux cas délicats **13**

Dans des cas exceptionnels, la réduction selon le chiffre 5 peut être supprimée. La renonciation à la réduction relève de la compétence du responsable Human Resources des CFF.

Dispositions transitoires **14**

¹ Pour les collaborateurs dont le salaire annuel est supérieur à CHF 120 000.– et qui ont déjà rejoint le programme de réorientation professionnelle au 1^{er} mai 2019, la réduction du salaire intervient la première fois le 1^{er} novembre 2019.

² Les réductions sont mises en œuvre comme suit :

- a. pour les collaborateurs dont le salaire annuel était supérieur à CHF 120 000.– au moment du transfert dans le programme de réorientation professionnelle et qui n'assument pas d'obligations de prise en charge, le salaire est réduit à 70% dès que six mois se sont écoulés depuis la réduction à 80% ;
- b. pour les collaborateurs dont le salaire annuel était supérieur à CHF 120 000.– au moment du transfert dans le programme de réorientation professionnelle et qui assument des obligations de prise en charge, le salaire est réduit à 80% dès que six mois se sont écoulés depuis la réduction à 85%.

Annexe 9 :

Participation dans l'entreprise.

A. Généralités.

1

Fondement Cette annexe se fonde sur le chiffre 195 de la CCT.

B. Commissions du personnel (CoPe).

2

Attribution Chaque CoPe est attribuée à un échelon hiérarchique des CFF en fonction de son domaine de participation.

3

Participation au niveau Surface 1 Une CoPe Surface est constituée dans chaque unité d'affaires. Les parties contractantes peuvent décider de former plusieurs CoPe dans les unités d'affaires de grande taille constituées de catégories professionnelles hétérogènes. Les particularités linguistiques et régionales sont dûment prises en compte.

2 Une CoPe se compose d'au moins trois membres. Dans les unités d'affaires hétérogènes et/ou de grande taille, les parties contractantes conviennent ensemble de dérogations.

3 Les unités d'affaires ou unités centrales de petite taille (domaines du service/de l'assistance) peuvent être réunies en une unité d'affaires.

4

Participation au niveau Division 1 Au moins un membre CoPe est élu par unité d'affaires. Celui-ci peut être membre de la CoPe Surface correspondante, mais ce n'est pas obligatoire.

2 Dans les unités d'affaires de grande taille et/ou hétérogènes, les parties contractantes conviennent ensemble de dérogations.

3 Les unités centrales dans leur ensemble, associées à la division Immobilier, sont à considérer comme une division.

5

La CoPe Groupe compte huit membres. Elle se compose de deux membres de chacune des CoPe Division et de deux membres de la CoPe Unités centrales/division Immobilier.

Participation au niveau Groupe

6

1 Pour les thèmes :

- durée du travail,
- application des allocations,
- développement du personnel,
- sécurité au travail et protection de la santé,
- poste de travail et équipements de travail, et
- égalité et non-discrimination,

la CoPe peut constituer au besoin un secteur permanent à l'échelle des CFF.

Secteurs

2 Les secteurs sont composés de trois à sept délégués des CoPe Surface et des CoPe Division.

3 La coordination est assurée par le président de la CoPe Groupe.

4 Si les CoPe le demandent, les CFF peuvent autoriser d'autres secteurs.

7

1 Le besoin en matière de participation est clarifié au préalable entre les CFF et la CoPe concernée.

2 La participation dans le cadre de réorganisations ou de projets est généralement couverte par le temps de travail CoPe ordinaire mis à disposition.

3 Si les besoins de la participation s'avèrent exceptionnellement élevés, les CFF octroient du temps de travail supplémentaire.

Participation dans le cadre de réorganisations ou de projets

	<p>8</p> <p>Constitution ¹ Les CoPe se constituent elles-mêmes. Ceci vaut en particulier pour</p> <ul style="list-style-type: none"> a. l'élection d'un président ; b. l'élection d'un vice-président ; c. la réglementation de leur mode de travail. <p>² Si la CoPe se compose de moins de six membres, il est renoncé à la fonction de vice-président.</p>		<p>12</p> <p>Circonscriptions électorales</p>
		<p>¹ Chaque CoPe Surface constitue une circonscription électorale.</p> <p>² Les parties contractantes peuvent décider de scinder une circonscription électorale en plusieurs sous-circonscriptions afin de préserver les particularités linguistiques, régionales ou autres.</p>	
	<p>C. Élections.</p>		<p>13</p> <p>Durée du mandat</p>
<p>Droit de vote et objet des élections</p>	<p>9</p> <p>Les collaborateurs assujettis à la CCT élisent les membres des CoPe Surface et CoPe Division.</p>		<p>14</p> <p>Règlement des élections et commission électorale</p>
<p>Éligibilité</p>	<p>10</p> <p>Peuvent se porter candidats tous les collaborateurs remplissant l'ensemble des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assujettissement à la présente CCT ; – taux d'occupation d'au moins 50% ; – temps d'essai éventuel terminé ; – rapports de travail de durée indéterminée. 	<p>¹ Les CFF adoptent un règlement des élections.</p> <p>² Une commission électorale paritaire est instituée pour préparer les élections et y procéder.</p> <p>³ Chaque association du personnel contractante est représentée par un siège.</p> <p>⁴ Les membres de la commission électorale ne peuvent pas être des membres CoPe en fonction ni des candidats à la CoPe.</p>	
<p>Propositions de candidatures aux élections</p>	<p>11</p> <p>¹ Des propositions de candidatures aux élections peuvent être soumises par les collaborateurs et les associations du personnel contractantes.</p> <p>² Dans les circonscriptions électorales dont l'effectif du personnel comprend jusqu'à 1000 collaborateurs, les propositions de candidatures émanant des collaborateurs doivent être confirmées sous forme manuscrite par 10% des personnes ayant le droit de vote, mais au maximum par 50 personnes ayant le droit de vote. Dans les circonscriptions plus importantes, les propositions de candidatures doivent être confirmées sous forme manuscrite par au moins 100 personnes ayant le droit de vote.</p>	<p>15</p> <p>Recours contre une élection</p> <p>¹ Toute personne ayant le droit de vote dans une élection peut déposer un recours dans sa circonscription électorale au plus tard dix jours après la communication des résultats.</p> <p>² Le recours doit être adressé par écrit et avec indication des motifs. Il peut dénoncer la violation de prescriptions essentielles relatives au droit de vote, à l'éligibilité ou à la procédure d'élection.</p> <p>³ Le recours doit être adressé à la commission électorale compétente pour les élections concernées.</p>	

⁴ La commission électorale examine le recours dans un délai de dix jours. Si le recours est rejeté, il peut être transmis aux parties contractantes (secrétariat CFF) dans un délai de dix jours pour un transfert en escalade.

D. Droits et obligations.

Temps de travail CoPe

16

¹ Les activités suivantes sont entièrement indemnisées par le « temps de travail réservé à la CoPe (temps de travail CoPe) », y compris les temps de trajet éventuels :

- les séances régulières et ordinaires avec les CFF, y compris le travail de préparation et de suivi ;
- les séances ordinaires internes des CoPe, y compris le travail de préparation et de suivi ;
- les discussions, les conseils et l'assistance aux collaborateurs ;
- le travail d'information et de communication des CoPe en interne/externe ;
- l'association à des projets dans le cadre des thèmes de la participation (sous réserve du chiffre 7, alinéa 3) ;
- les activités des secteurs ;
- la coordination entre les CoPe.

² L'ensemble du temps de travail CoPe mis à disposition est déterminé comme suit :

- a. par siège au niveau des CoPe Surface (23 jours) ;
- b. par siège au niveau des CoPe Division (23 jours) ;
- c. par siège au niveau de la CoPe Groupe (23 jours).

³ Après les élections, le temps de travail CoPe est réparti entre les membres selon le principe de l'administration autonome.

⁴ Le temps de travail CoPe ne peut pas représenter plus de la moitié du taux d'occupation convenu dans les rapports de travail.

⁵ Il incombe aux membres des CoPe de respecter les dispositions légales en vigueur (en particulier la LDT) lorsqu'ils se prévalent du temps de travail CoPe.

⁶ Le temps de travail CoPe alloué est utilisé en tenant compte des besoins de l'entreprise.

17

Indemnisation

¹ Une indemnisation annuelle forfaitaire identique pour tous les niveaux est allouée aux collaborateurs exerçant une fonction CoPe :

Président :	CHF 3600.–
Vice-président :	CHF 2400.–
Secrétaire :	CHF 2400.–
Membre :	CHF 1800.–

² Le cumul d'indemnisation est exclu à l'intérieur du même niveau CoPe.

³ Le cumul d'indemnisation est possible entre les niveaux CoPe.

18

Formation continue pour l'activité dans une CoPe

¹ Les mesures de formation continue nécessaires pour l'activité au sein de la CoPe sont définies au préalable avec les CFF et comptent comme temps de travail.

² Chaque année, deux jours au maximum sont généralement mis à la disposition de chaque membre CoPe.

³ Une journée supplémentaire est accordée aux nouveaux membres CoPe pour le cours d'introduction.

19

Obligation d'informer

¹ Les CoPe informent régulièrement le personnel de leurs activités.

² Des séances d'information peuvent être organisées après entente avec les CFF.

³ Le temps alloué à ces séances est compté comme temps de travail pour les collaborateurs.

Obligation de garder le secret

20
¹ Les représentants des CFF ainsi que les membres des CoPe sont tenus de garder le secret vis-à-vis des tiers, en particulier :

- lorsque l'une des deux parties le demande expressément pour sauvegarder des intérêts justifiés ou
- lorsqu'il s'agit d'une affaire personnelle concernant un collaborateur.

² L'obligation de garder le secret subsiste après la sortie de la CoPe.

³ Les CFF et les CoPe se concertent au sujet des éventuelles informations à communiquer à l'issue des séances.

E. Séances.

Séances des CoPe

21
¹ Les CoPe organisent leurs séances en administration autonome.

² Elles établissent un procès-verbal de leurs séances et le remettent aux CFF et aux associations du personnel contractantes.

F. Procédure de transfert en escalade dans le cadre de la participation.

22
Un transfert en escalade aux parties contractantes (secrétariat CFF) est possible dans les cas suivants :

- en cas de désaccord concernant la forme de participation « codécision » ;
- pour examiner des décisions de la commission électorale.

23
¹ La procédure de transfert en escalade est traitée dans le cadre des séances ordinaires avec les parties contractantes.

² Les parties contractantes statuent de manière définitive et communiquent leur décision, dûment motivée, aux personnes concernées par écrit.

³ Les personnes directement concernées chez les parties contractantes se refusent.

⁴ Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre, elles peuvent porter la procédure devant le tribunal arbitral comme prévu au chiffre 10.

24
Les CFF assurent le secrétariat de l'organe de transfert en escalade.

25
¹ La procédure est portée devant le secrétariat de l'organe de transfert en escalade par requête écrite :

- des CoPe ou des CFF en cas de désaccord sur la forme de participation « codécision » ;
- du recourant afin de réexaminer les décisions de la commission électorale.

Transfert en escalade

Procédure de transfert en escalade

Secrétariat

Ouverture de la procédure et prescriptions concernant la procédure

² La requête doit contenir :

- les propositions ;
- la motivation des propositions ;
- les moyens de preuve ;
- la date et la signature.

³ Le secrétariat impartit un délai de 14 jours à la partie adverse pour présenter une prise de position écrite.

⁴ L'organe de transfert en escalade rend sa décision sur la base de la requête introduite et de la prise de position écrite de la partie adverse.

Annexe 10:

Contenu de la participation dans l'entreprise.

Fondement	1	Cette annexe se fonde sur le chiffre 195 de la CCT.				
	Info	information				
	Co	consultation				
	Cd	codécision				
	AA	administration autonome				
Généralités	2					
	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Objectifs et intentions des CFF ; nouveautés dans l'entreprise	X				5
Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail (annexe 3)	3					
	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Changement de lieu de domicile et de travail en cas de transfert (critères personnels)		X			3 annexe 3
Égalité et non-discrimination (annexe 2)	4					
	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Égalité et non-discrimination		X			3 annexe 2

Durée du travail	5					
	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Attribution d'un autre travail adéquat pour atteindre la durée annuelle théorique du travail		X			66
	Autres secteurs sur la base d'une possible délégation dans les BAR					3 annexe 4
	Dérogations concernant la période de décompte			X		59
	Dérogations au temps de travail minimal par tour de travail dans le cadre de la délégation			X		16 annexe 4
	Autres secteurs dans le cadre de la délégation					4 annexe 4
	Réduction d'un jour de compensation à 23 heures			X		24 annexe 4
	Réduction d'un tour de repos à 9 heures			X		art. 12 OLDT
	Fixation et répartition de jours de pont et de jours libres		X			73
Autres modèles de temps de travail pour les collaborateurs assujettis à l'annexe 5			X		53	
Allocations	6					
	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Disponibilité et interventions en dehors des heures de travail (piquet) : nécessité, attribution, compensation, dérogations			X		-
	Travaux particulièrement pénibles : critères pour le droit aux allocations		X			97
Détermination des 9 jours fériés donnant droit à l'allocation du dimanche			X		95	

7

Développement du personnel	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Adaptations de la procédure de l'évaluation du personnel aux exigences sectorielles		X			110
	Analyse des résultats des évaluations annuelles du personnel		X			110
	Conception du développement du personnel		X			113
	Adaptations et définition des profils des métiers		X			-
	Élaboration de modèles de carrière		X			-

8

Sécurité au travail et protection de la santé	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Questions relatives à la sécurité au travail, à la protection de la santé et à la gestion de la santé dans l'entreprise		X			116

9

Questions sociales	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Vêtements de travail		X			155
	Restaurants du personnel		X			156
	Places de parc pour le personnel		X			157

10

Participation	Contenu	Info	Co	Cd	AA	Chiffre CCT
	Constitution des CoPe				X	8 annexe 9
	Répartition du « temps de travail CoPe » des membres des CoPe à tous les niveaux				X	16 annexe 9

CCT CFF.

Index alphabétique.

Terme	Chiffre
A	
Abandon du poste de travail	177
Absence injustifiée du travail	177
Absences	62, 65, 74, 78, 88, 90, 142, annexe 4: 29-30, annexe 5: 9, annexe 6: 3, 5-6
Absences privées	63
Acceptation de dons	41
Accident	62, 78, 88, 128-136, 138, 146, annexe 4: 29-30, annexe 5: 9
Activités accessoires	31
Activités de jeunesse	Annexe 6: 13
Activités en faveur de tiers	32
Adaptation des rapports de travail pour des raisons de santé	134
Adaptation du salaire	84
Administration autonome	189, annexe 10
Allocation pour perte de gain	145-147
Allocation pour travail de nuit	95-96, annexe 7: 2-3
Allocation pour travail du dimanche	95-96, annexe 7: 4-5
Allocation régionale	91, annexe 3: 3
Allocations	90-100, annexe 7: 1-5, annexe 10: 6
Allocations familiales	93
Arrêt au stand	108, annexe 6: 11
Assurance-accidents obligatoire	136
Atteinte à la capacité de travail	123, annexe 4: 29
Attribution d'un logement de fonction	25, 158
Attribution de travail	66
Attribution des vacances	76
Augmentation de salaire	84
Autonomie dans la gestion du temps de travail	Annexe 4: 9-10, annexe 5
Autorité de recours	182-184
Avoirs en temps	68, 70-71

Terme	Chiffre
B	
BAR Réglementations sectorielles de la durée du travail	Annexe 4: 3-5, 9, 13, 16
Bénéficiaires de rentes actifs	Annexe 1: 23-26
Biens immatériels	33
C	
Caisse de pensions	89, 137
Capacité fonctionnelle limitée	Annexe 1: 20-22
Case Management	124-125, 151
Catégories particulières de personnel	Annexe 1
Certificat de travail	178
Cessation des rapports de travail	39-40, 70, 150, 164, 168-178
Champ d'application de la CCT	3
Changement de fonction	83, 87, 105
Changement de lieu de domicile	Annexe 3: 3, annexe 7: 7
Changement de lieu de travail	Annexe 3: 3, annexe 10:3
Chèques-congés	65, annexe 6: 7
Codécision	189, annexe 10
Collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée	Annexe 1: 20-22
Collaborateurs du service d'administration	97, annexe 5
Collaborateurs du service d'exploitation	95, annexe 4
Collaborateurs en seconde formation	Annexe 1: 3-7
Collaboration avec les CoPe	191
Collaboration entre les parties contractantes	5
Commission de conciliation	12-17, 200
Commissions du personnel (CoPe)	187-195, annexe 9, annexe 10
Commissions spéciales	Annexe 9: 8
Compensation d'un solde négatif	68, annexe 4: 7, 10, annexe 5: 4
Compensation du temps supplémentaire	69, 71
Compensation ultérieure d'un congé	Annexe 6: 4

Terme	Chiffre
Comportement	36-48
Comportement insatisfaisant	46
Compte de jours de compensation séparé	Annexe 4 : 7-8, 27
Compte de temps	67, annexe 4 : 6-7, 9-10, annexe 5: 3
Conclusion des rapports de travail	19
Congé d'adoption	Annexe 6 : 5, 9
Congé de paternité	Annexe 6 : 5
Congé de perfectionnement	Annexe 6 11, annexe 9 : 18
Congé non payé	Annexe 6 : 12
Congé pour l'éducation des enfants	Annexe 6 : 10
Congés	79, annexe 6
Congés payés	Annexe 6 : 5-6
Constitution des CoPe	Annexe 9 : 8
Consultation	189, annexe 10
Consultation sociale	154
Contenu de la CCT	2
Contenu de la participation	190, Annexe 10
Contrat de travail	20
Contribution aux frais d'application	8, 201
Convention salariale	83
Conversion d'allocations en temps libre	99
Cours de formation	64
Cours de formation (de nature syndicale)	65
Cours de formation internes	64
Coûts des absences pour cause de maladie	101
D	
Décès	138-139
Décompte du salaire	103
Délais de congé	174-175
Demeure de l'employeur	Annexe 4 : 6-7, 10, annexe 5 : 4
Dénonciation de la CCT	199

Terme	Chiffre
Déplacements à l'étranger	Annexe 5 : 8, annexe 7 : 6
Dépositions devant un tribunal	40
Design	33-34
Designs fortuits	33-34
Détachement	92
Développement des membres des CoPe	193
Développement du personnel	106-113, annexe 10 : 7
Devoir de diligence	36
Devoir de loyauté	36
Devoir de paix	6
Dispositions d'exécution	197
Dispositions finales de la CCT	196-201
Dispositions générales relatives à la CCT	1-4
Dispositions normatives	18-186
Dispositions obligationnelles	5-17
Dispositions relatives au contrat de travail	18-35
Dispositions transitoires de la CCT	201
Dispositions transitoires relatives à la protection de la santé et aux presta- tions sociales	160
Dons	41
Droit au maintien du salaire pour des raisons de santé	126, 128-131, 133-135
Droit aux vacances	74-78
Droits des CoPe	Annexe 9 : 16-20
Durée annuelle théorique du travail	58
Durée de validité de la CCT	198
Durée des rapports de travail	19, 77, 178, annexe 1 : 4, 9, 13, 17, 21, 24, 28, 31
Durée du mandat dans une CoPe	Annexe 9 : 13
Durée du travail	49-79, annexe 4, annexe 5, annexe 9 : 16, annexe 10 : 5
Durée quotidienne théorique du travail	56

Terme	Chiffre
E	
Égalité	27, 180, annexe 2, annexe 10: 4
Élections des CoPe	Annexe 9: 9-15
Élèves d'écoles supérieures	Annexe 1: 12-15
Employabilité	106, 108
Employés de maison	Annexe 1: 2, 27-29
Engagement	86, annexe 1:4
Étudiants	Annexe 1: 12-15
Évaluation de la fonction	81
Évaluation du personnel	85-86, 110-113
Évolution du salaire	84
Expérience (salaire)	80, 83
F	
Facilités de voyage	35
Fin du travail avant les vacances	Annexe 4: 32
Financement des CoPe	191
Fonctions publiques	30
Fondement juridique de la CCT	1
Fonds du personnel CFF	154
Formes de participation	Annexe 10
Frais de taxi	Annexe 7: 9
G	
Garanties	87, 105, annexe 3: 3
Gestion de la santé dans l'entreprise	114-116
Gestion des présences	124
Gratifications	42
Grève	6
Grossesse	140-143, annexe 6: 8
Guides de voyage	Annexe 1: 16-19
H	
Harcèlement sexuel et sexiste	28, annexe 2: 2, 8

Terme	Chiffre
I	
Imputation de prestations des assurances sociales	125, 132
Indemnisation du temps supplémentaire	69, 71
Indemnité de départ	152
Indemnité de vacances	90, annexe 1: 11, 15, 19, 26
Indemnité journalière	132
Indemnités	voir allocations
Information	189, annexe 10
Intervalles entre les dimanches de repos	Annexe 4: 26
Intervalles entre les jours de repos	Annexe 4: 25
Inventions	33-34
Inventions fortuites	33-34
J	
Jouissance du salaire en cas de décès	139
Jour de réserve	Annexe 4: 17
Jours de compensation	Annexe 4: 22-25, 28-29, 31, annexe 10: 5
Jours de pont	73
Jours de repos	Annexe 4: 22, 28-29
Jours libres	72-73, annexe 4: 17, 22-30, annexe 5: 9-10
L	
Langues	2, 29
Langues nationales	29
Liberté syndicale	4
Lieu de domicile	25
Lieu de travail	23, annexe 1: 6, annexe 3
Limites autorisées	60, annexe 4: 6, 9, annexe 5: 3
Logement	158-159
Loyer	158

Terme	Chiffre
M	
Maintien du salaire	128, 135
Majorations de temps	Annexe 4 : 23, annexe 7 : 11
Majoration pour travail de nuit	Annexe 4 : 11
Maladie	62, 77-78, 88, 128-135, 138, 146, annexe 4 : 29-30, annexe 5 : 9
Maternité	77-78, 140-144, annexe 4 : 29-30, annexe 5 : 9, annexe 6 : 8
Menace de résiliation	171-172
Mise en compte du temps de travail	61-65, annexe 4 : 13-15
Mise en disponibilité	48, 62, 78, annexe 4 : 29-30, annexe 5 : 9
Mobbing	Annexe 2 : 2
Modèle de durée de la vie active	120
Modèles de préretraite	117-119
Modèles de retraite	117-119, 121
Modèles de temps de travail	53, 117, annexe 10 : 5
Modèles de travail	51-55
Modifications à court terme de la durée du travail	Annexe 4 : 13
Motifs de résiliation	173
N	
Nature juridique des annexes	196
Nature juridique des rapports de travail	18
Négociations pendant la durée de validité de la CCT	9
Négociations salariales	7
Niveau d'exigences	81-84, 87, 110, annexe 8 : 5
Nombre annuel théorique de jours de travail	57
Non-discrimination	28, annexe 2

Terme	Chiffre
O	
Obligation de garder le secret	38-39
Obligations des CFF en matière de sécurité au travail et de protection de la santé	114
Obligations des collaborateurs	25, 30, 32-34, 36-42, 46, 115, 125
Obligations des CoPe	Annexe 9 : 16-20
Occupation en cas de maternité	141
Octroi de majorations de temps	61, 97, annexe 4 : 23
Opposition à la menace de résiliation	172
P	
Paix du travail	6
Part unique liée à la prestation	85, 89, 102, 104
Participation	187-195, annexe 9, annexe 10
Participation aux frais en cas de dommages	44
Participation dans l'entreprise	187-195, annexe 9, annexe 10
Passage à un niveau d'exigences inférieur	87
Pauses	Annexe 4 : 11, 18-19, annexe 5 : 7
Peine conventionnelle	11
Période de décompte	59, annexe 4 : 6-7, 9-10, annexe 5 : 3-4
Personnel de cuisine	Annexe 1 : 30-35
Personnes occupées à temps partiel	75, 102
Places de parc pour le personnel	157
Plage salariale	82
Plan d'action	111, 163, 165, annexe 8 : 6
Plan de réinsertion	112, 128, 149, 151
Politique en matière d'égalité	Annexe 2 : 3
Postes vacants	21

Terme	Chiffre
Prescription	186
Prestations en cas de maladie ou d'accident	128-135
Prestations insuffisantes	46
Prestations sociales	114-160
Prévoyance professionnelle	137
Prime de fidélité	94
Primes	94, 98
Procédure d'arbitrage	10-17
Procédure de conciliation	12-17
Protection civile volontaire	147, annexe 6 : 6
Protection contre la résiliation en cas de maladie ou d'accident	129
Protection de la personnalité	28
Protection de la santé	114-116, annexe 10 : 8
Protection de la santé en cas de grossesse et de maternité	140-144
Protection des données	26
Protection des membres des CoPe	192
Protection juridique s'agissant des rapports de travail	179-186
R	
Rapports de travail	18-20, 22, 70, 77, 134-135, 148, 150, 164-165, 168-186, annexe 1 : 4, 9, 13, 16-17, 21, 24, 28, 31
Récompenses	98
Recrutement	145
Réduction du droit aux jours libres	Annexe 4 : 29
Réduction du droit aux vacances	78
Réduction du salaire en cas de maladie ou d'accident	128, 133
Réduction du salaire en cas de réorientation professionnelle	Annexe 8 : 5
Régime sans convention	200
Règle de délégation	Annexe 4 : 4

Terme	Chiffre
Réinsertion	112, 128, 148-153
Relations entre les parties contractantes	5-9
Remboursement de frais	100, annexe 7 : 6-10
Remboursement en cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile	147
Remise du travail	Annexe 4 : 15
Réorientation professionnelle	111, 161-166, annexe 8 : 4-5, 7, 10, 12, 14
Report de jours de compensation	Annexe 4 : 7, 27
Résiliation abusive	184
Résiliation annulable	181
Résiliation consécutive à la propre faute	151, 165
Résiliation des rapports de travail pour des raisons de santé	135
Résiliation discriminatoire	184
Résiliation immédiate	176
Résiliation ordinaire	170
Responsabilité	36-48
Responsabilité pénale	45
Responsabilité pour dommages	43
Restaurants du personnel	156
Retrait du poste de travail	47
S	
Salaire	80-89, 102-105, annexe 1 : 5, 10, 14, 19, 22, 25, 29, 35
Salaire horaire	88
Salaire initial	86
Salaire mensuel	88
Salaire soumis aux cotisations à la CP CFF	89
Séances des CoPe	Annexe 9 : 21
Seconde formation	Annexe 1 : 3-7
Secret d'affaires	37, 39
Secret de fonction	37
Secret professionnel	37, 39

Terme	Chiffre
Secteurs	Annexe 9 : 6
Secteurs annexes devenant autonomes	Préambule, 167
Sécurité au travail	114-116, annexe 9 : 6, annexe 10 : 8
Semaine d'exploitation de cinq jours	52, Annexe 4 : 2
Semaine de cinq jours	52
Semaine ordinaire de cinq jours	Annexe 4 : 2
Service civil et dans la protection civile	145-147
Service de piquet	Annexe 7 : 11
Service militaire	145-147
Service obligatoire	77-78, 88, 145-146, annexe 4 : 29-30, annexe 5 : 9
Solde négatif	Annexe 4 : 7, 10, annexe 5 : 4
Stagiaires	Annexe 1 : 8-11
Suspension préventive	47-48, 62, 78, annexe 4 : 29-30, annexe 5 : 9

T

Télétravail	55
Temps d'attente	Annexe 4 : 14
Temps d'essai	22, 170, 174
Temps de repos (déplacements à l'étranger)	Annexe 5 : 8
Temps de trajet	61
Temps de travail minimal	Annexe 4 : 16
Temps partiel	54
Temps supplémentaire	69
Texte déterminant de la CCT	2
Tour de repos	Annexe 1 : 7
Tour de travail	Annexe 4 : 11, 13, 16-21, annexe 7 : 2, 6, annexe 10 : 5
Tours	Annexe 4 : 6-8
Transfert	24, 46, annexe 3, annexe 10 : 3
Travail de nuit 3	Annexe 4 : 23
Travail de nuit en cas de maternité	143

Terme	Chiffre
Tribunal	10, 40
Tribunal arbitral	10-17
Tribunal arbitral de la participation	Annexe 9 : 20, 22-25

V

Vacances	74-78, annexe 1 : 11, 15, 19, 26, annexe 4 : 31-32
Valeur de base	82, 84, 86
Valeur maximale	82, 84
Versement du salaire et des allocations	104, annexe 7
Vêtements de travail	155, annexe 10 : 9
Violation de la CCT	11
Violation des obligations découlant du contrat de travail	46
Voyages à l'étranger	Annexe 5 : 8, annexe 7 : 6

CFF SA
Human Resources
Hilfikerstrasse 1
3000 Berne 65

cff.ch