



CCIT

Convention collective de travail



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



indépendant. courageux. fiable.



Convention collective de travail
entre le BLS SA
et les associations du personnel



BLS SA



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale del trasporto

Syndicat du personnel des transports (SEV)



indépendant. courageux. fiable.

transfair – le syndicat du service public



Syndicat suisse des mécaniciens
de locomotive et aspirants

Sommaire

Chapitre 1. Dispositions générales et relevant du droit des obligations	1
Chapitre 2. Droits et obligations	2
Chapitre 3. Participation au sein de l'entreprise	3
Chapitre 4. Dispositions transitoires et finales	4
Chapitre 5. Annexes	5
5.1 Réglementations particulières du temps de travail	5.1
5.2 Congés	5.2
5.3 Salaire	5.3
5.4 Indemnités et remboursement des frais	5.4
5.5 Participation au sein de l'entreprise	5.5
5.6 Télétravail à domicile et travail dans les hubs	5.6

Préambule

Par la présente CCT et ses annexes, les parties contractantes témoignent de leur volonté de vivre un partenariat social fructueux et orienté vers l'avenir, pour le bien de BLS et de ses collaborateurs.

Les parties contractantes s'engagent à faire preuve de bonne foi dans la défense de leurs intérêts mutuels, à s'impliquer dans leur travail et en particulier à collaborer de manière constructive en rapport avec toutes les questions concernant les collaborateurs.

La présente CCT est rédigée en allemand, français et italien. Le texte original allemand fait foi pour l'interprétation de cette convention.

Sommaire

Préambule	2
Contrôle des changements	12
Liste des termes	13
Liste des abréviations	14

Chapitre 1. Dispositions générales et relevant du droit des obligations 16

1.1 Généralités 16

1 But	16
2 Champ d'application	17
3 Liberté syndicale	17

1.2 Relations entre les parties contractantes 18

4 Collaboration entre parties contractantes	18
5 Adhésion des collaborateurs non syndiqués	18
6 Négociations salariales	18
7 Obligation de sauvegarder la paix au travail	18
8 Contribution aux frais d'exécution	19
9 Négociations pendant la durée de validité de la CCT	19
10 Règlement de divergences d'opinions	20

1.3 Procédure de conciliation et d'arbitrage 20

11 Tribunal arbitral	20
12 Composition du tribunal arbitral	20
13 Secrétariat	21
14 Engagement de la procédure	21
15 Autres prescriptions de procédure	21
16 Frais	22

Chapitre 2. Droits et obligations 23

2.1 Rapports de travail 23

17 Nature juridique des rapports de travail	23
18 Naissance et durée des rapports de travail	23
19 Temps d'essai	24
20 Délais de résiliation	24
21 Fin des rapports de travail	24

22	Résiliation des rapports de travail	25
23	Résiliation des rapports de travail d'un commun accord	25
24	Protection contre le licenciement	25
25	Modification des rapports de travail pour des motifs particuliers	25
26	Domicile	26
2.2	Comportement et responsabilités	26
27	Devoir de loyauté et de diligence	26
28	Activité accessoire et fonctions publiques	27
29	Fonction publique	27
30	Exercice de mandats dans l'intérêt de BLS	28
31	Secret professionnel et confidentialité	28
32	Devoir de témoigner et obligation de produire des documents	29
33	Cadeaux et dons	29
34	Récusation	29
35	Droits de propriété intellectuelle	30
36	Assurance responsabilité civile	30
37	Responsabilité	30
38	Assurance de choses	31
39	Égalité de traitement entre hommes et femmes	31
40	Protection de la personnalité	31
41	Protection des données	32
42	Droit de recours	32
43	Protection juridique	33
44	Remboursement des frais	34
45	Cession de créances envers BLS	34
46	Formation continue	34
47	Entretien annuel	35
48	Certificats de travail et références	35
49	Obligation d'annoncer	35
50	Vêtements de travail	36
51	Annonce de postes vacants	36
2.3	Temps de travail	37
52	Dispositions concernant le temps de travail	37
53	Durée annuelle normale du travail	37
54	Vacances	37

55	Réduction des vacances	38
56	Travail supplémentaire	39
57	Congé	39
58	Absences pour motifs personnels	39
59	Occupation des femmes enceintes	40
60	Congé de maternité	41

2.4 Salaire, allocations, indemnités et remboursement des frais

42

61	Prétentions	42
62	Décompte et versement du salaire	42
63	Répartition du salaire annuel	42
64	Déductions salariales	43
65	Versement posthume du salaire	43
66	Restitution et compensation	44
67	Allocation pour charge d'assistance	44
68	Prime de fidélité	44
69	Indemnités	45
70	Disponibilité et interventions en dehors du temps de travail	45
71	Compensation	46
72	Remboursement des frais	46
73	Facilités de voyage	46

2.5 Questions sociales, sécurité au travail et protection de la santé

46

74	Prévoyance professionnelle	46
75	Assurance-accidents	47
76	Assurance d'indemnités journalières	47
77	Responsabilité des collaborateurs	47
78	Consommation de stupéfiants	47
79	Réinsertion	48
80	Sécurité intégrale	48
81	Sécurité au travail et protection de la santé	48
82	Versement du salaire en cas d'incapacité de travailler	49
83	Réduction du droit au salaire	50
84	Cession de prétentions en dommages et intérêts vis-à-vis de tiers	50
84 ^{bis}	Congé parental	50

85	Décès suite à un accident professionnel ou une maladie professionnelle	51
86	Traitement salarial en cas de capacité de travail limitée pour des raisons médicales	51
87	Résiliation des rapports de travail pour raisons médicales	51
88	Prestations particulières	52
2.6	Prestations en cas d'empêchement de travailler pour cause de service obligatoire suisse	52
89	Principe	52
90	Libération de l'obligation de service militaire	52
91	Remboursement	53
92	Accords spéciaux	53
	Chapitre 3. Participation dans l'entreprise	54
93	Principe	54
94	Objectifs de la participation dans l'entreprise	54
95	Élection des commissions	54
96	Formes de la participation dans l'entreprise	54
97	Protection des membres des commissions	55
	Chapitre 4. Dispositions transitoires et finales	56
98	Entrée en vigueur de la CCT	56
99	Durée de validité et dénonciation de la CCT	56
100	Abrogation de prescriptions	56
101	Procédure en cas de vide conventionnel	56

Chapitre 5. Annexes	58
5.1 Réglementations particulières du temps de travail	58
1.1 Généralités	58
1 Base	58
2 Principes	58
3 Champ d'application	58
1.2 Temps de travail et temps de repos	59
4 Temps de travail annuel	59
5 Jour de travail	60
6 Temps de travail	60
7 Extension du temps de travail maximal	62
8 Temps de travail supplémentaire	62
9 Dépassement du temps de travail maximal	64
10 Tour de service	64
11 Pauses	65
12 Interruptions de travail	66
13 Attribution des pauses et interruptions de travail	67
14 Imputation des pauses comme temps de travail	67
15 Tour de repos	68
16 Travail de nuit	69
17 Suppléments de temps pour le travail de nuit	69
1.3 Jour de repos et de compensation	69
18 Droit	69
19 Durée d'un jour de repos ou de compensation	71
20 Attribution des jours de repos et de compensation	71
21 Déplacement de jours de repos ou de compensation	72
22 Imputation des absences payées	73
23 Réglementations spéciales du temps de travail et du temps de repos	73
1.4 Vacances	73
24 Étendue	73
25 Fixation des vacances	73
26 Imputation des absences sur les vacances	75
27 Droit aux vacances en cas d'entrée en service/ de départ en cours d'année	77

1.5 Plan de service et répartition du travail	77
28 Plan de service	77
29 Répartition du travail	78
30 Entrée en vigueur des plans de service et des répartitions du travail	79
31 Saisie et décompte du temps de travail	80
1.6 Travail à temps partiel	80
32 Taux d'occupation, horaire de travail, durée réglementaire du travail	80
33 Vacances	80
34 Heures supplémentaires et travail supplémentaire	81
35 Absences payées, perception des heures supplémentaires et du travail supplémentaire	81
1.7 Mesures spéciales de protection	81
36 Jeunes gens	81
1.8 Dispositions pénales	82
37 Responsabilité pénale	82
1.9 Exceptions pour les services de travaux	83
38 Temps de travail	83
39 Extension du temps de travail maximal	83
40 Dépassement du temps de travail maximal	83
41 Tour de repos	83
42 Travail de nuit	84
43 Attribution des jours de repos et de compensation	84
1.10 Exceptions pour les ateliers	84
44 Extension du temps de travail maximal	84
1.11 Exceptions pour le service de navigation	85
1.12 Exceptions pour le personnel des locomotives	85
50 Attribution des pauses	85
51 Imputation des pauses comme temps de travail	85
52 Tour de repos et temps de repos précédant le jour de congé	85

53	Travail de nuit	86
54	Suppléments de temps pour le travail de nuit	86
55	Forfaits de temps	86
1.13 Exceptions pour le personnel des trains et le service de sécurité		86
56	Extension du temps de travail maximal	86
57	Attribution des pauses	87
58	Imputation des pauses comme temps de travail	87
59	Forfaits de temps	88
1.14 Autres groupes de collaborateurs		88
60	Collaborateurs faiblement occupés dans le service d'exploitation	88
61	Collaborateurs soumis à la LTr	89
5.2 Congés		90
1	Base	90
2.1 Congé payé		90
2	Principes	90
3	Nature des absences	90
4	Compensation ultérieure	94
2.2 Congés non payés		95
5	Principes	95
6	Congés pour activités extrascolaires (congé jeunesse)	95
7	Aide-mémoire	95
5.3 Salaire		96
1	Fondements	96
2	Part liée à la fonction	96
3	Fixation des vacances	96
4	Part liée à l'expérience	97
5	Facteur du marché	97
6	Adaptation du salaire	97
7	Échelle des salaires : état au 01.04.2020	98

5.4 Indemnités et remboursement des frais	99
1 Base	99
4.1 Prime de fidélité	99
2 Principes	99
3 Conversion de la prime de fidélité en congé payé	100
4.2 Indemnités	101
4 Travail de nuit	101
5 Travail dominical	102
6 Travail dans des tunnels	102
4.3 Remboursement des frais	102
7 Frais de repas et d'hébergement à l'extérieur	102
8 Remboursement des frais supplémentaires	103
9 Remboursement des frais de cours, d'instructions de groupe, de visites et de manifestations analogues	103
10 Utilisation de la voiture, indemnités kilométriques	104
11 Frais de taxi des collaboratrices	104
12 Remboursement de frais pour le personnel des trains et des locomotives	104
5.5 Participation au sein de l'entreprise	105
1 Base	105
2 Comités	105
3 Élection des membres des comités	105
4 Domaines de participation	106
5 Présidence des comités	106
6 Procès-verbal	106
7 Documentation des membres des comités	107
8 Tâches des membres des comités	107
9 Fil directeur	108
10 Temps de travail	108
11 Autres prestations	108
12 Récapitulatif des formes de participation	108
5.6 Télétravail à domicile et travail dans les hubs	111
1 Base et généralités	111
2 Champ d'application	111

3	Définition du télétravail à domicile et du travail dans les hubs	112
4	Étendue et conditions fondamentales du télétravail à domicile	113
5	Joignabilité des collaborateurs	113
6	Conditions à l'équipement d'un poste de télétravail à domicile	114
7	Indemnisation pour l'équipement d'appareils et de matériel, connexion internet	114
8	Remboursement des frais et participation	115
9	Confidentialité et protection des données	115
10	Responsabilité et prévention des accidents	116
11	Entrée en vigueur et dispositions transitoires	116

Contrôle des changements

Valable à partir de	Chiffre	Description du changement
1 ^{er} août 2021	Annexe 6	Nouvelle CCT Annexe 6: Conditions cadres contraignantes pour le télétravail à domicile et le travail dans les hubs.
1 ^{er} janvier 2022	div.	Chiffres et alinéas concernant exclusivement le service de navigation de BLS supprimés (notamment annexe 5.1 chiffres 45 à 49)
	Chiffre 41	Adaptation à la nouvelle loi sur la protection des données
	Chiffre 84 ^{bis}	Nouveau chiffre: maintien de salaire pour le congé parental
	Annexe 2 chiffre 3	Congé de paternité augmenté de 10 à 18 jours
	Annexe 2 chiffre 4 alinéa 2	Compensation ultérieure du congé payé pour la participation à des réunions de formation syndicale complétée
	Annexe 3 chiffre 7	Mise à jour de l'échelle des salaires

Liste des termes

Dispositions générales et relevant du droit des obligations	Ces dispositions réglementent les relations entre les parties contractantes
Annexe	Les annexes relatives à chaque chapitre en réglementent les détails et font partie intégrante de la CCT.
Dispositions d'exécution	Décret unilatéral de BLS qui complète une directive de manière spécifique à un secteur.
Préambule	Introduction, déclaration d'intention
Droits et obligations	Ils réglementent les relations relevant du droit du travail entre BLS et ses collaborateurs.
Salaire annuel	Salaire de base sans allocations
Parties contractantes	BLS d'une part et les parties contractantes SEV, transfair et VSLF d'autre part.
Médecin-conseil	Médecin désigné par BLS pour déterminer l'état de santé des collaborateurs ou des candidats.
Directive	Décret unilatéral de BLS qui réglemente les détails et complète la CCT.

Liste des abréviations

AANP	Assurance contre les accidents non professionnels
AC	Assurance-chômage
AI	Assurance-invalidité
APG	Allocations pour perte de gain
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BLS	BLS SA
CCT	Convention collective de travail
CO	Code des obligations : loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (livre cinquième : droit des obligations)
CPC	Code de procédure civile du 19 décembre 2008
LAA	Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents
LAFam	Loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (loi 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)
LCA	Loi fédérale du 2 avril 1908 sur le contrat d'assurance (loi sur le contrat d'assurance)
LDT	Loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail)
LFPPr	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (loi sur la formation professionnelle)
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales
LPP	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)
OLDT	Ordonnance du 29 août 2018 sur le travail dans les entreprises de transports publics (ordonnance relative à la loi sur la durée du travail)
OLT	Ordonnance du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail
OOMi	Ordonnance du 19 novembre 2003 concernant les obligations militaires
SEV	Syndicat du personnel des transports
transfair	Association du personnel des salariés des secteurs Poste/Logistique, Communication, Transports publics, Administration publique
UO	Unité organisationnelle
VSLF	Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants

Chapitre 1. Dispositions générales et relevant du droit des obligations

1.1 Généralités

1

But

¹La présente CCT a pour but :

- de fixer des conditions modernes d’engagement et de travail ;
- d’encourager les relations entre les collaborateurs et leur employeur ;
- d’approfondir la collaboration entre les parties contractantes ;
- de concevoir de manière active et coresponsable les conditions d’engagement et de travail en concertation avec les collaborateurs et les associations du personnel ;
- de résoudre les divergences d’opinion sur une base de partenariat ;
- de garantir l’absence de discrimination ;
- d’assurer les postes de travail à long terme.

²En cas de processus de rationalisation, de changements structurels ou d’autres mesures organisationnelles internes, BLS s’engage à ce que les collaborateurs concernés puissent continuer à travailler dans l’entreprise. La situation personnelle de chaque collaborateur sera ainsi spécialement prise en compte.

³Les associations du personnel contractantes s’engagent à accompagner ces mesures de manière constructive.

Champ d'application

2

¹Sauf stipulation contraire dans le contrat de travail individuel, la présente CCT ne s'applique pas aux personnes suivantes :

- membres de la direction et cadres supérieurs ;
- cadres moyens, dans la mesure où cela est justifié du point de vue de l'impact sur le résultat financier et de celui de la responsabilité dirigeante et technique ;
- spécialistes qui rentrent dans les exceptions par rapport à l'obligation d'enregistrement de la durée du travail selon l'OLT ;
- collaborateurs ayant un contrat de travail à durée déterminée d'un an tout au plus ;
- collaborateurs rémunérés à l'heure ;
- collaborateurs dont le lieu de travail contractuel se situe à l'étranger et dont le contrat de travail n'est pas soumis au droit suisse ;
- collaborateurs en formation selon la LFPr. Pour les secondes formations, des dispositions spéciales s'appliquent ;
- stagiaires ;
- bénéficiaires de rentes ayant repris une activité.

²Pour les catégories de personnel susmentionnées, la CCT peut être appliquée de manière complémentaire.

³Pour les collaborateurs dont la capacité de travail est limitée pour des raisons médicales, il peut être dérogé aux dispositions de la présente CCT dans un cadre conventionnel.

Liberté syndicale

3

Les collaborateurs ainsi que BLS ont le droit de s'unir pour préserver leurs intérêts, de former des associations et d'y adhérer ou non. Aucun collaborateur ne doit subir de préjudice du fait de son affiliation ou de son absence d'affiliation à un syndicat.

1.2 Relations entre les parties contractantes

4

Collaboration entre parties contractantes

Les parties contractantes échangent régulièrement et en temps utile des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions (notamment des mesures portant sur la politique du personnel telles que les restructurations, mesures de rationalisation, conditions économiques difficiles et fusions). Elles mettent tout en œuvre afin de renforcer le partenariat social. Les divergences d'opinions font l'objet de discussions.

5

Adhésion des collaborateurs non syndiqués

Conformément à l'art. 356b al. 1 CO, les parties contractantes consentent à toutes les adhésions futures des collaborateurs concernés.

6

Négociations salariales

¹Une fois par an, les parties contractantes négocient au sujet d'une adaptation éventuelle des salaires et des allocations. Ce faisant, les parties contractantes tiennent compte de la situation économique et financière de BLS et de son instance d'indemnisation, de l'évolution du coût de la vie et des conditions du marché du travail.

²Si les parties contractantes ne parviennent pas à un accord avant le 15 décembre, chaque partie contractante peut faire appel auprès du tribunal arbitral dans un délai de 30 jours. Le tribunal arbitral doit alors tenir compte des critères mentionnés à l'alinéa 1.

7

Obligation de sauvegarder la paix au travail

¹Les parties contractantes conviennent de sauvegarder la paix absolue du travail et garantissent notamment de renoncer à toute mesure perturbatrice du travail telle que : grève, grève d'avertissement, mesures similaires à la grève, boycott ou lock-out. Sont en particulier considérées comme mesures similaires à la grève : la menace de grève, l'incitation à la grève et la résistance passive (p. ex. grève du zèle).

²Le respect de la paix absolue du travail signifie également que le devoir de paix existe aussi en cas de différend sur des questions non réglées dans la CCT.

³Si, en cas de menace de violation ou de violation de l'obligation de sauvegarder la paix au travail, aucun consensus ne peut être trouvé, le tribunal arbitral doit être saisi.

⁴Les tribunaux ordinaires sont compétents pour tout différend concernant le contrat de travail individuel.

8

Contribution aux frais d'exécution

¹La contribution aux frais d'exécution sert à couvrir les frais occasionnés par l'application et l'exécution des termes de la CCT.

²La contribution aux frais d'exécution est directement déduite du salaire des collaborateurs de BLS et mise à la disposition des associations du personnel contractantes. Ces dernières conviennent d'une clé de répartition. Les collaborateurs qui ne sont pas membres d'une association du personnel participent aux frais d'exécution à raison de CHF 10.– par mois. Les collaborateurs à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 50 % paient CHF 5.– par mois.

³Les associations du personnel font chaque année contrôler leur comptabilité par leur organe de révision, qui vérifie également l'affectation conforme au contrat des contributions aux frais d'exécution. Elles font parvenir à BLS leur rapport de contrôle, ainsi qu'un relevé des unités d'imputation, sur lequel figurent les recettes et les dépenses.

9

Négociations pendant la durée de pvalidité de la CCT

¹Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions visant à modifier ou compléter la CCT pendant sa durée de validité. Elles s'engagent à les étudier et à rechercher des solutions en commun selon le principe de la bonne foi.

²Les parties contractantes peuvent demander que des modifications ou des ajouts soient apportés à la CCT une fois par an, pour la

fin décembre. Le cas échéant, des négociations doivent être ouvertes entre les parties contractantes dans un délai de trois mois.

³À défaut d'entente, cette CCT est applicable.

⁴La saisine du tribunal arbitral est exclue.

10

Règlement de divergences d'opinions

Les divergences d'opinions sur l'interprétation et l'application de la présente CCT – pour autant qu'elles ne soient pas de nature individuelle relevant du droit civil – doivent en premier lieu être réglées au moyen de négociations directes entre les parties contractantes. Si les négociations n'aboutissent à aucun accord, chacune des parties peut saisir le tribunal arbitral selon l'article 11.

1.3 Procédure de conciliation et d'arbitrage

11

Tribunal arbitral

¹Au besoin, un tribunal arbitral peut être nommé dans les cas suivants :

- lors de divergences d'opinion entre les parties contractantes au sujet de l'application ou de l'interprétation de cette CCT (article 10) ;
- à défaut d'entente entre les parties contractantes au cours des négociations salariales annuelles (article 6 alinéa 2).

²Le tribunal arbitral mène des négociations de conciliation entre les parties. Il leur soumet des propositions de solution.

³Le tribunal arbitral tranche de manière définitive en cas d'échec des négociations de conciliation.

12

Composition du tribunal arbitral

¹Le tribunal arbitral est composé de cinq membres. BLS et les associations du personnel ont le droit de nommer chacun deux membres. Concernant la nomination des membres, les règles de récusation correspondantes s'appliquent.

²Le président ou la présidente du tribunal arbitral est désignée par la présidente ou le président de la Cour suprême du canton de Berne.

³Les parties se promettent réciproquement d’agir sans délai afin de convoquer le tribunal arbitral.

13

Secrétariat

Le secrétariat est désigné par le président du tribunal arbitral.

14

Engagement de la procédure

¹La procédure est rendue pendante par une demande d’ouverture selon l’article 6 alinéa 2 déposée par une ou plusieurs parties contractantes auprès du président de la Cour suprême du canton de Berne, à l’attention du secrétariat du tribunal arbitral.

²La demande écrite ainsi que la prise de position de la partie adverse doivent comprendre en particulier :

- la désignation exacte des parties ;
- les requêtes de la / des partie(s) ;
- la motivation des requêtes ;
- les moyens de preuve ;
- les représentants des parties.

³Le délai de dépôt de la prise de position de la partie adverse est fixé par le président du tribunal arbitral / la présidente du tribunal arbitral.

⁴Si la requête n’est pas déposée par l’ensemble des associations du personnel liées par la CCT, les associations restantes peuvent se joindre à la procédure dans les 14 jours en tant qu’intervenant.

15

Autres prescriptions de procédure

¹La procédure se poursuit de façon orale et doit être close dans les trois mois suivant la publication de la composition du tribunal arbitral.

²Au cours de la procédure d’arbitrage, les parties contractantes renoncent à tout acte susceptible d’aggraver le conflit, en parti-

culier à des altercations publiques ou des polémiques via des moyens de communication accessibles à tout un chacun.

³L'information objective des collaborateurs demeure garantie.

⁴Si le tribunal arbitral est saisi suite à l'échec de négociations salariales, la procédure doit si possible avoir pris fin le 31 mars au plus tard.

⁵Le siège du tribunal arbitral est à Berne. La langue de la procédure d'arbitrage est l'allemand.

⁶Les dispositions du code de procédure civile (CPC) suisse s'appliquent par ailleurs.

16

Frais Le tribunal arbitral arrête les frais de procédure.

Chapitre 2. Droits et obligations

2.1 Rapports de travail

17

Nature juridique des rapports de travail

¹ Sauf disposition contraire de la présente CCT et ses annexes, le code des obligations (CO), la loi sur le travail (LTr) et la loi sur la durée du travail (LDT) s'appliquent aux contrats de travail individuels.

² Les collaborateurs reçoivent un exemplaire de la présente CCT (y compris ses annexes, modifications et ajouts) avec le contrat de travail.

³ Des textes de lois, extraits de lois et prescriptions supplémentaires sont remis ou rendus accessibles sur demande.

18

Naissance et durée des rapports de travail

¹ Les rapports de travail sont réglementés dans le contrat de travail individuel, écrit. Si le contrat de travail n'est pas expressément limité dans le temps, il est considéré être de durée indéterminée.

² Le contrat de travail individuel régleme en particulier :

- la fonction et la description du poste ;
- le début des rapports de travail ;
- la durée des rapports de travail en cas de limitation dans le temps ;
- le lieu de travail ou du service ;
- le taux d'occupation et la durée du travail ;
- le salaire ;
- les conventions particulières ;
- la déclaration d'affiliation selon l'article 18 alinéa 3 ;
- une éventuelle obligation concernant le domicile.

³ Pour les collaborateurs qui ne sont affiliés à aucune des associations du personnel soumises à la CCT, l'évocation de la CCT dans le contrat de travail individuel est assimilée à une déclaration d'affiliation au sens de l'art. 356 al. 1 CO. Ce faisant, les collaborateurs se soumettent aux effets de toutes les disposi-

tions du chapitre 2 (dispositions [normatives] relatives au contrat de travail) et, indirectement, du chapitre 1 (dispositions générales et relevant du droit des obligations) de cette CCT.

19

Temps d'essai

Les trois premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai. Lorsque le temps d'essai se trouve effectivement écourté suite à une maladie, un accident ou l'accomplissement d'une obligation légale non bénévole, il sera prolongé d'autant. Dans des cas particuliers, le temps d'essai peut être écourté ou supprimé.

20

Délais de résiliation

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

²Près le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin du mois. Les délais minimaux suivants s'appliquent :

- A un mois pendant la première année d'engagement ;
- B deux mois pendant la deuxième année d'engagement ;
- C trois mois à partir de la troisième année d'engagement ;
- D six mois en cas de retraite anticipée volontaire.

³Le délai de résiliation est réputé observé lorsque la résiliation est notifiée à l'autre partie contractante le dernier jour précédant le début du délai.

⁴Les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont notamment considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie qui résilie le contrat la poursuite des rapports de travail.

21

Fin des rapports de travail

Après le temps d'essai, les rapports de travail prennent fin sans résiliation :

- à l'expiration du contrat de travail en cas d'engagement limité dans le temps ;
- lorsque l'âge de retraite selon la LAVS est atteint ;
- en cas de décès du collaborateur.

Résiliation des rapports de travail

22

¹La résiliation des rapports de travail doit revêtir la forme écrite, dans tous les cas. Sur demande, elle doit être motivée par écrit. Le droit d'être entendu est garanti.

²Si BLS résilie les rapports de travail en raison de résultats insuffisants d'un collaborateur ou de son comportement inapproprié, son licenciement doit être précédé d'un entretien ainsi que d'un avertissement écrit. Le document doit fonder la constatation des insuffisances ou du comportement inapproprié du collaborateur, lui accorder un délai adéquat pour leur permettre de s'améliorer et attirer son attention sur un éventuel licenciement.

Résiliation des rapports de travail d'un commun accord

23

¹Les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps d'un commun accord par écrit au moyen d'une convention de résiliation.

²La convention de résiliation doit notamment réglementer les points suivants :

- date de la fin des rapports de travail ;
- jours de vacances restants à prendre ;
- dispense éventuelle ;
- prétentions financières ;
- obligations incombant au collaborateur avant et après la fin des rapports de travail.

Protection contre le licenciement

24

La protection contre le licenciement est régie par l'art. 336 CO.

Modification des rapports de travail pour des motifs particuliers

25

¹Lorsque des aspects liés à l'exploitation l'exigent ou que des collaborateurs ne sont plus en mesure, pour des raisons de santé, de fournir le travail auquel ils sont tenus, ceux-ci peuvent être mutés, ou des activités correspondant à leur formation professionnelle ou à leurs aptitudes et que l'on peut raisonnablement exiger d'eux peuvent leur être assignées, qui ne rentrent pas dans leurs tâches normales selon le contrat de travail.

²Une mutation de cet ordre ou l'affectation à une autre activité est annoncée dans les meilleurs délais aux collaborateurs concernés. Si la nouvelle activité tombe dans une classe de salaire inférieure, le même traitement salarial que jusqu'alors est garanti pendant deux ans. Les collaborateurs qui atteignent l'âge de 62 ans à l'expiration de cette garantie de maintien du traitement salarial de deux ans ne subissent pas de réduction de salaire. Si les collaborateurs refusent un transfert qui peut être raisonnablement exigé d'eux, d'autres mesures relevant du droit du travail (par exemple licenciement) peuvent être prises.

³La garantie du maintien du traitement salarial en cas de capacité de travail limitée pour des raisons médicales, selon l'article 86 demeure réservées.

⁴En cas de mutation pour des raisons liées à l'exploitation, BLS prend en charge les frais de déménagement à concurrence de CHF 2000.– dès lors que cette décision nécessite un changement de domicile.

26

Domicile

¹Les collaborateurs choisissent librement leur domicile; l'alinéa 2 demeure réservé.

²Si l'exploitation l'exige, BLS peut exiger du collaborateur, dans le contrat de travail individuel, qu'il choisisse son domicile dans un certain périmètre autour de son lieu de travail.

2.2 Comportement et responsabilités

27

Devoir de loyauté et de diligence

¹Les collaborateurs doivent exécuter personnellement le travail qui leur est confié, l'effectuer avec diligence et sauvegarder les intérêts légitimes de BLS en toute loyauté.

²Les instruments de travail, le matériel, le mobilier, les installations et aménagements techniques ainsi que les véhicules mis à

disposition pour l'exécution du travail doivent être traités avec soin, selon l'usage qui leur est propre.

28

Activité accessoire et fonctions publiques

¹L'exercice d'une activité accessoire doit être notifié à la division du personnel qui doit donner son autorisation. Les activités de nature bénévole au sein d'associations ou d'associations du personnel ainsi que des activités de loisirs donnant droit à des indemnités journalières ou des jetons de présence sont généralement autorisées et ne nécessitent ni notification, ni autorisation. L'exercice d'une activité accessoire n'est pas admis dès lors qu'il contrevient au devoir de fidélité. La durée maximale du travail légale ne saurait être dépassée pour l'ensemble des activités et les pauses doivent impérativement être observées.

²L'exercice d'une activité accessoire selon la loi sur la durée du travail doit obligatoirement être annoncé à la division du personnel et est dans tous les cas soumis à autorisation.

³L'exercice d'une activité accessoire n'est pas admis s'il nuit à l'exercice de l'activité professionnelle. Une nuisance doit notamment être admise en cas de conflit d'intérêt ou de sollicitation importante et durable du salarié. En particulier, les activités accessoires ne doivent pas contrevenir aux prescriptions de la loi sur la durée du travail.

⁴L'activité accessoire doit être notifiée au moyen du formulaire disponible sur l'intranet.

29

Fonction publique

¹Une fonction est considérée comme publique dès lors qu'elle est exercée au sein d'un organe exécutif, législatif ou judiciaire.

²Un éventuel congé payé est réglé à l'annexe 2.

³Si les collaborateurs doivent s'absenter de leur poste de travail afin d'exercer une fonction publique en Suisse, ils sont tenus de demander à l'avance un congé payé ou un congé non payé.

Exercice de mandats dans l'intérêt de BLS

⁴Le supérieur doit être informé de toute candidature déposée pour une fonction publique.

30

Les mandats exercés dans l'intérêt de BLS sont considérés comme rémunérés par le salaire dès lors qu'ils coïncident avec le temps de travail. Tous les honoraires, jetons de présence et frais doivent être versés directement par l'entreprise tierce à BLS. Le remboursement des frais est régi par le « Règlement sur les frais de la BLS SA ».

Secret professionnel et confidentialité

31

¹Les collaborateurs ne sont pas autorisés à utiliser ou à communiquer à d'autres personnes les faits soumis à l'obligation de garder le secret, notamment les secrets de fabrication ou commerciaux, qui ont été portés à leur connaissance dans le cadre de leur service. Ils continuent à être tenus au secret professionnel après la fin des rapports de travail dans la mesure où cela est nécessaire à la préservation des intérêts légitimes de l'employeur.

²Après la fin des rapports de travail, les collaborateurs sont tenus de restituer ou détruire les dossiers et documents dont ils sont entrés en possession dans le cadre des rapports de travail, ainsi que de supprimer de manière irrévocable les fichiers électroniques personnels qu'ils ont sauvegardés. Les données sauvegardées sous forme électronique sur des lecteurs personnels ou des supports de données externes et qui sont la propriété de BLS du point de vue du droit d'auteur doivent être mises à disposition de BLS. À la demande de l'employeur, les collaborateurs sont tenus de confirmer les faits par écrit.

³Le droit des membres d'associations à être informés sur des sujets spécifiques à l'association, dans le cadre de l'exercice d'une représentation consciencieuse de ses intérêts, n'est pas touché par le secret professionnel, à moins que les collaborateurs se voient explicitement soumis à l'obligation de garder le secret.

Devoir de témoigner et obligation de produire des documents

32

¹En cas de citation à comparaître devant un tribunal ou une autorité administrative dans une affaire touchant au domaine professionnel, la hiérarchie doit en être informée.

²Si les collaborateurs sont tenus de fournir des informations, en qualité de témoins ou de personnes tenues de renseigner, au sujet de faits constatés dans l'exercice de leur activité professionnelle, ils doivent garder le secret professionnel. Ils n'ont pas le droit de délivrer des documents, actes d'entreprise ou des données électroniques sans l'autorisation de BLS.

Cadeaux et dons

33

¹Les collaborateurs ont l'interdiction d'accepter des cadeaux pour leur compte personnel ou pour d'autres personnes, ou de solliciter ou de se faire promettre d'autres avantages dans le cadre de leur activité professionnelle.

²Les collaborateurs quant à eux ne sont pas autorisés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à faire des cadeaux peu courants à des tiers ou à les faire bénéficier d'autres avantages.

³De manière générale, tous les dons qui procurent un avantage financier direct ou indirect, ainsi que toutes les prestations destinées ou de nature à procurer aux collaborateurs un avantage particulier dont ils ne bénéficieraient pas autrement sont considérés comme des cadeaux. Les cadeaux ou autres avantages acceptés de manière illicite doivent être remis à BLS.

⁴Les dons minimes ne sont pas considérés comme des cadeaux, ni comme des avantages. Il s'agit de petites attentions usuelles isolées ne dépassant pas CHF 100.-. Il n'est toutefois permis d'accepter de la même personne morale ou physique que deux petites attentions au maximum par année civile.

Récusation

34

¹Les collaborateurs informent BLS et se font récuser dans le cadre d'un projet s'ils ont un intérêt direct ou indirect dans l'affaire ou qu'ils peuvent être impliqués dans celle-ci pour d'autres raisons.

Droits de propriété intellectuelle

²Dans les procédures d’acquisition, les motifs de récusation légaux spécifiques sont applicables pour les collaborateurs.

35

¹Tous les droits sur les résultats du travail, à savoir les inventions, les designs, les ouvrages soumis au droit d’auteur, les logiciels, le savoir-faire, etc., qui sont nés et naissent des rapports de travail au cours de l’activité professionnelle des collaborateurs sont la propriété de BLS, indépendamment de la protection du droit d’auteur de BLS. Les collaborateurs partagent avec BLS le savoir-faire qu’ils ont acquis ou acquièrent au cours des rapports de travail.

²Dans des cas extraordinaires, en particulier en cas de potentiel d’économie important pour BLS, une indemnisation peut être versée. Le montant est déterminé au vu des circonstances concrètes.

³Les inventions et les designs occasionnels qui sont le fait des collaborateurs dans l’exercice de leurs fonctions mais qui ne servent pas l’accomplissement de leurs obligations contractuelles doivent immédiatement être signalés à BLS. Celle-ci peut alors déclarer dans le délai utile si elle entend acquérir les droits y afférents ou si elle les laisse aux collaborateurs.

Assurance responsabilité civile

36

BLS est assurée contre les dommages causés à des tiers (dommages corporels et matériels). Une éventuelle participation à la réparation du dommage par les collaborateurs impliqués au regard de la question de la franchise est réglée selon l’article 37.

Responsabilité

37

¹Les collaborateurs sont responsables envers BLS du dommage qu’ils causent en violation intentionnelle ou par négligence grave de leurs obligations professionnelles.

²Si les collaborateurs doivent participer à la réparation du dommage en raison de la violation de leur obligation de diligence, ils doivent en être informés par écrit avec indication des motifs.

³Le montant de la participation à la réparation du dommage est limité à $\frac{1}{13}$ du salaire annuel au maximum. La participation à la réparation du dommage et le montant du dommage peuvent être contestés par écrit auprès de BLS, dans un délai de 30 jours.

38

Assurance de choses

Les effets personnels (hormis l'argent liquide et les objets de luxe) des collaborateurs sont assurés par BLS contre les incendies et les dégâts des eaux ainsi que contre le vol avec effraction, mais pas contre le vol simple. Il incombe donc aux collaborateurs de veiller à assurer de manière suffisante leurs objets personnels de valeur et de les conserver à l'abri.

39

Égalité de traitement entre hommes et femmes

¹BLS s'engage à instaurer activement l'égalité de fait, en particulier lors de l'engagement, de la hiérarchisation des postes, de la définition des conditions de travail, de la fixation des salaires, du développement du personnel et de l'élection à un poste vacant.

²BLS pourvoit à ce que femmes et hommes soient représentés de manière adéquate lors de la participation et de la coopération dans des instances décisionnelles et groupes de travail dans les différents domaines professionnels et échelons hiérarchiques. Elle tient compte des besoins des collaboratrices et collaborateurs soumis à des obligations familiales et de garde.

³Dans le domaine de la parité, BLS met sur pied des activités obligatoires et veille avec les partenaires sociaux à des échanges réguliers au sujet de leur mise en œuvre.

40

Protection de la personnalité

¹BLS s'oppose à toute discrimination entre ses collaborateurs, qu'elle survienne en raison de leur sexe, orientation sexuelle, âge, origine, langue, taux d'occupation, état civil, appartenance religieuse ou état de santé.

²Les supérieurs et les collaborateurs agissent en commun afin d'établir un climat de respect personnel et de confiance grâce à

Protection des données

une communication ouverte, propre à empêcher tout abus, acte de violence, harcèlement sexuel ou moral.

³Les collaborateurs qui subissent une discrimination peuvent s'adresser au centre d'écoute désigné.

41

¹Les collaborateurs sont tenus de mettre à la disposition de BLS toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de travail et de lui faire part des éventuelles modifications. Les données personnelles sont gérées dans le dossier du personnel. Les collaborateurs bénéficient, au regard de leurs données personnelles, de droits de consultation, de renseignement et de rectification, selon ce que prévoit la législation sur la protection des données. La consultation ne peut avoir lieu que moyennant préavis.

²BLS respecte et protège la personnalité des collaborateurs, limite le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles au strict nécessaire du point de vue de l'entreprise et à ce qui est admissible du point de vue de la loi, prend les mesures nécessaires afin de protéger les données personnelles des collaborateurs contre toute diffusion ou tout accès non autorisé et veille à ce que seules les personnes ayant besoin de ces données pour l'exécution de leur travail puissent les consulter ou y accéder. BLS prescrit des directives internes à cet effet – les collaborateurs de BLS s'engagent à les respecter.

³BLS a le droit de recourir à des tiers en Suisse et à l'étranger pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles. Dans ce cas, BLS veille à ce que les tiers respectent l'ensemble des dispositions relatives à la protection des données conformément à la présente CCT.

42

Droit de recours

¹Si les collaborateurs sont mis à mal dans leur personnalité ou gênés dans l'exécution de leur travail par le comportement de tiers, ils sont tenus de mettre fin aux dissensions avec les per-

sonnes concernées directement, dans la mesure où cela peut être exigé d'eux.

² Si la discussion menée ne conduit pas au résultat souhaité ou si celle-ci ne saurait être raisonnablement exigée des collaborateurs, ceux-ci peuvent alors en tout temps faire part de leurs préoccupations à un supérieur direct. Les collaborateurs peuvent se faire assister dans cette démarche.

³ Si toujours aucune solution satisfaisante n'est obtenue, les collaborateurs peuvent alors déposer plainte. Celle-ci doit être adressée à la division du personnel. Le président de la direction décide au sujet de la plainte après avoir entendu toutes les personnes concernées. Si la plainte s'adresse contre le président de la direction, la décision incombe alors au comité directeur du conseil d'administration.

⁴ La voie judiciaire demeure réservée.

43

Protection juridique

¹ BLS accorde, pendant et après la fin des rapports de travail, la protection juridique à ses collaborateurs suite à leur demande si, en relation avec l'accomplissement de leurs tâches professionnelles,

- une procédure pénale est ouverte contre eux ou
- s'il est nécessaire d'emprunter la voie judiciaire pour préserver leurs droits.

² Aucune protection juridique n'est accordée si :

- une autre institution ou assurance assure la protection juridique ;
- BLS est constituée partie adverse ;
- BLS a porté plainte contre le collaborateur ;
- le collaborateur est accusé après que BLS a porté plainte contre un inconnu ;
- il s'agit d'un cas insignifiant.

³ Si des tiers engagent une procédure contre des collaborateurs de BLS dans le cadre de l'accomplissement de leur travail, BLS prend en charge, à leur demande, les frais de justice et d'avocat, avances de frais compris, entièrement ou partiellement, selon le degré de la faute.

⁴En cas de condamnation pénale des collaborateurs entrée en force de chose jugée, BLS peut leur réclamer le remboursement total ou partiel des frais qu'elle a pris en charge, s'ils ont violé leurs obligations de manière intentionnelle ou par négligence grave ou s'ils ont passé sous silence des informations cruciales à BLS ou son mandataire.

Remboursement des frais

44

¹Si des tiers engagent une procédure contre des collaborateurs de BLS dans le cadre de l'accomplissement de leur travail, BLS prend en charge, à leur demande, les frais de justice et d'avocat, entièrement ou partiellement, selon le degré de la faute.

²Les frais de justice ou d'avocats peuvent être versés sous forme d'avance.

Cession de créances envers BLS

45

¹Les collaborateurs ne sont pas autorisés à céder à des tiers ou engager des créances envers BLS, de quelque nature qu'elles soient.

²Demeurent réservées les décisions et ordonnances de tribunaux, d'offices des poursuites et des faillites ou d'autorités de protection de l'adulte.

Formation continue

46

¹Fournir un travail qualifié est décisif pour BLS. Tant BLS que les collaborateurs assument conjointement la responsabilité de leur formation professionnelle initiale et continue.

²BLS veille à la formation professionnelle initiale et continue de ses collaborateurs. Ce faisant, elle prend en considération la promotion de la relève ainsi que le maintien du personnel, et facilite la formation continue personnelle.

³BLS peut apporter son soutien en octroyant du temps et/ou de l'argent pour la formation initiale ou continue des collaborateurs.

⁴Les collaborateurs peuvent être tenus au remboursement. Les directives correspondantes réglementent les détails.

47

Entretien annuel

Les collaborateurs ont droit à un entretien annuel avec leur supérieur-e direct-e. Lors de cet entretien, la performance, le comportement et la réalisation des objectifs fixés sont évalués. L'évaluation est consignée par écrit et signée par la personne qui fait l'objet de l'évaluation ainsi que par la personne procédant à l'évaluation.

48

Certificats de travail et références

¹Les collaborateurs peuvent demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur leurs prestations et leur comportement au travail.

²Sur demande des collaborateurs, une attestation de travail est délivrée ; celle-ci se limite à fournir des informations sur la nature et la durée des rapports de travail.

³Les références ne sont communiquées qu'avec l'accord du collaborateur.

49

Obligation d'annoncer

¹Si les collaborateurs se voient empêchés de travailler, ils sont tenus d'en informer immédiatement leur supérieur-e, en indiquant la raison. Si une incapacité de travailler en raison de maladie ou d'accident dure plus de trois jours, une attestation médicale doit être fournie. À la demande de la division du personnel, le délai peut être prolongé à cinq jours au maximum. Les collaborateurs peuvent être tenus de se soumettre à un examen médical par un médecin-conseil.

²Le/la supérieur-e doit être informé-e immédiatement de tout service militaire, de protection civile ou civil à venir, dès que les collaborateurs en ont pris connaissance.

Vêtements de travail

³Les collaborateurs sont tenus de communiquer par écrit ou par e-mail à leur supérieur tout changement d'état civil ou de domicile ainsi que toute circonstance prise en compte pour l'octroi de droits et de facilités de voyage. Les prestations obtenues à tort doivent être remboursées.

50

¹Les collaborateurs suivants reçoivent des vêtements de travail : ceux qui doivent être identifiables par la clientèle ou visibles pour des raisons de sécurité, ceux qui sont exposés aux intempéries ou dont les vêtements sont salis, usés ou endommagés exagérément durant le travail.

²Les collaborateurs sont tenus de porter des vêtements de travail si cela s'avère nécessaire pour des raisons de présentation ou de sécurité au travail.

³Aucun droit à une indemnisation ne peut naître de la limitation ou de la suppression du droit aux vêtements de travail.

⁴Les détails sont réglementés dans les prescriptions correspondantes.

51

Annonce de postes vacants

¹Les postes vacants sont annoncés de manière appropriée.

²Les postes auxquels les apprentis accèdent directement à la fin de leur apprentissage ou ceux pourvus lorsque des collaborateurs sont transférés pour des raisons médicales ne sont pas publiés.

³Dans certains cas particuliers dûment justifiés et d'entente avec la direction du personnel, il est possible de :

- renoncer à la mise au concours d'un poste ;
- procéder à la publication d'un poste vacant à l'extérieur de BLS uniquement ;
- procéder à la publication d'un poste vacant au sein de l'unité organisationnelle concernée uniquement.

2.3 Temps de travail

52

Dispositions concernant le temps de travail

¹La réglementation du temps de travail (fixation de l'horaire de travail, réglementation du travail supplémentaire et des heures de travail supplémentaires, droit aux jours de repos et aux vacances) est soumise aux dispositions de la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT), de l'ordonnance y relative (OLDT), de la loi sur le travail (LTr) et de son annexe 1 ainsi qu'aux directives complémentaires (par exemple sur l'horaire de travail mobile) ou aux dispositions d'exécution.

²Si cela se révèle possible, les parties contractantes peuvent convenir de formes de travail différenciées en harmonie avec les besoins des différents secteurs d'entreprise ou de leurs unités organisationnelles.

³Les détails sont réglementés dans l'annexe 1.

53

Durée annuelle normale du travail

¹La durée annuelle normale du travail pour un taux d'occupation à plein temps s'élève à 2050 heures (2058,2 pour les années bissextiles). Elle consiste en une durée de travail hebdomadaire moyenne de 41 heures (5 × 492 minutes). S'y ajoute le droit à 63 jours de repos et à 52 jours de compensation au moins. Pour les collaborateurs à temps partiel, la durée annuelle normale est réduite proportionnellement au taux d'occupation.

²Le calcul des absences imputables pour cause de maladie ou d'accident repose également sur une durée de travail quotidienne de 492 minutes en moyenne.

³Une absence d'une année entière ne donne droit à aucun jour de repos et à aucun jour de compensation.

54

Vacances

¹Pour un taux d'occupation de 100 %, une semaine de vacances comprend cinq jours de travail et deux jours chômés. Pour chaque année civile, les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

- a. six semaines jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans révolus ;
- b. cinq semaines depuis le début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 21 ans révolus ;
- c. six semaines depuis le début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans révolus ;
- d. sept semaines depuis le début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 60 ans révolus.

²Les collaborateurs à temps partiel bénéficient du même droit aux vacances que les collaborateurs à temps plein. La durée quotidienne moyenne du travail proportionnelle au taux d'occupation s'applique également pendant les vacances.

³Pour les catégories spéciales de personnel, BLS émet des dispositions spéciales régissant les vacances.

⁴Si des collaborateurs tombent malades ou sont victimes d'un accident pendant les vacances, les jours de maladie ou d'accident correspondants peuvent être déduits si l'incapacité de se reposer est prouvée par une attestation médicale.

⁵En règle générale, les vacances doivent être prises pendant l'année civile en cours, mais au plus tard jusqu'à la fin janvier de l'année suivante. La division du personnel décide au sujet des exceptions à accorder.

⁶Lors d'une libération des obligations suite à une résiliation des rapports de travail, BLS peut ordonner aux collaborateurs de prendre leurs vacances restantes, pour autant que leur recherche d'emploi ne s'en trouve pas affectée.

55

Réduction des vacances

¹En cas d'entrée en fonction ou de départ en cours d'année civile, les vacances sont calculées proportionnellement à la durée d'engagement.

²Les vacances sont réduites en application des dispositions de l'OLDT en cas de maladie, d'accident, de service obligatoire ou de congé non payé.

³En cas d'absence durant une année entière, le droit aux vacances tombe.

56

Travail supplémentaire

Les collaborateurs sont tenus de fournir du travail supplémentaire (p. ex. en cas de volume de travail extraordinaire, de retards dans le travail, d'absences, de perturbations de l'exploitation) dans la limite de ce que la loi prévoit, s'ils en sont capables et que cela peut leur être demandé de bonne foi.

57

Congé

¹Les collaborateurs obligés de s'absenter de leur travail pour un motif autre que la maladie, un accident ou un service obligatoire peuvent bénéficier, en plus des jours de congé ou de vacances ordinaires, d'un congé payé, partiellement payé ou non payé.

²La durée du congé correspond en règle générale au temps requis par le motif du congé.

³Les détails sont réglementés dans l'annexe 2.

58

Absences pour motifs personnels

¹Les affaires personnelles doivent être réglées en dehors du temps de travail. Si une affaire personnelle nécessite une absence pendant le temps de travail, l'absence doit être autorisée par le/la supérieur-e et n'est pas comptabilisée comme du temps de travail.

²Les consultations médicales auprès d'un médecin ou d'un dentiste ainsi que les thérapies suivies sur ordonnance médicale pendant le temps de travail ne sont pas comptabilisées comme du temps de travail.

³Le temps nécessaire à une audience d'ordre professionnel devant des autorités est accordé si l'audience n'a pas été demandée par le collaborateur.

⁴La division du personnel décide des exceptions.

Occupation des femmes enceintes

59

¹La protection des femmes enceintes à leur poste de travail constitue une préoccupation majeure de BLS.

²La division du personnel ou le/la supérieur-e font en tout temps office de centre d'écoute pour les femmes enceintes souhaitant poser des questions concernant leurs rapports de travail.

³Une communication précoce permet de tenir compte au mieux des intérêts et préoccupations des deux parties concernant l'organisation future de leurs rapports de travail.

⁴Les conditions de travail des femmes enceintes doivent être organisées de manière à préserver leur santé et celle de leur enfant à naître.

⁵Si elles en font la demande, les femmes enceintes bénéficient d'un congé non payé durant leur grossesse, jusqu'à l'accouchement.

⁶Les mesures protectrices de l'ordonnance 1 relative à la LTr s'appliquent.

⁷S'il est à prévoir que l'incapacité de travailler ne durera pas plus de trois jours, il peut être renoncé à l'attestation médicale. Si, en cas d'absence prolongée, les collaboratrices ne produisent pas d'attestation médicale confirmant leur incapacité de travailler, l'interruption de leur travail est considérée comme un congé non payé, dans la mesure où elle ne rentre pas dans la période du congé maternité.

⁸La participation à des cours de préparation à l'accouchement tels que cours de gymnastique prénatale ou de puériculture, à des exposés, etc., ne donne pas droit au congé payé. Cependant, les supérieurs s'efforcent de permettre aux futures mères de participer à de telles manifestations.

60

Congé de maternité

¹Un congé de maternité payé de 18 semaines est dû. Le droit au congé de maternité naît le jour de l'accouchement si l'enfant est viable, ou si la grossesse a duré 23 semaines au moins.

²Pendant le congé de maternité, les collaboratrices reçoivent le salaire annuel qu'elles auraient reçu si elles avaient travaillé. Si le taux d'occupation est irrégulier (salaire horaire), le calcul pour la période du congé s'effectue sur la base du nombre moyen d'heures payées au cours des 12 mois qui ont précédé le début du congé.

³Le congé de maternité commence à courir le jour de la naissance et dure 18 semaines. Il peut commencer à courir au plus tôt deux semaines avant la naissance ; les 14 semaines de congé de maternité à courir depuis la naissance, prescrites par la loi, doivent être observées. Une reprise anticipée du travail est cependant possible moyennant l'accord des collaboratrices ayant accouché, dès la 9^e semaine suivant la naissance ; le congé de maternité éventuellement restant s'éteint alors.

⁴Le congé de maternité n'est en principe pas interrompu en cas de maladie ou d'accident. Si une collaboratrice tombe malade ou est victime d'un accident pendant son congé maternité et qu'un séjour en milieu hospitalier est nécessaire pour une durée de 14 jours au moins, lors duquel elle est séparée de son enfant, le congé de maternité est alors interrompu. Si la collaboratrice résilie les rapports de travail ou si ceux-ci sont résiliés d'un commun accord, le droit à compensation s'éteint.

⁵Les cas particuliers doivent être réglés d'entente avec la division du personnel.

⁶L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail s'applique. Une notice correspondante est disponible sur l'intranet et peut être demandée auprès du supérieur.

2.4 Salaire, allocations, indemnités et remboursement des frais

Prétentions

61

¹ Les collaborateurs ont droit au salaire convenu et, le cas échéant, aux allocations, indemnités et remboursement des frais.

² Les informations de base sont communiquées au moins une fois par année, par écrit.

³ Les détails sont réglementés dans l'annexe 3.

Décompte et versement du salaire

62

¹ Une part égale à $\frac{12}{13}$ ^e du salaire annuel est versée chaque mois et la 13^e partie est allouée proportionnellement pour 11 mois en novembre et pour un mois en décembre. Les collaborateurs qui quittent l'entreprise avant la fin de l'année se voient verser la part au pro rata en même temps que leur dernier salaire mensuel.

² Le versement du salaire se fait par virement sur un compte bancaire ou un compte de chèque postal.

³ Les collaborateurs reçoivent chaque mois un décompte détaillé de leurs versements et de leurs déductions.

Répartition du salaire annuel

63

¹ Le salaire annuel est constitué des trois éléments de base suivants :

- part liée à la fonction 60 %
 - part liée à la performance 20 %
 - part liée à l'expérience 20 %
- en plus, selon les besoins
- facteur du marché

² En sus de la part liée à la performance, des prestations extraordinaires peuvent être valorisées au moyen d'une prime.

Déductions salariales **64** Les contributions suivantes sont déduites du salaire des collaborateurs :

- les cotisations légales aux institutions d'assurances sociales (AVS / AI / APG / AC) ;
- les cotisations à la caisse de pension selon le règlement et les modules choisis, y compris pour la rente transitoire AVS ;
- les cotisations à l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels ;
- les cotisations à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ;
- l'impôt à la source, s'il est dû ;
- d'autres déductions dans la mesure où elles ont été convenues, ordonnées par un tribunal ou prescrites par le législateur.

Versement posthume du salaire **65** ¹Les rapports de travail prennent fin au décès du collaborateur.

²Si le collaborateur décédé laisse un conjoint, des enfants ayant droit à des allocations pour charge d'assistance ou des personnes qu'il soutenait de manière déterminante de son vivant, le droit à un sixième du salaire annuel naît alors au jour du décès, auquel s'ajoutent d'éventuelles allocations pour charge d'assistance.

³Bénéficiaire du droit :

- le conjoint survivant ou, en cas de partenariat enregistré, le/la partenaire enregistré survivant-e, ainsi que les enfants donnant droit aux allocations, à parts égales ;
- les partenaires – également de même sexe – ne peuvent faire valoir des prétentions que si la communauté de vie a duré cinq ans au moins, dans le même ménage ;

ou :

- la personne aux besoins de laquelle le défunt/la défunte subvenait de manière déterminante.

Restitution et compensation

66

Si des prestations en relation avec les rapports de travail ont été fournies à tort, les montants versés en trop doivent être restitués et compensés par les créances des collaborateurs.

2

Allocation pour charge d'assistance

67

¹BLS verse une allocation pour charge d'assistance aux collaborateurs qui y ont droit, pour chaque enfant. Les montants à verser sont les suivants (état au 01.01.2016):

- a. pour un enfant donnant droit aux allocations, CHF 4384.– par année;
- b. pour chaque enfant supplémentaire donnant droit aux allocations, CHF 2831.– par année.

²Les allocations pour charge d'assistance comprennent les allocations pour enfants et les allocations de formation selon les dispositions de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam).

³Dans tous les cas, les dispositions de la LAFam s'appliquent, respectivement celles des ordonnances cantonales relatives aux allocations familiales, dans la mesure où elles s'écartent des présentes CCT, en faveur des collaborateurs.

⁴BLS ne verse pas de différences sur la solution d'entreprise surobligatoire concernant l'allocation pour charge d'assistance. Une notice correspondante est disponible sur l'intranet.

Prime de fidélité

68

¹À la fin de la dixième année de service, puis tous les cinq ans, une prime de fidélité peut être versée en espèces aux collaborateurs.

²La prime de fidélité s'élève à:

- après 10 ans $\frac{1}{50}$ du salaire annuel ,
- après 15 ans $\frac{2}{50}$ du salaire annuel ,
- après 20 ans $\frac{3}{50}$ du salaire annuel ,
- après 25 ans $\frac{4}{50}$ du salaire annuel ,
- ensuite, tous les cinq ans $\frac{4}{50}$ du salaire annuel .

³En lieu et place du montant en espèces, les collaborateurs peuvent demander à bénéficier de jours de congé payé, pour autant que les conditions d'exploitation le permettent.

⁴Les détails sont réglementés à l'annexe 4.

69

Indemnités

¹Une indemnité est versée pour le travail de nuit. Elle est versée pour le travail effectué entre 20 h 00 et 6 h 00, et se monte à CHF 6.40 par heure.

²Pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés (Nouvel An, 2 janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël, 26 décembre), une indemnisation est versée aux collaborateurs travaillant selon une rotation des tours de service (y compris les services de maintenance IA/IE). Celle-ci se monte à CHF 14.– par heure.

³Une indemnité de vacances forfaitaire de 10 % indépendamment de l'âge et du droit aux vacances est comprise dans les taux horaire pour les allocations correspondantes, selon les alinéas 1 et 2.

⁴Une indemnité est versée aux collaborateurs des services de maintenance IA/IE pour les travaux effectués en tunnels dépassant la longueur de 200 mètres. Celle-ci se monte à CHF 7.– par jour.

⁵Les détails sont réglementés à l'annexe 4.

70

Disponibilité et interventions en dehors du temps de travail

Les directives séparées s'appliquent.

Compensation **71** Dans la mesure où la situation en matière de personnel le permet, les indemnités peuvent être compensées entièrement ou partiellement par du temps libre, d'un commun accord avec les collaborateurs ou leur représentant.

Remboursement des frais **72** ¹Les dépenses occasionnées par des interventions professionnelles en dehors du lieu de travail et du lieu de domicile sont remboursées au collaborateur.

²Les frais entraînés dans le cadre de l'activité professionnelle sont remboursés aux collaborateurs. Cela concerne notamment :
– l'utilisation de véhicules privés pour des déplacements professionnels ;
– les frais de taxi des collaboratrices.

³Les détails sont réglés à l'annexe 4.

Facilités de voyage **73** ¹Des facilités de voyage sont accordées aux collaborateurs dans le cadre des prescriptions particulières.

²Aucune prétention d'indemnisation ne peut découler de la limitation ou de l'annulation des facilités de voyage.

2.5 Questions sociales, sécurité au travail et protection de la santé

Prévoyance professionnelle **74** ¹Les collaborateurs sont soumis obligatoirement, dès le début de leur contrat de travail, à l'assurance vieillesse, survivants et invalidité (AVS / AI). La loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) ainsi que les dispositions de la caisse de pension sont en outre applicables.

²Les collaborateurs sont assurés auprès de la caisse de pension mentionnée dans leur contrat de travail individuel.

- Assurance-accidents** **75**
- ¹Les collaborateurs sont assurés selon la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) contre les conséquences économiques d'accidents professionnels et non professionnels, ainsi que de maladies professionnelles.
- ²Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge des collaborateurs.
- Assurance d'indemnités journalières** **76**
- ¹Tous les collaborateurs sont obligatoirement assurés auprès d'une assurance d'indemnités journalières.
- ²La moitié au moins des cotisations est prise en charge par BLS. Le salaire annuel AVS sans les allocations est considéré comme le salaire assuré et soumis aux cotisations.
- Responsabilité des collaborateurs** **77**
- ¹Les collaborateurs sont tenus de se présenter à leur poste de travail dans un état qui leur permet d'effectuer leur travail de manière sûre et irréprochable.
- ²BLS est en droit d'ordonner un examen par un médecin-conseil afin de faire évaluer l'aptitude au travail.
- ³Les collaborateurs sont personnellement responsables de leur comportement garantissant leur sécurité, également en dehors de leur temps de travail.
- Consommation de stupéfiants** **78**
- ¹La consommation de boissons alcoolisées, de drogues ou de stupéfiants, de quelque nature qu'ils soient, est en principe interdite.
- ²Au moment de rejoindre leur poste de travail, les collaborateurs ne doivent pas présenter d'alcool ni de drogue dans leur corps (sang et/ou urine).
- ³En cas de soupçon justifié, les collaborateurs sont tenus de se soumettre à d'éventuels contrôles par du personnel médical spécialisé.

⁴Il est interdit de fumer dans tous les bâtiments et véhicules de BLS. Il est permis de fumer dans des locaux prévus à cet effet.

Réinsertion

79

¹BLS s'engage à réduire au maximum les effets négatifs d'une capacité de travail altérée par des moyens de réinsertion professionnelle, dans la mesure des possibilités offertes au sein de l'exploitation.

²La personne concernée est tenue de s'impliquer activement dans le processus de réinsertion professionnelle et de s'abstenir de tout agissement de nature à compromettre ou ralentir ce processus.

Sécurité intégrale

80

La sécurité intégrale constitue un élément essentiel de la politique d'entreprise de BLS. Les directives applicables en chaque occasion, notamment les directives de sécurité, font partie intégrante des obligations du contrat de travail.

Sécurité au travail et protection de la santé

81

¹BLS prend toutes les mesures nécessaires selon la loi et d'expérience pour protéger la santé de ses collaborateurs et pour les protéger contre les accidents et maladies professionnels, qui sont possibles d'après l'état de la technique et adaptées aux conditions d'exploitation. BLS et ses collaborateurs coopèrent en matière de sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

²Les collaborateurs sont tenus de soutenir BLS dans la mise en œuvre des prescriptions sur la prévention des accidents professionnels et des maladies professionnelles. Ils doivent notamment utiliser les équipements de protection individuelle et ne pas compromettre l'efficacité des dispositifs de protection. Ceux-ci ne doivent être ni ôtés ni modifiés sans l'autorisation de BLS.

³Si des collaborateurs constatent des lacunes qui compromettent la préservation de la santé, ils sont tenus d'y remédier. S'ils ne sont pas en mesure de le faire ou qu'ils n'y sont pas autorisés, ils doivent signaler les lacunes à leur supérieur.

82

**Versement du salaire
en cas d'incapacité
de travailler**

¹En cas d'incapacité de travailler attestée par un médecin suite à une maladie ou un accident, le salaire annuel est dû à raison de 100 % pendant 365 jours, puis à raison de 80 % entre le 366^e et le 730^e jour. Les éventuelles allocations pour charge d'assistance sont versées intégralement.

²Le salaire dû selon l'alinéa 1 est couvert par les prestations correspondantes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou par la SUVA, ainsi que par d'éventuelles prestations de l'AI ou de l'APG et/ou de la caisse de pension.

³Les indemnités journalières sont en principe versées par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie de BLS et/ou par la SUVA. En cas d'absence prolongée ou de réinsertion, des prestations complémentaires de l'AI / APG ou de la caisse de pension peuvent être allouées.

⁴La prétention maximale aux versements d'indemnités journalières (somme de toutes les prestations) correspond au salaire net au cours des 365 premiers jours (salaire annuel réduit des déductions légales et réglementaires). Dès le 366^e jour, au maximum 80 % du salaire annuel est versé en cas d'incapacité de travail totale.

⁵En cas d'absence de longue durée de collaborateurs, BLS s'engage à effectuer les versements compensatoires sur leurs comptes de contributions AVS, afin d'éviter toute lacune de paiement et de maintenir le nombre d'années de cotisation.

⁶Les collaborateurs sont tenus de fournir une attestation médicale confirmant leur incapacité de travailler, faute de quoi les prestations seront réduites ou supprimées.

⁷Les directives spéciales réglementent la marche à suivre pour annoncer ses absences du travail en cas de maladie ou d'accident / de maladie professionnelle.

⁸Les conditions de l'assureur s'appliquent à titre supplémentaire pour le comportement à adopter lors d'une maladie ou d'un accident.

Réduction du droit au salaire

83

¹Les prétentions selon l'article 82 peuvent en particulier être :

- réduites du montant de la déduction de l'assureur LAA pour les frais de restauration si le collaborateur séjourne dans une maison de convalescence ;
- réduites si les collaborateurs ont provoqué la maladie ou l'accident de manière intentionnelle ou par négligence grave ou qu'ils ont sciemment encouru un danger extraordinaire ou participé à une entreprise téméraire ;
- réduites ou refusées si l'incapacité de travail a un lien avec la perpétration d'un crime ou d'un délit.

²Sont applicables les dispositions correspondantes de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), de la loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA) et de la loi fédérale sur l'assurance militaire (LAM).

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

84

¹Lorsque des tiers ou des responsables doivent allouer des prestations pour les suites d'une maladie ou d'un accident, les prestations de BLS définies à l'article 82 sont versées d'avance. Les collaborateurs sont tenus de céder à BLS leurs créances vis-à-vis d'assurances ou de tiers responsables dans la mesure des montants avancés (en particulier droits de restitution directs envers AVS / AI / APG, LAA, caisse de pension).

²Les conciliations avec des tiers ou des assurances ne peuvent intervenir qu'après consultation préalable de BLS. En cas de conciliation sans entente préalable avec BLS, celle-ci se réserve le droit de former un recours contre le collaborateur.

Congé parental

84^{bis}

Si les parents d'un enfant mineur prennent un congé parental conformément à l'APG, ils ont droit à 100% de leur salaire pendant la durée du congé, sans toutefois dépasser 14 semaines.

Décès suite à un accident professionnel ou une maladie professionnelle

85

En cas de décès suite à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle au sens de la LAA, BLS verse les prestations suivantes en sus du salaire posthume :

- au conjoint survivant ou au partenaire survivant en cas de partenariat enregistré, CHF 50 000.–;
- au partenaire survivant, de même sexe aussi, s’il faisait ménage commun depuis au moins cinq ans avec le collaborateur, CHF 50 000.–;
- à chaque enfant et enfant recueilli survivant pour lequel la personne décédée avait droit à des allocations pour charge d’assistance au moment du décès, CHF 10 000.–.

Traitement salarial en cas de capacité de travail limitée pour des raisons médicales

86

¹ Si, pour des raisons médicales, des collaborateurs doivent être affectés à une autre activité à un échelon de fonction moins élevé et/ou à un taux d’occupation réduit, ils ont droit au salaire précédent sans réduction s’ils ont accompli le travail mieux rémunéré pendant deux ans au moins. Depuis le moment de l’arrêt de travail ou, s’il n’y a pas eu arrêt de travail, dès le début de la nouvelle activité, le salaire annuel est payé pendant deux ans, auquel s’ajoutent les allocations pour charge d’assistance versées jusqu’alors.

² Le droit s’éteint si les collaborateurs ont provoqué les atteintes à leur santé intentionnellement ou par négligence grave. Après la période de deux ans, les rapports de travail sont adaptés à la nouvelle activité, et les prestations des assurances sociales sont réexaminées.

Résiliation des rapports de travail pour raisons médicales

87

¹ Si une incapacité de travail totale ou partielle est attestée médicalement et que les collaborateurs ont cessé le travail depuis au moins trois mois, il s’ensuit une demande de prestations auprès de l’Al.

² Si une reprise de l’activité professionnelle n’est pas possible, les rapports de travail sont résiliés au plus tard deux ans après le début de l’incapacité de travail.

Prestations particulières **88** BLS peut accorder des prestations plus larges que celles décrites aux articles 82 à 86.

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

Principe **89** ¹En cas d'interruption du travail pour cause de service obligatoire, les collaborateurs ont droit, sous réserve des articles 91 et 92 ci-dessous, au salaire mensuel versé jusqu'alors et aux éventuelles allocations pour charge d'assistance.

²Si les prestations des allocations pour perte de gain n'excèdent pas le salaire au sens de l'alinéa 1, elles sont versées à BLS; si elles dépassent ces prétentions, les collaborateurs perçoivent alors les allocations légales pour perte de gain, et toute prestation de BLS est supprimée.

³Durant le recrutement, l'école de recrues, les services d'avancement au grade de sous-officier ainsi que le service pratique qui s'ensuit, les collaborateurs ont droit à 80 % du salaire mensuel (100 % pour cent en cas de droit prioritaire aux allocations pour charge d'assistance) lorsque les rapports de travail avant le service militaire – années d'apprentissage non comprises – ont duré au moins dix mois.

⁴Si aucun travail de trois mois au moins n'est fourni entre les différents services, l'article 92 alinéa 1 s'applique.

⁵Si les rapports de travail ont duré moins de dix mois avant le début du service militaire, les collaborateurs ont uniquement droit au salaire minimum légal selon l'art. 324 let. b CO.

Libération de l'obligation de service militaire **90** BLS se réserve le droit de requérir que les collaborateurs soient libérés de leur obligation de service militaire, de service civil ainsi que de manière anticipée de l'obligation de servir dans la protec-

tion civile, sur la base de l'ordonnance du Conseil fédéral concernant les obligations militaires (OOMi).

91

Remboursement

¹ Si les collaborateurs résilient volontairement les rapports de travail au terme du service obligatoire au sens de l'article 89 ou s'ils sont licenciés par leur propre faute, ils doivent rembourser la différence entre le salaire touché et l'APG.

² Il est renoncé à un tiers du remboursement pour chaque année de travail complète effectuée après le service obligatoire. Les éventuelles allocations pour charge d'assistance ne doivent pas être remboursées. Il n'y a pas d'obligation de remboursement lorsque les rapports de travail – années d'apprentissage non comprises – ont duré au moins trois ans au total au moment de la résiliation du contrat.

92

Accords spéciaux

¹ Des accords spéciaux sont conclus (différence entre APG et salaire 80 %) en cas de service militaire long, de service civil ou de services d'avancement (p. ex. sous-officier, officier).

² Si les collaborateurs effectuent le service militaire volontaire, qu'ils subissent une peine militaire d'emprisonnement ou effectuent du travail d'intérêt public, ou s'ils ont réclamé de manière abusive le paiement de la totalité du salaire à BLS, leur droit au salaire peut être réduit ou supprimé.

Chapitre 3. Participation dans l'entreprise

3

Principe

93

¹Des collaborateurs motivés, satisfaits et responsables représentent le pilier de BLS et contribuent de manière décisive au succès de l'entreprise. La participation dans l'entreprise est l'un des moyens d'encourager un tel état d'esprit.

²Les détails sont réglemmentés à l'annexe 5.

Objectifs de la participation dans l'entreprise

94

¹Les objectifs de la participation dans l'entreprise sont notamment de :

- renforcer la responsabilité des collaborateurs ;
- favoriser la satisfaction au travail et ainsi une ambiance de travail agréable ;
- encourager le sens de l'initiative et ainsi le développement personnel ;
- promouvoir le développement fructueux de BLS et ainsi le maintien à long terme des emplois.

²La participation dans l'entreprise fonctionne par le biais de commissions spécialisées dans les différents secteurs d'activité. Il se peut que les commissions regroupent plusieurs secteurs d'activité ou qu'elles soient créées pour une durée déterminée.

Élection des commissions

95

Les commissions sont élues par les collaborateurs des différents secteurs. Les collaborateurs concernés sont éligibles pour les commissions regroupant plusieurs secteurs d'activité ou les commissions à durée déterminée.

Formes de la participation dans l'entreprise

96

¹En l'absence de conventions contraires, le droit à la participation englobe le droit de regard. Le droit de regard fait référence au fait d'être informé de manière complète et en temps opportun sur toutes les mesures prévues concernant les collaborateurs,

ainsi qu'à la possibilité de prendre position par écrit et oralement dans le cadre de la formation de l'opinion des décideurs, avant les délibérations.

²Demeurent réservées les formes de participation élargies prévues par la loi, notamment par la LDT.

97

Protection des membres des commissions

Les membres des commissions remplissent une fonction importante au sein de BLS et bénéficient d'une confiance particulière. BLS cautionne la participation dans l'entreprise et protège les membres des commissions contre les préjudices (y compris le licenciement) occasionnés par l'exercice de cette activité pendant et au terme de celle-ci.

Chapitre 4. Dispositions transitoires et finales

Entrée en vigueur de la CCT

98

¹La présente CCT entre en vigueur avec ses annexes le 9 décembre 2018.

²Elle remplace celle du 1^{er} janvier 2017.

Durée de validité et dénonciation de la CCT

99

¹La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et peut être résiliée pour la fin de l'année par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois .

²La partie contractante qui dénonce la CCT soumet ses propositions de modification par écrit dans un délai d'un mois après la dénonciation effective.

³Si seule une partie contractante parmi les associations du personnel dénonce la CCT, la convention reste en vigueur ente les autres parties, pour autant qu'il reste au moins une partie du côté des associations du personnel.

Abrogation de prescriptions

100

Toutes les prescriptions et directives en contradiction avec cette CCT sont abrogées.

Procédure en cas de vide conventionnel

101

¹En cas d'absence de convention et donc de vide contractuel, les dispositions sur le contrat de travail selon le chapitre 2 de la CCT dénoncée continuent à faire partie intégrante du contrat de travail individuel jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, pendant six mois au plus.

²En cas de vide conventionnel, les institutions créées en commun continuent à fonctionner jusqu'à ce que les parties contractantes se mettent d'accord au sujet de leur maintien. Pendant cette

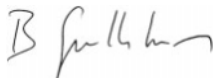
période, les collaborateurs continuent de s'acquitter de la contribution aux frais d'exécution selon l'article 8.

Berne, octobre 2018

Les parties contractantes :

BLS SA

Bernard Guillelmon



Président de la Direction

Franziska Jermann



Membre de la Direction

Syndicat du personnel des transports (SEV)

Giorgio Tuti



Président SEV

Barbara Spalinger



Vice-présidente SEV

Balthasar Stöcklin



Président VPT BLS pour l'ensemble du personnel affilié au SEV

transfair – le syndicat du service public

Bruno Zeller



Responsable branche
Transports publics

Fritz Bütikofer



Responsable Région
Centre

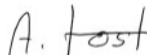
Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants

Hubert Giger



Président

Andreas Jost



Président Section BLS

Chapitre 5. Annexes

5.1 Réglementations particulières du temps de travail

1.1 Généralités

1

Base Cette annexe se base sur les articles 52 à 58 de la CCT.

2

Principes ¹De nombreuses dispositions de cette annexe fixent uniquement des limites minimales ou maximales à respecter. Elles doivent être observées dans le cadre de la participation compte tenu d'une affectation économique raisonnable des collaborateurs, des besoins professionnels, de la sécurité et de la santé des collaborateurs.

²Sauf stipulation contraire aux autres articles, l'arrondi commercial s'applique aux calculs dans le cadre de cette annexe. Les fractions sont arrondies à l'unité (les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut).

3

Champ d'application ¹La présente annexe s'applique à l'ensemble des collaborateurs du service d'exploitation selon l'article 2 OLDT pour lesquels la CCT est valable.

²L'annexe s'applique par analogie aux collaborateurs à temps partiel et/ou n'occupant pas un emploi permanent. Les dérogations sont consignées séparément.

³Pour les collaborateurs du service administratif selon l'article 2, alinéa 3, OLDT soumis à la CCT, les dispositions relatives au temps de travail et de repos de la LTr s'appliquent sous réserve de l'article 61.

⁴Si les collaborateurs du service administratif ou les collaborateurs non soumis à la CCT effectuent dans le service d'exploitation des missions n'excédant pas trois heures dans une moyenne de 28 jours, seules les dispositions de l'article 60 sont applicables.

⁵Les collaborateurs d'entreprises mandatées pour exécuter des travaux dans un secteur au sens de l'article 2, alinéa 2, OLDT ne sont pas soumis à cette annexe.

1.2 Temps de travail et temps de repos

4

Temps de travail annuel

¹La semaine d'exploitation ou la semaine ordinaire de cinq jours est appliquée.

²On entend par semaine ordinaire de cinq jours la répartition du temps de travail du lundi au vendredi, le samedi étant un jour de compensation et le dimanche un jour de repos.

³La semaine d'exploitation de cinq jours est réalisée compte tenu d'un droit à 63 jours de repos et 52 jours de compensation par année civile, dont la répartition permet une solution équivalente à la semaine ordinaire de cinq jours.

⁴BLS garantit que les collaborateurs peuvent accomplir le temps de travail annuel réglementaire. Pour ce faire et d'entente avec les collaborateurs, BLS peut aussi leur attribuer un autre travail convenable. Les collaborateurs sont également responsables de l'accomplissement du temps de travail annuel réglementaire.

⁵D'entente avec les collaborateurs, d'autres modèles de temps de travail peuvent être introduits dans le cadre de la flexibilisation du temps de travail.

5

Jour de travail

Un jour de travail dans le sens de la présente annexe se compose :

- a. du tour de service et du tour de repos ; ou
- b. du tour de service et du temps de repos précédant le premier jour de repos.

6

Temps de travail

¹Est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel les collaborateurs sont occupés par BLS. Il se base, pour une occupation à plein temps, sur un temps de travail annuel de 2050 heures pour les années civiles à 365 jours et de 2058,2 heures pour les années civiles à 366 jours.

²Le temps de travail quotidien réglementaire s'élève 8,2 heures pour les collaborateurs à plein temps. Le temps de travail quotidien réglementaire pour les collaborateurs à temps partiel est réduit proportionnellement au taux d'occupation. Le temps de travail quotidien réglementaire doit être observé en moyenne annuelle.

³Un temps de travail quotidien réglementaire supérieur à 8,2 heures est possible. La moyenne peut être dépassée pour des motifs défendables sur le plan économique.

⁴Le temps nécessaire à la remise et à la reprise immédiate du travail à un même poste est compté comme du temps de travail, pour autant que les besoins de l'exploitation le justifient.

⁵Le temps de travail maximal dans un tour de service s'élève à dix heures ; cependant, il ne doit pas dépasser en moyenne neuf heures sur sept jours de travail consécutifs.

⁶Pour les collaborateurs occupés à plein temps, des tours de service de moins de six heures peuvent uniquement être prévus dans l'un des cas suivants :

- a. une fois par semaine d'entente avec les collaborateurs concernés ;

5.1

- b. une fois en l'espace de sept jours lors du passage du service du soir ou de nuit à celui du matin ou du milieu de journée ;
- c. d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e).

⁷Le temps de travail suivant sans travail effectif est imputé au temps de travail maximal selon l'alinéa 5 :

- a. temps de déplacement sans travail effectif et temps de déplacement requis pour l'exécution en bonne et due forme du service ;
- b. temps qui doit être passé à l'endroit d'affectation sans travail effectif ;
- c. interruptions de travail selon l'article 12 ;
- d. temps nécessaire à la formation initiale et continue, qui est suivie sur ordre de l'entreprise ou sur la base de l'activité professionnelle en vertu de la loi.

⁸Ne sont pas imputés au temps de travail maximal selon l'alinéa 5 :

- a. les suppléments de temps pour travail de nuit ;
- b. les suppléments de temps pour les pauses ;
- c. les autres forfaits et suppléments de temps.

⁹Si, pour des raisons liées à l'exploitation, le travail ne peut pas débiter à l'heure prévue, les heures de travail sont comptées à partir du moment prévu du début du travail, à moins que les collaborateurs aient pu être informés à temps avant le début de leur travail, au plus tard avant d'avoir quitté leur domicile.

¹⁰Si la reprise du travail après une pause est retardée pour les mêmes motifs que ceux énoncés à l'alinéa 9, le temps d'attente est considéré comme pause, pour autant que l'information sur la reprise du travail ait été donnée avant le début de la pause. Si cela n'était pas possible, seul le temps d'attente qui dépasse 30 minutes est considéré comme pause.

¹¹En ce qui concerne la compensation de temps pour la disponibilité et les interventions en dehors du temps de travail, des directives séparées s'appliquent.

7

Extension du temps de travail maximal

Le temps de travail maximal en vertu de l'article 6, alinéa 5 peut être étendu pour le temps de déplacement sans travail effectif à la fin du tour de service dans les cas suivants :

- a. pour assister à des séances ou suivre des formations initiales et continues : de 120 minutes tout au plus ;
- b. pour participer à des activités pour des raisons de service en dehors du lieu de service d'affectation : de 60 minutes tout au plus ou, d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e), de 120 minutes tout au plus.

Dans ces cas, une compensation selon l'article 8, alinéa 1 n'est pas requise. Toutefois, si l'extension dépasse 60 minutes et qu'il s'ensuit un tour de repos, ce dernier doit avoir une durée minimale de onze heures.

8

Temps de travail supplémentaire

¹ Si, pour des raisons liées à l'exploitation, la durée de travail prescrite est dépassée de 30 minutes au maximum, elle est considérée comme du temps de travail. Si la durée du travail prescrite est dépassée de plus de 30 minutes, le dépassement complet sera imputé en tant que temps de travail supplémentaire.

² Le temps de travail supplémentaire n'est en principe pas rémunéré. Le solde du temps de travail supplémentaire doit être compensé par du temps libre de même durée au cours de l'année civile. Si la compensation ne peut pas avoir lieu dans ce délai, il peut être convenu d'une indemnisation en espèces avec les collaborateurs.

³ Si, à la fin de la période de décompte, le solde des heures de travail d'un(e) collaborateur/trice est exceptionnellement négatif et que ce/cette dernier/ère dispose encore d'heures supplémentaires, le compte temps peut, avec son accord, être compensé par ses heures supplémentaires jusqu'à obtenir un solde nul.

⁴ L'article 31, alinéa 1 demeure réservé.

⁵ L'indemnisation des heures de travail supplémentaires se base sur un salaire horaire calculé sur 250 jours de travail de 492 mi-

nutes, majoré d'un supplément de 25 %. Le salaire au moment où les heures supplémentaires sont effectuées est déterminant. L'indemnisation par heure est calculée comme suit :

$$\frac{\text{salaire annuel déterminant} \times 1,25}{2050 (2058.2)}$$

⁶Au maximum 150 heures supplémentaires par année civile peuvent être réglées par des prestations en espèces.

⁷Lorsque des soldes d'heures excédentaires ne peuvent être compensés par du temps libre avant le départ d'un(e) collaborateur/trice, le solde fait l'objet d'une indemnisation en espèces, conformément à l'alinéa 5.

Motif de la cessation des rapports de travail			
	Sur demande du/de la collaborateur/trice en cas d'observation du délai de résiliation légal ou réglementaire Pour des raisons d'âge (y compris retraite anticipée et retraite ordinaire)	Décès	Autres cas
Taux d'indemnisation			
Temps de travail supplémentaire*)	125 %	125 %	125 %
Jours de compensation et de repos	100 %**)	–	100 %
Jours de vacances*)	100 %**)	–	100 %

*) Est déterminant le salaire annuel au moment où les heures supplémentaires sont effectuées.

**) Un supplément de 25 % doit être accordé lorsque la compensation n'a pas été possible avant le dernier jour des rapports de travail pour des raisons de service uniquement, tels que le

manque de personnel. L'indemnisation (par heure) est calculée comme suit :

$$\frac{\text{ Salaire annuel déterminant } \times 1,0 \text{ (pour 100 \%) ou } 1,25 \text{ (pour 125 \%)}}{2050 \text{ (2058.2)}}$$

9

Dépassement du temps de travail maximal

¹ Si des motifs impérieux tels que la force majeure ou des perturbations de l'exploitation nécessitent un dépassement supérieur à dix minutes du temps de travail maximal fixé conformément à l'article 5, alinéa 6, l'intégralité du temps de travail qui excède dix heures au total doit alors être compensée par du temps libre de même durée dans les trois jours de travail qui suivent. En outre, une indemnisation en espèces doit être versée conformément à l'article 8, alinéa 5.

² En cas de dépassement du temps de travail maximal, il importe de veiller à ce que les collaborateurs ne soient pas occupés à raison de plus de 63 heures durant la période de sept jours de travail consécutifs prévue à l'article 5, alinéa 6.

³ Les suppléments de temps pour le service de nuit et les pauses ne sont pas considérés comme du travail effectif au sens de l'article 6, alinéa 5.

10

Tour de service

¹ Le tour de service comprend les heures de travail et les pauses.

² Le tour de service ne doit pas dépasser onze heures sur une moyenne de 28 jours de travail ou sur une rotation complète des tours de service. Il peut certaines fois être prolongé jusqu'à atteindre douze heures (possible durant plusieurs journées consécutives).

³ D'entente avec les collaborateurs concernés ou leur représentant(e), le tour de service peut toutefois être prolongé une fois entre deux jours de congé jusqu'à 13 heures.

⁴D'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e), le tour de service peut exceptionnellement être prolongé à un maximum de 15 heures dans les cas suivants :

- a. manque de personnel pour cause de service militaire, civil ou de protection civile, de maladie ou d'accident ;
- b. tâches exceptionnelles ou temporaires qui doivent être menées à bien.

Additionné aux deux journées de travail suivantes, le tour de service ne peut toutefois pas dépasser la moyenne de douze heures.

⁵Les jours de compensation ne doivent pas être pris en considération dans le calcul de la moyenne du tour de service.

⁶Les tours de service sont répartis comme suit :

- a. Service du matin : tour de service commençant entre 4 heures et 6 heures ;
- b. Service de milieu de journée : tour de service dont la totalité a lieu dans l'intervalle de temps entre 6 heures et 20 heures ;
- c. Service du soir : tour de service qui se termine entre 20 heures et minuit ;
- d. Service de nuit : tour de service ayant entièrement ou partiellement lieu dans l'intervalle de temps entre minuit et 4 heures.

⁷Une rotation appropriée des tours doit être prévue pour les postes de service avec des tours de service du matin, du milieu de journée, du soir et de nuit. Cette disposition ne s'applique pas aux collaborateurs qui ne sont employés que pour le travail de nuit, ni aux collaborateurs avec lesquels un autre accord a été passé.

11

Pauses

¹Après environ la moitié du temps de travail, une pause doit être accordée pour permettre la prise d'un repas.

²La pause peut être écourtée à moins d'une heure dans les conditions suivantes :

- a. si les collaborateurs ou leur représentant(e) ont eu une séance : jusqu'à 45 minutes ;

b. s'il a été convenu d'écourter la pause avec les collaborateurs ou leur représentant(e) : jusqu'à 30 minutes.

³Pour les pauses qui tombent entièrement dans l'intervalle de temps entre 22 heures et 6 heures, les conditions suivantes doivent être remplies :

- a. Elles servent à respecter le temps de travail ininterrompu selon l'article 13, alinéa 4, ou un accord est passé avec les collaborateurs ou leur représentant(e).
- b. Des locaux dédiés aux pauses offrant la possibilité de se reposer sont disponibles dans la mesure où la pause ne peut raisonnablement pas être passée à la maison et où elle dure plus de 90 minutes ; en l'absence de possibilité de se reposer, le temps de pause dépassant les 60 minutes doit être accordé comme un supplément de temps.

12

Interruptions de travail

¹Lorsqu'aucun repas principal n'est pris, une interruption de travail de 20 minutes, comptabilisée comme du temps de travail, peut remplacer une pause pour autant que les trois conditions suivantes soient remplies :

- a. la durée continue du travail est supérieure à cinq heures mais inférieure à neuf heures ;
- b. les collaborateurs ont la possibilité de prendre une collation à leur place de travail ou dans les environs (salle commune, restaurant du personnel ou solution équivalente telle que propre collation) ;
- c. il est possible de convenir avec les collaborateurs ou leur représentant(e) de l'attribution d'une interruption de travail.

²Les suppléments de temps pour le service de nuit sont également accordés en cas d'interruptions de travail comptabilisées comme du temps de travail.

³Le moment de l'interruption du travail doit être prévu sur le plan de service. Celui-ci doit être adapté au cas par cas en fonction des circonstances.

Attribution des pauses et interruptions de travail

13

¹ Deux pauses par tour de service peuvent être attribuées. Ce nombre peut exceptionnellement être porté à trois d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e).

² En cas de tours de service de neuf heures ou moins, une interruption du travail de 20 minutes peut être accordée en lieu et place d'une pause.

³ En cas de tour de service d'une durée supérieure à neuf heures, des interruptions de travail et des pauses peuvent être attribuées. Les pauses ne peuvent pas être attribuées pendant les deux premières ou les trois dernières heures du tour de service.

⁴ Le temps de travail ininterrompu ne peut dépasser cinq heures. Entre deux jours de repos, le temps de travail ininterrompu peut être dépassé de dix minutes tout au plus.

⁵ Dans les cas de force majeure ou de perturbation de l'exploitation, le temps de travail ininterrompu peut dépasser les cinq heures. À l'issue de la réparation immédiate du dommage, l'interruption du travail ou la pause doit être rattrapée.

5.1

Imputation des pauses comme temps de travail

14

¹ Un supplément de temps de 50 % est accordé :

- a. pour les tours de service comprenant une ou deux pauses : pour le temps de pause en dehors du lieu de service qui dépasse 60 minutes en additionnant tout ;
- b. pour les tours de service comprenant plus de deux pauses : pour le temps de pause qui dépasse 60 minutes en additionnant tout.

² La définition du lieu de travail selon l'alinéa 1 est convenue dans le cadre du partenariat social selon une réglementation séparée.

³ Les suppléments de temps doivent être compensés par du temps libre. Le type de compensation doit être convenu avec les collaborateurs ou leur représentant(e).

15**Tour de repos**

¹Le tour de repos est l'intervalle entre deux tours de service et doit être d'au moins douze heures sur une moyenne de 28 jours ou sur une rotation complète des tours de service. Entre deux jours de repos, il peut être abaissé une fois à onze heures.

²D'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e), le tour de repos peut être réduit jusqu'à neuf heures dans les cas suivants :

- a. une fois entre deux jours de repos lors du passage :
 - 1. du service de nuit à celui du milieu de journée ou du soir, dans la mesure où le service de nuit ne dure pas plus de deux heures ;
 - 2. du service du soir à celui du matin, du milieu de journée ou du soir ;
 - 3. du service du milieu de journée au service du matin ou du milieu de journée ; ou
 - 4. du service du matin au service du matin ;
- b. lors des tours de repos pris à l'extérieur ;
- c. en cas de manque de personnel pour cause de service militaire ou de protection civile, de maladie ou d'accident ;
- d. en vue de l'accomplissement de tâches extraordinaires ou temporaires.

Si le tour de repos est réduit selon les lettres a à d, la moyenne de ce tour de repos additionné aux deux suivants doit atteindre douze heures.

³Les jours de compensation attribués pour atteindre le temps de travail moyen prescrit ne doivent pas être pris en compte dans le calcul du tour de repos moyen.

⁴Les tours de repos minimaux selon l'alinéa 2 ne peuvent se situer en dessous de la limite prévue que dans les cas de force majeure ou de pannes d'exploitation. Le tour de repos doit être d'au moins huit heures. Si le tour se situe en dessous de la limite prévue pour plus de dix minutes, il convient de procéder à une compensation lors des deux prochains tours de repos.

5.1

Travail de nuit **16**
¹ Est considérée comme travail de nuit l'occupation entre minuit et 4 heures.

² Les collaborateurs ne peuvent pas se voir attribuer plus de sept nuits de travail consécutives et à plus de 15 reprises en l'espace de 28 jours.

³ Ces dispositions ne s'appliquent pas aux collaborateurs engagés exclusivement pour le travail de nuit.

Suppléments de temps pour le travail de nuit **17**
¹ Les suppléments de temps suivants sont accordés pour le travail de nuit :

- a. 10 % pour le travail entre 20 et 24 heures (supplément pour travail de nuit 2) ;
- b. 30 % pour le travail entre 24 et 4 heures ainsi que pour le travail entre 4 et 5 heures, si la prise de service a eu lieu avant 4 heures (supplément pour travail de nuit 1) ;
- c. 10 % pour le travail entre 4 et 6 heures (supplément pour travail de nuit 2), sauf le temps pour lequel il existe déjà un droit au supplément pour travail de nuit 1 ;
- d. Le supplément de temps selon la lettre b passe de 30 à 40 % dès le début de l'année civile au cours de laquelle les collaborateurs atteignent l'âge de 55 ans révolus (supplément pour travail de nuit 3).

² Les suppléments de temps pour le service de nuit sont calculés sur la base de la durée effective du travail. En tenant compte de la rentabilité, BLS convient avec les collaborateurs ou leur représentant(e) de la manière de compenser le temps de travail résultant des suppléments de temps.

1.3 Jour de repos et de compensation

Droit **18**
¹ Sont accordés 63 jours de repos et 52 jours de compensation. Le droit à 52 jours de compensation se base sur un temps de

travail moyen quotidien de 492 minutes pour un temps de travail annuel de 2050 heures.

²Des jours de compensation supplémentaires sont accordés en cas de :

a. supplément pour travail de nuit 3 ;

b. temps de travail quotidien moyen supérieur à 492 minutes.

³Au moins 20 jours de repos par année civile doivent tomber un dimanche.

⁴Les jours fériés considérés comme des dimanches au sens des présentes dispositions sont les suivants : Nouvel An, 2 janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël et 26 décembre.

⁵À la demande du/de la collaborateur/trice, il est possible de convenir que le nombre de dimanches de congé est abaissé à 16, sachant qu'au moins un week-end de congé par mois doit être attribué, se composant d'un samedi entier et d'un dimanche entier.

⁶Si le tour de service tombe entièrement ou partiellement un dimanche ou un jour férié, il ne peut pas être imputé comme un dimanche de congé selon l'alinéa 3. Cette disposition ne s'applique pas aux collaborateurs engagés exclusivement pour le travail de nuit.

⁷Les dimanches ou jours fériés qui tombent pendant les vacances ne sont pas considérés comme des dimanches de congé au sens de l'alinéa 3. Si les vacances commencent et finissent un dimanche, seul l'un des dimanches est considéré comme un jour de congé.

⁸Dans le respect des critères économiques lors de l'élaboration des plans de service et des répartitions, le temps de travail quotidien moyen à atteindre est d'au moins 498 minutes pour prétendre à 63 jours de repos et 54,5 jours de compensation par année civile.

⁹Pour les collaborateurs qui arrivent ou quittent l'entreprise durant l'année civile, le droit aux jours de repos et de compensation est déterminé comme suit :

- a. le nombre de jours de repos et de compensation est abaissé au prorata du temps de service pour les collaborateurs ayant une semaine d'exploitation de cinq jours ;
- b. les collaborateurs ayant une semaine ordinaire de cinq jours ont droit au nombre de jours de repos et de compensation qui correspond au nombre de dimanches et jours fériés ainsi que de samedis qui tombent dans le temps de service.

¹⁰Les jours de congé des collaborateurs rémunérés à l'heure sont compris dans le tarif horaire.

19

Durée d'un jour de repos ou de compensation

¹Un jour de repos comprend 24 heures consécutives et doit pouvoir être passé au lieu de domicile. Le jour de repos doit être précédé par un temps de repos, qui doit être d'au moins douze heures sur une moyenne de 42 jours. Toutefois, le temps de repos ne peut avoir une durée inférieure à neuf heures. Si deux jours de repos consécutifs ou plus sont accordés, cette disposition ne s'applique qu'au premier jour de repos.

²Un jour de compensation comprend 24 heures.

³Si un ou plusieurs jours de repos sont répartis avec un ou plusieurs jours de compensation, l'un des jours de compensation peut être écourté à 22 heures, d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e).

20

Attribution des jours de repos et de compensation

¹Les jours de compensation et les jours de repos doivent en principe être fixés à l'avance dans la répartition.

²Ils doivent être répartis de manière équitable. En principe, les jours de compensation et les jours de repos ne peuvent pas être répartis séparément.

³Les jours de compensation doivent en général être répartis avec les jours de repos. Il est possible de convenir de deux jours de compensation non écourtés sans jour de repos, d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e).

⁴Un nombre équitable de jours de compensation (en général, pas plus de cinq jours) peut être mis à disposition en dehors de la répartition annuelle. Ils peuvent être obtenus dans le cadre des possibilités et, au besoin, en continu.

⁵Au moins quatre jours de congé par mois doivent être attribués, dont un dimanche de congé et deux jours de compensation. Un jour de congé peut tout au plus être suivi de treize jours sans jour de congé. Des intervalles de plus de dix jours entre deux jours de repos ou de compensation sont à éviter dans la mesure du possible. Des intervalles de plus de douze jours ne sont autorisés qu'avec l'accord des collaborateurs ou de leur représentant(e).

⁶Pour les collaborateurs sans répartition annuelle, au maximum quatre dimanches travaillés peuvent être affectés entre deux dimanches chômés. Si les collaborateurs en font la demande individuellement, il est possible de déroger à cette disposition.

⁷Pour des raisons liées à l'exploitation, le dimanche de congé tombant dans la semaine de vacances supra-légale peut toutefois être imputé aux dimanches de congé selon l'article 18, alinéa 3.

⁸Les époux ainsi que les partenaires qui font ménage commun et travaillent tous deux chez BLS peuvent demander de prendre leurs dimanches de congé en même temps, et si possible les autres jours de congé et de repos leur étant accordés. Leurs supérieurs se concertent.

21

¹Il faut donner suite à la demande d'un(e) collaborateur/trice relative au déplacement de jours de congé attribués lorsque :

Déplacement de jours de repos ou de compensation

- a. le déplacement est possible pour des raisons de service ; et que
- b. les dispositions relatives à l'attribution de jours de congé sont respectées.

² Si, pour des raisons de service impérieuses, il n'est pas possible d'accorder les jours de repos ou de compensation prévus, ceux-ci doivent être remplacés selon les dispositions relatives à l'attribution des jours de repos ou de compensation, si possible en tenant compte des souhaits des collaborateurs.

22

Imputation des absences payées

¹ En cas d'absences, 492 minutes sont imputées par jour de travail attribué.

² Si l'absence coïncide avec un jour de congé, elle n'est pas comptabilisée. Le jour de congé est considéré comme pris. Exceptions selon CCT, annexe 2, article 4.

23

Réglementations spéciales du temps de travail et du temps de repos

¹ Pour la formation professionnelle initiale et continue obligatoire ordonnée par BLS, la durée effective des cours est accordée, pauses et temps de déplacement compris.

² En cas de participation à des entretiens avec la direction d'entreprise, le temps de travail dépassant 492 minutes est pris en compte.

1.4 Vacances

24

Étendue

Une semaine de vacances comprend cinq jours de travail, un jour de compensation et un jour de repos.

25

Fixation des vacances

¹ Les vacances doivent être réparties entre tous les collaborateurs d'un secteur de telle manière que les besoins de BLS et les souhaits des collaborateurs soient pris en considération de la meil-

leure façon possible. Il convient notamment de tenir compte comme il se doit du trafic probable, des besoins personnels, ainsi que des dates des vacances des enfants en âge de scolarité. Les arrangements passés entre les collaborateurs doivent être respectés si les besoins d'exploitation de BLS le permettent.

²Dans tous les cas, les collaborateurs doivent être consultés avant la fixation de leurs vacances. Cela peut avoir lieu lors d'un entretien au cours duquel le/la collaborateur/trice peut faire part de ses souhaits personnels.

³Si aucun arrangement ne peut être trouvé, les vacances doivent être fixées selon le roulement suivant : janvier – mars – juin – février – avril – juillet – octobre – décembre – août – septembre – mai – janvier et ainsi de suite.

⁴Si une solution à l'amiable n'est trouvée que pour une partie des collaborateurs, les vacances des personnes qui n'adhèrent pas à cette solution doivent être fixées conformément au roulement défini à l'alinéa 3.

⁵Les dates des vacances doivent si possible être communiquées aux collaborateurs avant le 1^{er} octobre de l'année précédente, et au plus tard trois mois avant le début des vacances.

⁶Les vacances doivent être prises en bloc, dans la mesure du possible. Un fractionnement est autorisé si :

- les collaborateurs y consentent ou le demandent ;
- le service le permet ;
- et si une partie comprend au moins deux semaines.

⁷Si le/la collaborateur/trice en fait la demande, il est possible de lui attribuer une semaine de vacances sous la forme de journées ou demi-journées isolées. Une telle demande doit être accordée si le secteur le permet.

⁸S'ils le demandent, les époux ainsi que les partenaires en ménage commun qui travaillent tous deux auprès de BLS doivent

pouvoir prendre leurs vacances en même temps, dans la mesure du possible.

⁹Les vacances ne seront si possible pas fixées pendant une période où les collaborateurs sont temporairement dans l'impossibilité de travailler durant toute la journée pour des raisons médicales, à moins qu'ils en fassent la demande ou donnent leur accord correspondant. Les jours de vacances qui sont pris durant une telle période sont comptabilisés comme des jours de vacances entiers.

¹⁰Les vacances doivent en règle générale être prises au cours de l'année civile durant laquelle il existe un droit correspondant, au plus tard jusqu'à la fin janvier de l'année suivante.

¹¹Le solde des jours de vacances ne peut en règle générale pas être compensé par un paiement.

¹²Le début des vacances doit en général être fixé un lundi et la fin des vacances un dimanche. Dans la mesure où le travail le permet, à la demande des collaborateurs, le samedi et le dimanche précédant le début des vacances doivent être attribués comme des jours non travaillés.

¹³Lors du dernier jour de travail précédant les vacances, la fin du travail doit être fixée le plus tôt possible. Une fin du travail après 22 heures n'est pas autorisée.

26

Imputation des absences sur les vacances

¹Le droit aux vacances doit être réduit proportionnellement à la durée des absences si, au cours de l'année civile, les collaborateurs ont été absents de leur travail plus longtemps que :

a. 90 jours pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire. Les 90 premiers jours d'absence ne sont pas pris en compte dans le calcul de la réduction des vacances. La réduction se calcule comme suit :

$$\frac{\text{droit jours de vacances} \times (\text{absence en jours civils} - 90)}{365 (366)}$$

b. 30 jours pour cause de congé non payé. Les 30 premiers jours entrent en considération dans le calcul de la réduction des vacances. La réduction se fait séparément pour chaque année civile et se calcule comme suit :

$$\frac{\text{droit jours de vacances} \times \text{absence en jours civils}}{365 \text{ (366)}}$$

²L'arrondi commercial au demi-jour est appliqué pour les calculs selon l'alinéa 1.

³En cas d'absence d'une année entière, il n'y a pas de droit aux vacances.

⁴En cas de congé entièrement ou partiellement payé, aucune réduction n'est en principe appliquée. Les exceptions éventuelles sont réglées par la division du personnel.

⁵Les jours de service obligatoire que les collaborateurs seront selon toute probabilité tenus d'accomplir durant l'année doivent être pris en compte lors du calcul du droit aux vacances. Le cas échéant, le droit doit être réduit lors de l'année suivante si ces absences s'étendent sur plus de 90 jours.

⁶Les jours pendant lesquels les collaborateurs ont été partiellement absents de leur travail pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire sont cumulés et transformés en jours entiers d'absence et, le cas échéant, arrondis vers le bas en jours entiers. Les jours où le travail a été interrompu pour cause de maladie ou d'accident ne sont pas pris en compte.

⁷Les absences pour cause de maladie, d'accident, de service obligatoire ou de congé non payé ne peuvent être cumulées pour le calcul de la réduction des vacances que lorsque les deux valeurs limites fixées à l'alinéa 1, lettres a et b, sont atteintes.

**Droit aux vacances
en cas d'entrée
en service/de départ
en cours d'année**

27

¹Le droit aux vacances lors d'un engagement ou d'un départ en cours d'année civile est calculé proportionnellement à la période d'engagement, comme suit :

$$\frac{\text{nombre jours de vacances (droit annuel)} \times \text{période d'engagement en jours}}{365 (366)}$$

²Les jours de vacances pris en trop au moment du départ ne peuvent être compensés par des jours de repos et de compensation non encore pris ou par une retenue sur le salaire que si les collaborateurs quittent BLS de par leur propre faute. La résiliation volontaire des rapports de travail n'est pas considérée comme propre faute.

³Le règlement en espèces des jours de vacances non accordés au moment où les rapports de travail se terminent est régi par l'article 8, alinéa 7.

5.1

1.5 Plan de service et répartition du travail

28

Plan de service

¹Pour l'ensemble des services soumis à la LDT, l'entreprise doit établir un plan de service. Dans ce dernier doivent figurer les informations suivantes :

- a. indication temporelle du début et de la fin du service ;
- b. durée, situation temporelle et lieu des pauses et interruptions de travail ;
- c. lieu des activités et genre d'activités ;
- d. temps de travail ;
- e. suppléments de temps ;
- f. durée du tour de service.

²En cas de temps de travail régulier, il peut être renoncé à la représentation graphique dans les secteurs de la construction des voies ferrées, de l'entretien des voies ferrées et de la construction d'installations.

³Pour les postes de service avec un temps de travail et d'intervention de plus de douze heures par jour, le plan de service doit être représenté sous forme graphique pour les services réguliers.

⁴Le projet de plan de service doit être communiqué aux collaborateurs ou à leur représentant(e) au moins 21 jours avant son application.

⁵Quand le service autorise une certaine autonomie dans la gestion du temps de travail, il est possible de convenir par écrit de plages fixes ou de modèles de travail similaires avec le/la représentant(e) des collaborateurs. Cet accord doit être valable pour toute l'entreprise et régler aussi le temps de compensation et de travail supplémentaire.

29

Répartition du travail

¹L'entreprise établit une répartition annuelle du travail, qui contient :
a. nom du/de la collaborateur/trice ;
b. dates des jours de congé, des dimanches de congé, des jours de compensation attribués et des vacances ;
c. dates des services à accomplir.

²Le projet de répartition annuelle du travail doit être communiqué aux salariés au moins quatorze jours avant le début de l'année civile ou du changement d'horaire.

³Dans la répartition annuelle du travail, il est possible, d'entente avec le/la représentant(e) des salariés, de prévoir des tours de service sous la forme de créneaux horaires de douze heures au maximum en lieu et place des services à accomplir.

⁴Les jours auxquels aucun service ne peut être attribué dans la répartition annuelle du travail pour des raisons de service doivent être comptabilisés comme des jours de travail.

⁵Aucune répartition annuelle du travail n'est requise si la nature du service la rend impossible.

⁶ Si le/la collaborateur/trice en fait la demande par écrit, il est possible de renoncer à une répartition annuelle du travail d'un commun accord. Pour le début de chaque année civile ou le changement d'horaire, le/la collaborateur/trice peut à nouveau demander de revenir à une répartition annuelle du travail.

⁷ Dans les cas définis aux alinéas 3 à 6, les informations suivantes doivent être communiquées aux collaborateurs dans le respect des délais suivants :

- a. le nombre de jours de congé et de dimanches de congé pour l'année entière : avant le début de l'année civile ou du changement d'horaire :
- b. les informations décrites à l'alinéa 1, lettres b et c, sous la forme d'une répartition mensuelle du travail :
 1. 10 jours avant le début du mois ;
 2. ou en cas de planification continue : 28 jours à l'avance.

⁸ Il est possible de convenir de délais divergents pour certains secteurs dans le cadre du partenariat social.

5.1

Entrée en vigueur des plans de service et des répartitions du travail

30

¹ Les collaborateurs ou leur représentant(e) doivent être entendus avant la fixation définitive des plans de service et des répartitions du travail. Leurs requêtes sont prises en compte si les besoins d'exploitation et les dispositions de cette annexe le permettent.

² Si les plans de service et les répartitions du travail ne peuvent pas être achevés en temps voulu afin d'être soumis aux collaborateurs sous forme de projet avant leur entrée en vigueur, ils entrent en vigueur de manière provisoire.

³ Les requêtes de modification des plans de service et des répartitions du travail entrés en vigueur pour le personnel des trains et des locomotives doivent être déposées par écrit dans les deux semaines à partir du changement d'horaire.

⁴ Les modifications convenues avec les représentants du personnel doivent entrer en vigueur dans les plus brefs délais.

Saisie et décompte du temps de travail

31

¹Un décompte du temps de travail personnel est établi pour tous les collaborateurs. Ce décompte est vérifié mensuellement par les personnes chargées de la répartition et porté à connaissance. Les écarts par rapport au temps de travail réglementaire doivent dans la mesure du possible être compensés avant la fin de l'année civile. Un solde éventuel est reporté sur l'année suivante. Lorsque le solde du temps de travail du/de la collaborateur/trice est négatif, il doit être compensé d'entente avec la division du personnel, pour autant que cette situation soit survenue sans faute du/de la collaborateur/trice (moyenne des tours inférieure à 492 minutes).

²Avant une modification du taux d'occupation, les jours de repos, les jours de compensation et les jours de vacances doivent être compensés (au prorata du temps).

1.6 Travail à temps partiel

32

¹Le taux d'occupation et l'horaire de travail de base doivent être convenus par écrit. Le taux d'occupation convenu doit être maintenu en règle générale pendant au moins une année (si possible une année civile).

²Le temps de travail réglementaire selon l'article 6, alinéas 1 et 2, diminue proportionnellement au taux d'occupation convenu.

33

Vacances

¹Les collaborateurs employés à temps partiel ont droit au même nombre de jours de vacances que ceux à temps plein. Pour chaque jour de travail est crédité le temps de travail journalier réglementaire correspondant au taux d'occupation.

²En ce qui concerne la fixation des vacances, les collaborateurs employés à temps partiel sont sur un pied d'égalité par rapport à ceux employés à temps plein.

Heures supplémentaires et travail supplémentaire

34

¹On parle d'heures supplémentaires lorsque les collaborateurs dépassent, sans que du travail supplémentaire ait été ordonné, le temps de travail journalier réglementaire correspondant à leur taux d'occupation. On parle de travail supplémentaire lorsque les collaborateurs dépassent le temps de travail journalier correspondant à leur taux d'occupation, sur ordre d'un supérieur. Pour les collaborateurs effectuant des tours de service, la naissance du travail supplémentaire est réglementée en vertu de l'article 8, alinéa 1.

²Le décompte des heures supplémentaires et du travail supplémentaire est établi séparément.

³Les heures supplémentaires sont en général compensées par du temps libre de même durée. Le moment de la compensation doit être convenu avec les collaborateurs.

Absences payées, perception des heures supplémentaires et du travail supplémentaire

35

Le temps de travail quotidien réglementaire des collaborateurs est déterminant pour le décompte du temps.

5.1

1.7 Mesures spéciales de protection

Jeunes gens

36

¹Sont considérés comme jeunes gens les collaborateurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

²BLS doit prendre en considération comme il se doit la santé des jeunes gens et notamment veiller à ce qu'ils ne soient pas surmenés pendant le travail.

³Il est interdit d'employer des jeunes gens âgés de moins de 15 ans révolus. Dans ce sens, les stages d'information professionnelle ne sont pas considérés comme une activité.

⁴Il est interdit d'occuper des jeunes gens de moins de 17 ans révolus entre 23 heures et 5 heures, sauf à des fins de formation.

⁵Au sens de l'alinéa 4, le travail accompli avec des collaborateurs désignés comme instructeur/trice est considéré comme formation.

⁶L'accomplissement autonome de tours réguliers par de jeunes gens ainsi que les tours de renforcement ou les tours supplémentaires ne sont pas considérés comme du travail à des fins de formation.

⁷Il est interdit d'affecter de manière autonome des jeunes gens de moins de 18 ans révolus au service de manœuvre ou au service d'accompagnement des trains.

1.8 Dispositions pénales

37

Responsabilité pénale

¹Le contrôle de la bonne application des dispositions de la LDT et de l'OLDT incombe, au sein de BLS, à la division du personnel.

²Sont punissables les collaborateurs qui, dans l'exercice de leurs fonctions, agissent ou auraient dû agir pour BLS et qui, ce faisant, contreviennent intentionnellement ou par négligence à la LDT, l'OLDT ou une décision que les autorités compétentes ont rendue en application de ces dispositions, concernant :

- a. le temps de travail et de repos ;
- b. les vacances ;
- c. l'hygiène et la prévention des accidents ;
- d. la protection spéciale.

³Sont punissables les collaborateurs qui, intentionnellement ou par négligence, enfreignent une prescription de la LDT, de l'OLDT ou d'une décision rendue par les autorités compétentes en application de ces dispositions sur le temps de travail et de repos ainsi que sur la préservation de la santé et la prévention des accidents.

1.9 Exceptions pour les services de travaux**38****Temps de travail**

Des tours de service de moins de six heures de travail peuvent être prévus en plus des conditions mentionnées à l'article 6, alinéa 6, lors du passage du travail de jour à celui de nuit.

39**Extension du temps de travail maximal**

Le temps de travail moyen de neuf heures lors de sept jours de travail consécutifs peut, en dérogation à l'article 6, alinéa 5, être dépassé lors des 28 premiers jours en cas de charge de travail extraordinaire dans un intervalle de 56 jours, si :

- a. les collaborateurs ont été informés cinq jours à l'avance ;
- b. le temps de travail quotidien maximal de dix heures lors d'un tour de service n'est pas dépassé ;
- c. et si un jour de compensation et un jour de congé sont systématiquement attribués après cinq jours de travail.

Le temps de travail qui est accompli en plus du temps de travail moyen de neuf heures lors de sept journées de travail consécutives est considéré comme du travail supplémentaire. Il doit être compensé par du temps libre de même durée dans les 28 jours qui suivent la fin de la charge de travail extraordinaire.

40**Dépassement du temps de travail maximal**

Si des motifs impérieux tels que la force majeure ou des perturbations de l'exploitation nécessitent un dépassement supérieur à deux heures du temps de travail maximal fixé conformément à l'article 6, alinéa 5, le délai pour la compensation par du temps libre demandée peut être prolongé à sept jours de travail.

41**Tour de repos**

Dans les services de travaux, le tour de repos en dehors de la rotation selon l'article 14, alinéa 2, lettre a peut être réduit une fois entre deux jours de congé jusqu'à atteindre dix heures, d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e).

42

Travail de nuit

Pour des travaux de chantier et des travaux d'entretien de chantier qui ne peuvent être effectués que pendant la nuit pour des raisons liées à l'exploitation, le travail de nuit peut être attribué à titre exceptionnel pour plus de 15 jours dans l'intervalle de 28 jours, en dérogation à l'article 16, alinéa 2, si :

- a. un jour de congé et un jour de compensation sont attribués chaque semaine en bloc ;
- b. les collaborateurs sont informés au moins trois semaines avant le premier jour du travail de nuit du début et de la fin présumée du travail de nuit prolongé ;
- c. et si aucun service de nuit n'est attribué dans les 14 jours qui suivent le travail de nuit prolongé.

43

Attribution des jours de repos et de compensation

¹ Il convient d'attribuer aux collaborateurs, en complément de l'article 20, au moins un week-end de congé par mois, se composant d'un samedi entier et d'un dimanche entier. De plus,

- a. pendant la saison des chantiers (du 1^{er} mars au 31 octobre), tout au plus cinq dimanches travaillés,
- b. et en dehors de la saison des chantiers, tout au plus trois dimanches travaillés peuvent être fixés entre deux week-ends de congé.

² Pour les collaborateurs du service des travaux qui sont régulièrement affectés à l'entretien du tunnel de base du Lötschberg, le nombre de dimanches de congé peut être réduit de 20 à douze, d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e) et en dérogation à l'article 18, alinéa 3, si au moins un week-end de congé par mois est attribué, se composant d'un samedi entier et d'un dimanche entier.

1.10 Exceptions pour les ateliers

44

Extension du temps de travail maximal

Le temps de travail moyen de neuf heures lors de sept jours de travail consécutifs peut, en dérogation à l'article 6, alinéa 5, être

dépassé lors des 28 premiers jours en cas de charge de travail extraordinaire dans une intervalle de 56 jours, si :

- a. les collaborateurs ont été informés cinq jours à l'avance ;
- b. le temps de travail quotidien maximal de dix heures lors d'un tour de service n'est pas dépassé ;
- c. et si un jour de compensation et un jour de congé sont systématiquement attribués après cinq jours de travail.

Le temps de travail qui est accompli en plus du temps de travail moyen de neuf heures lors de sept journées de travail consécutives est considéré comme du travail supplémentaire. Il doit être compensé par du temps libre de même durée dans les 28 jours qui suivent la fin la charge de travail extraordinaire.

1.11 Exceptions pour le service de navigation

Section abrogée (chiffres 45 à 49)

1.12 Exceptions pour le personnel des locomotives

5.1

50

Attribution des pauses

En dérogation à l'article 11, alinéa 2, des pauses d'au moins 30 minutes peuvent être attribuées.

51

Imputation des pauses comme temps de travail

Les suppléments liés au temps de pause suivants s'appliquent en dérogation à l'article 14, alinéa 1 :

- a. 100 % pour le temps de pause additionné qui dépasse 70 minutes dans un même tour de service ;
- b. 30 % pour le temps de pause en dehors du lieu de service additionné qui dépasse 60 minutes, sans toutefois être supérieur à 70 minutes.

52

Tour de repos et temps de repos précédant le jour de congé

¹Le tour de repos selon l'article 15, alinéa 2 est d'au moins dix heures pour le personnel des locomotives.

²Le temps de repos précédant le jour de congé selon l'article 19, alinéa 1 est d'au moins dix heures pour le personnel des locomotives.

53

Travail de nuit

Le travail de nuit ne peut plus être attribué plus de cinq fois consécutives en dérogation à l'article 16, alinéa 2. Plus d'une heure de travail de nuit peut tout au plus être fixée pendant quatre nuits consécutives.

54

Suppléments de temps pour le travail de nuit

Pour le travail entre 2 et 6 heures, un supplément de temps de 10 % est versé en plus des suppléments de temps pour le travail de nuit selon l'article 17, alinéa 1.

55

Forfaits de temps

¹Un forfait de neuf minutes est comptabilisé dans les heures quotidiennes de travail pour la mise à jour des horaires et des règlements, le traitement des bandes de mesure de la vitesse, l'établissement de bulletins de réparation et les entretiens avant ou après le temps de travail attribué.

²Les temps de déplacement entre les différentes zones de la gare au début ou à la fin du travail pour la reprise ou la remise de trains pendant un tour de service sont imputés sur le temps de travail pour chaque déplacement prévu dans le plan de service. Le domaine d'activités Production ferroviaire, d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e), relève si nécessaire les distances et les temps de déplacement et les communique aux collaborateurs.

1.13 Exceptions pour le personnel des trains et le service de sécurité

56

Extension du temps de travail maximal

¹Pour les collaborateurs du service de sécurité et pour le personnel d'accompagnement des trains affectés pour transporter des personnes vers des lieux de manifestations sportives, il est pos-

sible de passer des accords écrits avec le/la représentant(e) des collaborateurs, aux termes desquels :

- a. le temps de travail ininterrompu défini à l'article 13, alinéa 4, peut être allongé de cinq heures à un maximum de sept heures ;
- b. le temps de travail maximal d'un tour de service selon l'article 6, alinéa 5 peut être étendu de dix heures à un maximum de 14,5 heures ; dans l'intervalle de sept jours de travail consécutifs, le temps de travail maximal ne peut toutefois pas dépasser les 72 heures ;
- c. le tour de service en vertu de l'article 10, alinéa 3 peut être prolongé une fois entre deux jours de congé de treize heures pour atteindre quinze heures au maximum.

Pour ces services, un supplément pour temps de pause de 100 % est accordé.

²Pour les organes de sécurité qui sont mobilisés pour le service d'ordre, la sécurisation de l'accès au domaine ferroviaire et la protection des personnes lors des manifestations d'envergure, il est possible, à raison de huit jours de travail par année civile :

- a. d'étendre le temps de travail maximal d'un tour de service selon l'article 6, alinéa 5, qui est de dix heures, de tout au plus quatre heures de déplacement sans travail effectif ; la compensation est déterminée par l'article 8, alinéa 2 ;
- b. de prolonger le tour de service de douze heures à un maximum de quinze heures.

Il est convenu avec le/la représentant(e) des collaborateurs des manifestations d'envergure qui tombent sous le coup de cet article.

57

Attribution des pauses

En dérogation à l'article 11, alinéa 2, des pauses d'au moins 30 minutes peuvent être attribuées.

58

Imputation des pauses comme temps de travail

Les suppléments liés au temps de pause suivants s'appliquent en dérogation à l'article 14, alinéa 1 :

- a. 100 % pour le temps de pause additionné qui dépasse 70 minutes dans un même tour de service ;

- b. 30 % pour le temps de pause en dehors du lieu de service additionné qui dépasse 60 minutes, sans toutefois être supérieur à 70 minutes.

59

Forfaits de temps

¹ Un forfait de neuf minutes est comptabilisé dans les heures quotidiennes de travail pour la mise à jour des horaires et des règlements, le traitement des bandes de mesure de la vitesse, l'établissement de bulletins de réparation et les entretiens avant ou après le temps de travail attribué.

² Les temps de déplacement entre les différentes zones de la gare au début ou à la fin du travail pour la reprise ou la remise de trains pendant un tour de service sont imputés sur le temps de travail pour chaque déplacement prévu dans le plan de service. La division supérieure, d'entente avec les collaborateurs ou leur représentant(e), relève si nécessaire les distances et les temps de déplacement et les communique aux collaborateurs.

1.14 Autres groupes de collaborateurs

60

Collaborateurs faiblement occupés dans le service d'exploitation

Pour les collaborateurs définis à l'article 3, alinéa 4, la règle suivante s'applique :

- a. Le tour de repos précédant le début du tour de service lors duquel a lieu une intervention dans le service d'exploitation doit être d'au moins douze heures.
- b. Le jour de travail lors duquel a lieu l'intervention dans le service d'exploitation, les dispositions suivantes doivent notamment être observées :
 - 1. articles 6 ss sur le temps de travail maximal au sein du tour de service respectif ;
 - 2. article 10 relatif au tour de service ;
 - 3. articles 11 ss sur les pauses et les interruptions de travail.
- c. Les autres dispositions de cette annexe s'appliquent par analogie.

61**Collaborateurs
soumis à la LTr**

Pour les collaborateurs qui sont soumis à la LTr, les règles suivantes s'appliquent indépendamment des dispositions de la LTr :

- a. Vacances: droit selon l'article 54 de la CCT.
- b. Réduction des vacances: est calculée selon l'article 55 de la CCT.
- c. Temps de travail annuel: est déterminé selon l'article 53 de la CCT.
- d. Temps de travail quotidien maximal: douze heures. Les temps de travail quotidien réguliers de plus de dix heures doivent être évités.
- e. Pauses: en cas de journée de travail de plus de cinq heures, il faut prendre une pause d'au moins 30 minutes.
- f. Temps de travail supplémentaire: temps de travail ordonné ou autorisé dépassant les 45 heures hebdomadaires.
- g. Travail du soir: le travail du soir ordonné (entre 20 et 23 heures) nécessite le consentement des collaborateurs.
- h. Travail de nuit: temps de travail entre 0 et 6 heures ainsi qu'entre 23 heures et minuit du lundi au samedi.
- i. Travail du dimanche: temps de travail le dimanche de 0 à 24 heures.

5.2 Congés

1

Base Cette annexe se base sur l'article 57 de la CCT.

2.1 Congé payé

2

Principes

¹La durée du congé correspond en règle en générale au temps nécessaire à la participation aux manifestations ou à l'accomplissement des tâches. Un jour de congé payé compte 492 minutes.

²La personne qui souhaite accepter des engagements pouvant nécessiter des congés répétés de plusieurs heures ou jours durant l'année doit examiner au préalable, avec son supérieur, la question de l'octroi des congés.

³Le congé est accordé en tenant compte équitablement du motif, si et dans la mesure où les conditions et le travail le permettent.

⁴Les demandes de congé doivent être déposées par écrit suivant la voie hiérarchique et accompagnées d'un justificatif, par exemple une invitation.

⁵Les enfants du conjoint et les enfants recueillis, les beaux-parents et les parents nourriciers de même que les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés aux enfants, aux parents et aux frères et sœurs.

3

Nature des absences

BLS accorde un congé payé pour les absences suivantes pendant le temps de travail régulier, de la durée indiquée pour chaque cas :

Motif	Étendue
Propre mariage (aussi en cas de remariage)	1 jour
Participation au mariage d'un enfant, du père, de la mère ou des frères et sœurs	1 jour

Motif	Étendue
Pour les papas à la naissance de leur enfant (y c. naissances multiples)	10 jours dans les 6 mois suivant la naissance 8 jours supplémentaires après concertation entre le supérieur et le collaborateur dans les 18 mois suivant la naissance (jours distincts ou consécutifs)
Décès d'un membre de la famille <ul style="list-style-type: none"> – en cas de décès du conjoint ou du partenaire (aussi de même sexe), des parents ou des enfants – en cas de décès des grands-parents, y compris ceux du partenaire, des beaux-parents, des arrière-grands-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, d'une belle-fille ou d'un beau-fils, d'un petite-fille ou d'un petit-fils ou d'une arrière-petite-fille ou d'un arrière-petit-fils, d'une tante ou d'un oncle 	jusqu'à 3 jours 1 jour

Motif	Étendue
<p>Absences pour raisons familiales telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soins dispensés à un membre de sa propre famille (conjoint(e) ou partenaire faisant ménage commun) suite à un accident ou à une maladie grave subite ; – présence au chevet d’une personne mourante de sa propre famille ; – soins ou prise en charge de ses propres enfants ou des enfants vivant sous le même toit jusqu’à l’âge de 15 ans, aussi longtemps que le/la collaborateur/trice doit personnellement s’occuper des soins parce qu’il/elle ne peut pas compter sur l’aide de tiers. Les collaborateurs sont tenus d’organiser l’aide de tiers dans des conditions acceptables le plus rapidement possible pour pouvoir s’acquitter à nouveau de leur obligation de travailler. À la demande de BLS, un certificat médical doit être fourni. 	<p>Durée requise jusqu’à trois jours</p>
<p>Candidatures à un poste</p>	<p>Le temps nécessaire, sur présentation d’un justificatif.</p>
<p>Déménagement / Déménagement dans un appartement non meublé</p>	<p>1 jour par année civile</p>
<p>Exercice d’une fonction publique</p>	<p>En accord avec la division du personnel, jusqu’à 15 jours au max. par année civile</p>
<p>Collaborateurs qui, en leur qualité de délégués du personnel ou d’une association de personnel, sont invités à des séances avec un représentant de l’entreprise.</p>	<p>le temps nécessaire</p>

Motif	Étendue
Collaborateurs qui participent à des séances ou assemblées en tant que délégués ou en tant que conseillers de la caisse de prévoyance du personnel BLS	le temps nécessaire, au maximum 8,2 heures par jour
25 ^e année de travail 40 ^e année de travail	½ jour 1 jour
Recrutement, examens militaires professionnels et libération de l'obligation de servir	le temps nécessaire
Exercices obligatoires et cours des pompiers	jusqu'à 3 jours par année civile
Participation aux manifestations du 1 ^{er} mai, dans les environs proches	le temps nécessaire
Pour le travail au sein d'associations du personnel, BLS met à la disposition des syndicats le nombre convenu de chèques de congés.	–
Union sportive suisse des transports publics (USSC)	La division du personnel tranche sur demande.
Union artistique et intellectuelle des cheminots suisses (VKES)	La division du personnel tranche sur demande.

Motif	Étendue
Participation à des manifestations de formation d'associations du personnel la division du personnel décide sur demande. La division du personnel décide sur demande des associations du personnel quels cours sont soumis à approbation. Les organisateurs suivants sont pris en considération : a. L'institut de formation ARC (Travail Suisse) b. Movendo – Institut de formation des syndicats c. Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ) d. Syndicat du personnel des transports (SEV) e. transfair f. Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants (VSLF)	Jusqu'à 5 jours peuvent être accordés sur deux années civiles.
Jeunesse et sport (J+S)	La division du personnel tranche sur demande.

4

Compensation ultérieure

¹ Lorsque le congé coïncide avec des jours chômés ou des jours de vacances, les jours de congé demandés ne peuvent être compensés ultérieurement que dans les cas suivants :

- propre mariage ;
- naissance d'un enfant ;
- décès du conjoint ou du partenaire (aussi de même sexe), des parents ou des enfants, ou décès d'un parent s'il incombe au collaborateur de régler les détails liés aux funérailles ;
- anniversaires de travail ;
- séances avec des représentants de l'entreprise.

² Si la participation à une réunion de formation des représentants du personnel tombe un jour de repos ou de compensation situé entre lundi au vendredi, cette journée est compensée ultérieurement sous forme de congé payé.

³Dans tous les autres cas, ces jours sont considérés comme pris et ne donnent donc pas droit à une compensation ultérieure.

2.2 Congés non payés

5

Principes

¹Un congé non payé doit être accordé lorsque cela est possible, si et dans la mesure où les circonstances en matière de personnel et de travail le permettent et que BLS n'en subit aucun préjudice.

²En règle générale, le congé ne doit pas dépasser une année. En cas de circonstances particulières, des exceptions sont possibles avec l'accord de la division du personnel.

³BLS prend en charge les cotisations de l'employeur à la caisse de pension ; dès le 31^e jour, les cotisations doivent être versées par la personne en congé.

6

Congés pour activités extrascolaires (congé jeunesse)

¹Les collaborateurs ont droit, jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, de se voir accorder jusqu'à cinq jours de congé non payé par année civile pour l'accomplissement d'activités de jeunesse extrascolaires.

²Cette activité englobe les fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil dans le cadre d'activités de jeunesse au sein d'une organisation culturelle ou sociale.

7

Aide-mémoire

Les principaux éléments et dispositions sont résumés dans un aide-mémoire qui peut être obtenu auprès de la division du personnel.

5.3 Salaire

1

Fondements

Cette annexe se base sur les articles 61 à 66 de la présente CCT.

2

Part liée à la fonction

Tous les postes sont attribués sur la base d'une évaluation analytique ou sommaire des tâches, des exigences et des responsabilités liées à une fonction. Les fonctions sont représentées dans un plan de classification et classées selon les échelons de fonction. L'échelon de fonction est déterminant pour le salaire. La progression entre deux échelons de fonction est linéaire.

3

Fixation des vacances

¹Le salaire d'entrée est convenu au moment de l'entrée en fonction au BLS. L'adaptation de cette part a lieu selon le niveau d'intégration au poste de travail compte tenu de la durée d'activité.

²La part comprend cinq échelons. Avec l'échelon 5, les 100 % de la part liée à la prestation sont atteints.
dice.

³L'échelon 5 est en règle générale atteint après trois ans au plus tard, pour autant que les exigences du poste de travail soient remplies.

⁴Les échelons des exigences du poste de travail sont définis comme suit:

5 Les exigences sont satisfaites

4 Les exigences sont en grande partie satisfaites

3 Les exigences sont à peine satisfaites

2 Les exigences ne sont satisfaites qu'en moindre partie

1 Les exigences ne sont pas satisfaites

⁵Des primes peuvent être attribuées aux collaborateurs pour récompenser des résultats extraordinaires.

4**Part liée
à l'expérience**

¹La part liée à l'expérience se mesure à l'expérience de vie et englobe ainsi la maturité des collaborateurs, celle-ci n'étant pas forcément liée à l'exercice direct de la profession ni au travail au sein de BLS. Il est tenu compte de la tranche de vie entre 26 et 40 ans.

²L'expérience rend possible une augmentation automatique de salaire dans un cadre prédéfini.

5**Facteur du marché**

¹Le facteur de marché réside dans le fait que les salaires initiaux varient en fonction du marché. Il conduit à une correction de la valeur de la fonction jusqu'à l'âge maximal de 24 ans. Le facteur de marché est examiné et adapté périodiquement sur la base de comparaisons salariales.

²En cas de pénurie sur le marché de l'emploi, un supplément lié au marché peut être octroyé pour certaines fonctions ou professions spécifiques.

6**Adaptation du salaire**

Les réductions individuelles de salaire sur la base de l'évaluation des performances sont communiquées au préalable par écrit aux collaborateurs concernés.

7

Échelle des salaires:
état au 01.04.2020

Niveau de fonction	Salaire 100% (âge 40 / éch. sal. 5)	Niveau de fonction	Salaire 100% (âge 40 / éch. sal. 5)
1	60'836	15	93'890
2	62'364	16	97'448
3	63'930	17	101'140
4	65'536	18	104'971
5	67'181	19	108'950
6	68'870	20	113'077
7	70'599	21	117'362
8	72'372	22	121'808
9	75'114	23	126'423
10	77'960	24	131'213
11	80'914	25	136'185
12	83'979	26	141'342
13	87'161	27	146'700
14	90'464	28	152'258

5.4 Indemnités et remboursement des frais

1

Base Cette annexe se base sur les articles 68 à 73 de la présente CCT.

4.1 Prime de fidélité

2

Principes

¹Sont comptabilisées les années de service au sein de BLS, de BLS Cargo SA ainsi que dans une filiale, à condition que BLS y participe à hauteur de 50 % au moins.

²Lors d'un réengagement, au maximum 15 années de service selon l'alinéa 1 sont comptabilisées.

³La moitié des années de service auprès d'une entreprise ferroviaire suisse ou de login (sans la période d'apprentissage) est comptabilisée, éventuellement cumulée avec l'alinéa 2, sans toutefois dépasser 15 ans.

⁴Le délai pour le versement de la prime de fidélité est dans tous les cas de cinq ans.

⁵Si les rapports de travail sont résiliés pour cause d'invalidité, de vieillesse ou de décès, un soixantième de la prime de fidélité sera versé :

- aux collaborateurs ;
- au conjoint survivant ;
- au partenaire survivant (aussi de même sexe) ; ou
- aux enfants mineurs

par mois entier suivant la 15^e année de service accomplie ou la dernière échéance.

⁶Les périodes d'apprentissage, y compris celle d'une deuxième formation, ne sont pas comptabilisées dans la période déterminante.

⁷Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas de résiliation des rapports de travail pour des raisons différentes de celles définies à l'alinéa 5. En principe, aucun droit à une prime de fidélité n'existe en cas de résiliation des rapports de travail.

⁸BLS peut refuser le droit à une prime de fidélité pour cause de résultats insuffisants ou de comportement insatisfaisant. Le cas échéant, les collaborateurs sont prévenus par écrit.

3

Conversion de la prime de fidélité en congé payé

¹Si les collaborateurs souhaitent un congé payé en lieu et place de l'intégralité ou d'une partie de la prime de fidélité, ils doivent en faire la demande par la voie hiérarchique au service supérieur, au plus tard deux mois avant la date d'échéance de la prime. Le service communique aux collaborateurs, par la voie hiérarchique, sa décision quant à la conversion et en informe la division du personnel.

²Si des raisons particulières impliquent le refus exceptionnel de la conversion, la décision doit être motivée. Les collaborateurs ont la possibilité d'exiger un examen de la décision par voie de recours auprès de la division du personnel, qui tranche en dernière instance.

³La prime de fidélité est convertie en temps de la manière suivante :

- 10 ans correspondent à 5 jours ;
- 15 ans correspondent à 10 jours ;
- 20 ans correspondent à 15 jours ;
- 25 ans et ensuite tous les 5 ans correspondent à chaque fois à 20 jours.

⁴Les collaborateurs demandent à leur supérieur l'obtention du congé conformément à leurs souhaits. Celui-ci prend sa décision en tenant compte de la situation du personnel et de l'organisation du travail.

⁵Délai d'obtention et décompte :

- Le congé peut être obtenu dans les cinq ans après l'échéance. Après ce délai, le congé non pris est compensé par un paiement. Les collaborateurs sont libres d'exiger en tout temps le versement du solde existant.
- La date d'échéance est toujours déterminante pour le calcul du montant de la prime, indépendamment de la date du décompte. Il n'existe aucun droit à des intérêts.

⁶Maladie, accident, décès :

- Le congé est interrompu en cas de maladie ou d'accident. L'interruption débute le jour de l'annonce de la maladie, moyennant la présentation d'un certificat médical.
- Le congé ne devrait pas être octroyé aux collaborateurs pendant la période où ils sont temporairement dans l'impossibilité de travailler durant toute la journée pour des raisons médicales, à moins qu'ils n'aient donné leur accord. Les jours de congé pris pendant une telle période sont considérés comme des jours entiers.
- Si les collaborateurs décèdent pendant le congé, le solde de la prime de fidélité est versé aux survivants.

4.2 Indemnités

4

Travail de nuit

¹Le début et la fin effectifs du travail sont déterminants pour l'indemnité du travail de nuit. Lors de pauses de plus de trois heures, seules trois heures sont prises en compte. Les heures de chaque tour de service sont additionnées.

²Ne donnent pas droit à l'indemnité :

- les suppléments de temps de toute nature ;
- la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans travail effectif (y compris le temps de déplacement).

³En lieu et place de l'indemnité, les collaborateurs soumis à la LTr ont droit à un supplément de salaire de 25 % selon l'article 69, alinéa 1, CCT.

5

Travail dominical

¹L'indemnité pour le travail dominical est accordée pour le temps de travail effectué et les temps de déplacement correspondants.

²Ne donnent pas droit à l'indemnité :

- les autres suppléments de temps ;
- la participation ou la collaboration à des cours.

³En lieu et place de l'indemnité, les collaborateurs soumis à la LTr ont droit à un supplément de salaire de 50 % selon l'article 69, alinéa 2, CCT.

6

Travail dans des tunnels

L'indemnité de tunnel est accordée :

- lors d'un séjour ininterrompu d'au moins trois heures dans un tunnel ; ou
- lors d'un séjour de cinq heures pendant un tour de service dans un ou plusieurs tunnels, si l'intervention est discontinue.

4.3 Remboursement des frais

7

Frais de repas et d'hébergement à l'extérieur

¹Le taux s'élève à CHF 20.– par repas, et est accordé :

- lors d'une absence entre 11 h 00 et 14 h 00 ;
- lors d'une absence entre 18 h 00 et 21 h 00.

²Le droit au remboursement selon l'alinéa 1 est supprimé si aucune pause n'est prise pendant la période concernée.

³Le taux s'élève à CHF 13.50 pour un repas emporté personnellement (pique-nique sorti du sac à dos).

⁴Les collaborateurs ont la possibilité, dans la mesure où les conditions locales le permettent, de prendre un repas principal com-

plet, boissons non alcoolisées comprises, dans la cuisine mobile. Dans ce cas, aucun droit supplémentaire à une indemnité selon l’alinéa 1 n’est accordé.

⁵Les membres des équipes d’entretien des infrastructures sans services sur la caténaire ont en outre droit à un repas principal sur le lieu de travail, conformément à l’alinéa 4.

⁶Est considéré ici comme lieu de travail l’ensemble du territoire de la commune politique dans laquelle se situe le lieu où sont affectés les collaborateurs. Lors de situations particulières, les lieux de travail peuvent s’étendre sur plusieurs communes politiques.

⁷Si les collaborateurs doivent passer la nuit à l’extérieur, BLS prend en charge les frais. La facture de l’hébergement doit en principe être adressée directement à BLS. Les frais sont remboursés aux collaborateurs à titre exceptionnel, sur présentation de la quittance.

⁸Si BLS ou des tiers supportent les coûts, les collaborateurs ne peuvent prétendre à leur remboursement.

⁹Le remboursement des frais du personnel des locomotives est régi au chiffre 12.

8

Remboursement des frais supplémentaires

Si une intervention en dehors du lieu de travail engendre pour les collaborateurs des frais supplémentaires qui ne sont pas réglés par les dispositions précédentes, ceux-ci peuvent se faire rembourser sur présentation d’une quittance correspondante.

9

Remboursement des frais de cours, d’instructions de groupe, de visites et de manifestations analogues

¹Les frais d’hébergement et de repas des conférenciers ainsi que des participants sont pris en charge par BLS.

²Pour les cours organisés par des tiers, les dispositions communiquées avec l’invitation font foi. L’invitation doit renseigner les

participants au cours quant à leurs prétentions et au remboursement des frais éventuels.

10

Utilisation de la voiture, indemnités kilométriques

¹L'indemnisation des frais pour les déplacements d'ordre professionnel avec le véhicule privé est de :

jusqu'à 5000 km/année civile, CHF –.60/km ;

de 5001 à 10 000 km/année civile, CHF –.50/km ;

plus de 10 000 km/année civile, CHF –.45/km.

²Les déplacements à titre privé avec des véhicules de BLS doivent être remboursés par les utilisateurs. Si le véhicule n'est pas uniquement utilisé à des fins privées (p. ex. transport de matériel à un poste de travail), les taux appliqués à l'alinéa 1 sont réduits de 50 %.

³Les déplacements du lieu de domicile au lieu de travail sont en principe considérés comme des courses privées.

11

Frais de taxi des collaboratrices

Les collaboratrices terminant le travail après 22 h 00 ou le commençant avant 5 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 ou vice-versa, sans toutefois dépasser CHF 15.– par course.

12

Remboursement de frais pour le personnel des trains et des locomotives

¹Les frais du personnel des trains et des locomotives font l'objet d'un dédommagement forfaitaire. Le taux s'élève à CHF 17.– par jour de travail.

²Lors d'une absence de moins de quatre heures au total, ce taux est réduit de moitié.

³Le taux fixé à l'alinéa 1 s'applique aux cours ou manifestations similaires pour lesquels les frais de repas ne sont pas pris en charge.

5.5 Participation au sein de l'entreprise

1

Base Cette annexe se base sur les articles 93 à 97 de la présente CCT.

2

Comités ¹Pour les tâches correspondantes à accomplir, des comités permanents ou ad hoc peuvent être créés selon les besoins des collaborateurs.

²Les comités permanents, leur composition, ainsi que les autres modalités, sont précisées dans une directive séparée. Les modifications des directives sont effectuées de concert avec les partenaires sociaux. La division du personnel décide de la création de comités ad hoc sur la base des demandes lui étant adressées.

3

Élection des membres des comités ¹L'élection des membres a lieu selon l'article 95 de la présente CCT.

²Les propositions d'élection peuvent être présentées par les collaborateurs et par les partenaires sociaux en tant que parties contractantes. Les propositions d'élection de collaborateurs doivent être confirmées par la signature d'au moins 15 électeurs autorisés du groupe électoral correspondant. Dans les secteurs comptant moins de 45 électeurs autorisés, la proposition d'élection doit être signée par au moins un tiers du groupe d'électeurs autorisés.

³Les membres des commissions permanentes, sont élus pour quatre ans. Leur réélection est possible. Lors de mutations de personnel (départs, transferts), il est procédé à une élection de remplacement pour la durée restante du mandat de quatre ans.

⁴Si, lors d'une élection, il n'y a pas plus de candidats que de mandats à attribuer, les candidats sont élus tacitement.

4

Domaines de participation

¹La participation au sein de l'entreprise se rapporte à la préparation de décisions sur des questions d'intérêt général et de principes. Cela concerne en particulier les domaines suivants :

- questions spécifiques concernant les domaines de travail correspondants ;
- nouvelles méthodes de travail et moyens d'aide techniques, modifications des déroulements de travail, acquisition de nouvelles installations et machines ;
- formations professionnelles initiales et continues, examens ;
- mesures concernant la protection contre les accidents, sécurité d'exploitation et hygiène, installations de sécurité / signalisation ;
- détermination de standards et de normes pour l'agencement et l'équipement des places de travail ;
- affaires locales concrètes, tels que projets de travaux, etc.

²Les affaires de nature personnelle ou relevant du droit du travail, telles que répartitions, promotions, atteinte au devoir de travail et de diligence, plaintes, questions de politique du personnel ou de stratégie d'entreprise, font l'objet de la relation entre les partenaires sociaux et de ce fait, elles sont exclues du champ d'expertise des comités.

5

Présidence des comités

Les comités élisent un président en leur sein. Celui-ci prépare les affaires avec le département spécifique, organise et dirige les réunions du personnel.

6

Procès-verbal

¹Les séances des commissions font l'objet d'un procès-verbal. Le procès-verbal doit confirmer les délibérations et contribuer à la communication des informations aux fonctions concernées ainsi qu'aux cercles de personnel concernés. Il doit comprendre, si possible :

- un bref résumé des informations, des discussions et des opinions ;
- les décisions ;
- les éventuels exposés (en tant qu'annexe au procès-verbal).

²La rédaction du procès-verbal est en règle générale rédigée par le département spécialisé concerné.

7

Documentation des membres des comités

La division du personnel, de concert avec les départements ou les divisions et en consultation avec les membres des comités, se charge d'établir une documentation appropriée (directives, rapports, statistiques, etc.).

8

Tâches des membres des comités

¹Suite à différents contacts et sondages, les membres des comités tiennent compte, lors du traitement de chaque affaire, d'une opinion aussi représentative que possible du personnel qu'ils représentent.

²Les membres des comités, au sein de leurs cercles de personnel, rapportent leurs activités et les questions actuelles des comités.

³Dans l'exercice de leurs droits et de leurs devoirs, les partenaires agissent selon le principe de la bonne foi. Ils visent, sur la base d'une évaluation objective des problèmes présentés, ainsi que des connaissances et expériences professionnelles acquises, des solutions qui sont d'une utilité optimale pour l'entreprise. Pour ce faire, ils expriment leur opinion librement et ouvertement, en leur âme et conscience et avec professionnalisme.

⁴Les membres des comités sont tenus à la plus grande discrétion sur les affaires d'entreprise dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leur fonction, vis-à-vis de tiers, pour autant que ceux-ci ne soient pas chargés de préserver les intérêts des collaborateurs.

Fil directeur **9** Si nécessaire, les comités et les commissions élaborent un fil directeur des tâches et responsabilités.

Temps de travail **10** ¹Le temps de travail est régi par la présente CCT, aux annexes 1 et 2.

²Le remboursement des frais est réglementé par la présente CCT, à l'annexe 4.

Autres prestations **11** Si nécessaire, des locaux et des moyens appropriés ainsi que des prestations de services administratifs sont mis à disposition par BLS pour les activités des comités.

Récapitulatif des formes de participation **12** Afin de rendre la participation dans l'entreprise plus compréhensible, les formes de participation et les contenus font l'objet d'un nouveau classement. (base : CCT, articles 93 à 97 ; annexe 5).

Notion	Définition	Degré de particip. dans l'entreprise				Thème partenariat social
		Info	DR	CD	RI	
Temps de travail						
Instructions concernant le temps de travail	Règlementation d'entreprise					X
Prescriptions sur le temps de travail		X				
Modèle de temps de travail			X			
Tableaux de service			X	X ⁽¹⁾		
Roulement			X	X ⁽¹⁾		
Temps de déplacement			X			
Domaine social						
Règlement sur les vêtements de travail						X
Usage opérationnel vêtements de travail	- Assortiment - Points / horaires d'utilisation		X			
Possibilités de se restaurer			X			
Places de stationnement du personnel			X			
Participation						
Recours à des comités spécialisés						X
Constitution de comités spécialisés					X	
Fil directeur	Tâches et compétences en matière de participation			X		
Prescriptions / généralités						
Prescriptions spécifiques à un domaine	- Pas de réglementation du temps de travail		X			
Instructions de travail	- Déterminer le caractère contraignant des systèmes, applications ou domaines	X				
Informations selon la CCT		X				

Notion	Définition	Degré de particip. dans l'entreprise				Thème partenariat social
		Info	DR	CD	RI	
Développement du personnel						
Offre de formation	Offre de formation initiale et continue	X				
Formation professionnelle	Si l'un des profils professionnels suivants est concerné dans son ensemble par la formation : - personnel des locomotives ; - personnel des trains ; - chef de la circulation des trains (direction Traction).		X			
Définition des profils professionnels	- Personnel des locomotives - Personnel des trains - Chef de la circulation des trains (direction Traction)		X			
Système d'évaluation du personnel						X
Réorganisations						
Réorganisation / restructuration	Si des UO entières / des domaines entiers ou plus de 30 collaborateurs sont concernés. Les partenaires sociaux et BLS décident conjointement au sujet du comité de participation dans l'entreprise.					X
Projets spécialisés avec impact sur le personnel		X				
Information sur des projets qui concernent le personnel		X				
Sécurité au travail et protection de la santé						
Prévention des accidents			X			
Protection de la santé	- Aménagement du poste de travail - Processus de travail		X			

¹⁾ en cas de codécision - cf. article de la CCT
CO = Codécision

Info = Information CS = Consultation
RP = Responsabilité propre .

5.6 Télétravail à domicile et travail dans les hubs¹

Base et généralités

1

¹ La présente annexe se base sur le chapitre 2 de la CCT, Droits et obligations.

² Avec les possibilités actuelles, le travail en dehors du poste de l'entreprise a pris une nouvelle forme devenue désormais chose courante. Les articles suivants définissent les conditions-cadres de la nouvelle forme de travail.

³ Les collaborateurs, l'employeur et les supérieurs reconnaissent les avantages du travail en dehors du poste de l'entreprise et tiennent compte des intérêts et des besoins de chacun. Dans le cadre d'un dialogue commun, les parties prenantes clarifient les problèmes éventuels et favorisent des optimisations individuelles des conditions de travail et des prestations.

⁴ En principe, le travail en dehors du poste de travail de l'entreprise est possible si cette dernière l'autorise. Si l'exploitation l'exige, des prestations de travail individuelles en dehors du poste de travail de l'entreprise peuvent également être ordonnées à titre exceptionnel.

⁵ Les collaborateurs qui travaillent en dehors du poste de travail de l'entreprise sont intégrés dans les processus et l'organisation du travail de BLS. Ils ont l'habitude de travailler de manière autonome et de se fixer des objectifs réalistes pour leur travail quotidien.

Champ d'application

2

¹ Sauf disposition contraire du contrat de travail individuel, la présente annexe est obligatoire pour tous les collaborateurs soumis à la CCT.

¹ Les hubs sont des espaces de co-working situés dans différents lieux. Ils permettent de réduire vos déplacements et vous donnent la possibilité de travailler avec des collègues d'autres secteurs.

²Les collaborateurs domiciliés à l'étranger sont exclus du champ d'application de la présente annexe. Dans ce cas, l'employeur et le collaborateur règlent par écrit, au cas par cas, les droits et les obligations liés au télétravail à domicile, sur le modèle de la présente annexe. Ni l'employeur ni le salarié ne doivent subir d'inconvénients disproportionnés, tels qu'une augmentation des cotisations des prestations sociales ou de la charge fiscale.

³Dans tous les cas, les dispositions de droit public à caractère contraignant priment sur la présente annexe, comme lors d'une pandémie par exemple.

⁴Le travail en déplacement, en dehors d'un poste de travail, est exclu de la présente règle.

3

Définition du télétravail à domicile et du travail dans les hubs

¹L'expression « télétravail à domicile », telle qu'elle est utilisée ci-dessous, englobe tout travail qu'effectue un collaborateur de manière partielle, régulière ou irrégulière depuis son domicile. Dans ce cadre, le poste de travail à domicile est normalement connecté à celui de l'entreprise par des moyens de communication électroniques.

²En règle générale, le poste de télétravail se situe au domicile du collaborateur (CCT, ch. 26). Pourtant, celui-ci, en concertation avec son supérieur, peut également travailler dans un autre lieu, en dehors des locaux de l'employeur. Les exigences de l'art. 6 doivent être garanties à tout moment. La participation aux frais selon l'art. 7 est exclue.

³Les postes de travail dans les hubs de BLS sont mis à disposition par l'employeur comme des postes de travail supplémentaires et temporaires. L'utilisation des hubs se fait sur une base volontaire et elle est soumise aux dispositions ci-après. Lesdits hubs garantissant les mêmes normes que les postes de travail de l'entreprise, la participation aux frais par l'employeur pour leur utilisation est exclue.

Étendue et conditions fondamentales du télétravail à domicile

4

¹ En principe, le télétravail à domicile est volontaire et considéré comme une forme de travail complémentaire et/ou temporaire. Les collaborateurs ne doivent pas adopter le télétravail sur la durée. Des accords différents sont possibles dans des cas particuliers.

² Les collaborateurs organisent à l'avance le télétravail à domicile avec le supérieur, qui tient compte de leurs souhaits dans la mesure du possible.

³ Dans des cas particuliers qui se justifient, l'employeur peut imposer le télétravail à domicile par écrit si les conditions énoncées à l'art. 6 sont remplies. Le remboursement des frais doit être réglé par écrit en vertu de l'art. 8, al. 4.

⁴ Il n'existe aucun droit au télétravail.

5

Joignabilité des collaborateurs

¹ Dans le cadre du télétravail à domicile, les collaborateurs sont en principe joignables de la même manière qu'ils le seraient à leur poste de travail en entreprise.

² Les collaborateurs et les supérieurs s'accordent sur la disponibilité (téléphone, moyens de communication électroniques) et sur le flux de communication au sein de l'équipe, et rendent la disponibilité transparente. Dans certains cas, des dispositions particulières relatives à la disponibilité peuvent être prises en concertation avec le supérieur, telles que des horaires fixes par exemple.

³ Durant le télétravail à domicile, l'employeur et les collaborateurs tiennent compte à tout moment des dispositions relatives au temps de travail en vertu de la CCT, art. 52 ss. et des directives relatives aux horaires flexibles, en particulier l'interdiction du travail de nuit et le dimanche.

⁴ Les directives séparées selon la CCT, ch. 70, restent réservées.

Conditions à l'équipement d'un poste de télétravail à domicile

6

¹Pour le travail à domicile, les collaborateurs doivent remplir les normes minimales d'équipement privé suivantes :

- a. locaux permettant l'installation d'un poste de travail
- b. mobilier adapté au travail ergonomique
- c. autres installations requises au cas par cas.

²Si les équipements visés à l'alinéa 1 ne sont pas disponibles à titre privé, les collaborateurs s'adressent à leur supérieur et recherchent une solution consensuelle pour eux. En principe, il n'existe aucun droit à la participation aux frais.

³Dans des cas particuliers qui se justifient, l'employeur peut contribuer aux frais des équipements qui ne sont pas encore disponibles ou les prendre à sa charge.

7

Indemnisation pour l'équipement d'appareils et de matériel, connexion internet

¹Si les conditions énoncées à l'art. 6 sont remplies, l'employeur fournit, à ses frais, sur le poste de travail de l'entreprise, les appareils nécessaires tels que, généralement, ordinateurs portables ou tablettes, un clavier, une souris et un casque. L'employeur peut demander aux collaborateurs d'emporter temporairement à leur domicile, à des fins de télétravail, les appareils et accessoires portables personnels qu'il leur a fournis pour le poste de travail en entreprise.

²En cas de besoins spécifiques en équipements ou accessoires supplémentaires, les collaborateurs consulteront leur supérieur. BLS peut contribuer aux frais ou les prendre à sa charge.

³Pour le télétravail à domicile, les collaborateurs peuvent également utiliser des appareils et accessoires privés, tels que plusieurs écrans, d'entente avec l'employeur. Dans ce cas, l'employeur ne prend pour ces appareils aucun frais ni frais accessoire à sa charge, sous réserve des frais énoncés à l'art. 8. Les instructions du service informatique de BLS doivent être respectées.

5.6

⁴Les collaborateurs utilisent leur connexion Internet privée. Si cela n'est pas possible, BLS fournit une solution de connexion Internet mobile.

8

Remboursement des frais et participation

¹Le remboursement des frais est régi par la CCT, annexe 4, chapitre 4.3 (Remboursement des frais). Le lieu de télétravail ainsi que l'utilisation volontaire du hub sont traités de la même manière que le lieu de travail.

²Les frais de consommables (tels que fournitures de bureau, papier ou cartouches d'imprimante) ne sont pas considérés comme nécessaires si le collaborateur a fait le souhait de travailler à domicile, et ne seront pas remboursés séparément.

³Tous les collaborateurs disposent d'un lieu de travail dans un bâtiment de la BLS SA. Pour ces raisons, aucune contribution ne sera accordée pour l'utilisation d'un accès Internet privé ou d'équipements de bureau privés.

⁴Toutefois, si, à titre exceptionnel, l'employeur impose par écrit le télétravail, alors il prendra en charge les frais qui incombent à cette décision, conformément à l'art. 327a CO. Tous les frais imposés par l'exécution du travail doivent être consignés conjointement par écrit et remboursés au collaborateur par l'employeur.

9

Confidentialité et protection des données

¹Les dispositions relatives à la confidentialité et à la protection des données selon la CCT, ch 41, et la loi fédérale sur la protection des données (LPD) du 19 juin 1992 s'appliquent également au télétravail.

²Les collaborateurs en télétravail doivent également veiller au respect des directives, en particulier les instructions du service informatique de BLS, et le code de conduite de BLS.

- Responsabilité et prévention des accidents**
- 10**
- ¹Les équipements de travail privés utilisés par les collaborateurs pour travailler à domicile ne sont pas assurés par l'employeur. Les collaborateurs ont la responsabilité de souscrire eux-mêmes à une assurance (par exemple, assurance ménage).
- ²L'assurance-accidents obligatoire en vertu de la CCT, ch. 75, s'applique également au télétravail à domicile.
- Entrée en vigueur et dispositions transitoires**
- 11**
- ¹Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} août 2021. Il fait partie intégrante de la CCT d'octobre 2018 (en vigueur depuis le 9 décembre 2018).
- ²Les parties contractantes veillent à ce que les collaborateurs concernés soient informés des présentes règles.
- ³Les accords individuels antérieurs concernant le travail à domicile seront immédiatement adaptés aux règles en vigueur.

BLS SA

Division du personnel

Genfergasse 11

CH-3001 Berne

Janvier 2022 (réimpression)