

# **Convention collective de travail**

(complément à la CCT cadre des transports publics  
vaudois n° 3)

entre, d'une part

la compagnie du chemin de fer Nyon - St-Cergue - Morez SA –  
NStCM

et

la société des Transports publics de la région nyonnaise SA - TPN  
(Employeur)

et, d'autre part

le Syndicat du personnel des transports



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

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

## Table des matières

Préambule .....	5
Dispositions générales et obligationnelles .....	6
<b>A. Dispositions générales</b>	6
1. Champ d'application	
<b>B. Relations entre les parties contractantes</b>	6
2. Parties contractantes	
3. collaboration entre les parties contractantes	
4. Négociations salariales	
<b>C. Procédure de conciliation et d'arbitrage</b>	7
5. Résolution de conflits	
Dispositions normatives .....	8
<b>D. Nature juridique, conclusion des rapports de travail</b>	8
6. Soumission à la présente CCT	
<b>E. Principes</b>	8
7. Egalité des chances	
8. Exercice d'une fonction publique	
9. Activités accessoires	
10. Facilités de voyage	
<b>F. Comportement et responsabilités</b>	9
Complément à l'article 32 de CCT cadre	
11. Objets trouvés	

<b>G. Durée de travail, vacances et congés</b>	<b>10</b>
12. Fondement juridique	
13. Durrée du travail	
14. Travail lors de congé compensatoires et repos (personnel roulant)	
15. Horaires de travail	
16. Vacances	
17. Jours de repos	
18. Heures supplémentaires	
19. Jours de compensation	
20. Travail de nuit	
21. Déduction du droit aux jours de repos	
22. Congés payés	
<b>H. Salaire, allocations et indemnités</b>	<b>15</b>
23. Détermnation du salaire	
24. Augmentation ordinaire de salaire	
25. Avancement	
26. Gratification pour ancienneté de service	
27. Allocations et indemnités diverses	
<b>I. Développement du personnel</b>	<b>17</b>
28. Formation de base	
29. Formation continue	
30. Formation linguistique	
<b>J. Sécurité et protection de la santé</b>	<b>18</b>
<b>K. Droits et obligations en cas de maladie ou accidents</b>	<b>18</b>
<b>L. Prestations en cas de maladie ou accidents</b>	<b>18</b>
31. Congé allaitement	
<b>M. Fin des rapports de travail</b>	<b>19</b>
32. Participation dans l'entreprise	

## **Dispositions générales finales et transitoires ..... 20**

- 33. Nature juridique des annexes
- 34. Durée de validité de la présente CCT
- 35. Dénonciation de la CCT d'entreprise
- 36. Régime sans convention

## **Dates et signatures 21**

### **Annexes**

- 1. Grille salariale par service
- 2. Règlement des indemnités et allocations
- 3. Horaires de travail et formes de collaboration
- 4. Droit au salaire en cas d'absence
  - 1. Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie/accident (contrat à durée indéterminée)
  - 2. Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie/accident (contrat à durée déterminée)
- 5. Facilités de voyage du personnel (FVP)
- 6. Annexe au contrat d'engagement
- 7. Conditions d'engagement du personnel auxiliaire
- 8. Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics



## Préambule CTT-E 2024-2027

Par cette CCT, les parties contractantes veulent contribuer à assurer le succès de NStCM/TPN et à ce qu'elles assument leurs responsabilités sociales et environnementales.

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

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

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

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

Les parties contractantes s'engagent à relever les enjeux de l'évolution des métiers, au regard notamment de la transition numérique, environnementale et autres, suffisamment tôt et en recourant à des mesures ciblées, et à rechercher des solutions ensemble. Elles partagent la conviction que les opportunités doivent être exploitées au profit à la fois de NStCM/TPN et du personnel. L'un des objectifs est de développer les compétences des collaborateurs, eu égard à l'évolution des métiers, pour assurer leur employabilité à l'avenir également.

En ce qui concerne la sous-traitance, NStCM/TPN veilleront, dans la mesure du possible, à ne sous-traiter qu'à une entreprise au bénéfice d'une CCT reconnue et en vigueur afin de ne pas péjorer les conditions de travail. La sous-traitance n'est pas un but en soi. Pour toutes les prestations sous-traitées, NStCM/TPN reconnaissent que celles-ci font partie intégrante de la qualité du service rendu et qu'il est de ce fait important de garder un haut niveau de savoir-faire. La sous-traitance ne sera utilisée que pour des missions temporelles ou lorsqu'aucune autre solution efficiente n'est possible. Les parties contractantes s'informent des prestations soumises à la sous-traitance lorsque celles-ci viennent en remplacement de postes auparavant occupés par des collaborateurs internes.

En ce qui concerne l'appel à des travailleurs « intérimaires », NStCM/TPN et SEV s'engagent à réfléchir à une solution visant à réduire cette pratique au minimum.

## Dispositions générales et obligationnelles

### A) Dispositions générales

#### 1. Champ d'application (article 3 al. 5 CCT cadre)

<sup>1</sup> Par dirigeants des entreprises et cadres supérieurs au sens de l'article 3 al. 5 de la CCT cadre, on comprend les fonctions suivantes :

- Directeur ;
- Responsable des services techniques et infrastructures ;
- Responsable Exploitation ;
- Responsable Finances-Achats ;
- Responsable Ressources humaines ;
- Responsable Vente, Marketing et Communication ;
- Responsable développement projets stratégiques et systèmes d'information ;
- Responsable Qualité ;
- Responsable MSST-Sûreté ;
- Responsable Développement de l'offre et planification ;
- Contrôleur de gestion ;
- Spécialiste salaires.

Cette liste est susceptible de varier en fonction de l'évolution de l'organigramme de l'entreprise.

<sup>2</sup> Une annexe (annexe 7) règle les conditions d'engagement des catégories spéciales de personnel (auxiliaires, étudiants, personnel saisonnier, etc.).

### B) Relations entre les parties contractantes

#### 2. Parties contractantes (article 6 CCT cadre)

<sup>1</sup> Les parties signataires de la présente CCT sont :

En tant qu'employeur :

- Chemin de fer Nyon - St-Cergue - Morez SA (NStCM), avec siège légal à Nyon et Transports publics de la région yonnaise SA (TPN), avec siège légal à Nyon.

En tant que syndicat :

- Le Syndicat du personnel des transports (SEV), avec siège légal à Berne.

<sup>2</sup> Les parties contractantes sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT.

### 3. Collaboration entre les parties contractantes (article 8 CCT cadre)

<sup>1</sup> Les parties contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Des rencontres trimestrielles sont organisées à cet effet. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

<sup>2</sup> Le personnel est informé à temps sur les nouveautés dans l'entreprise.

### 4. Négociations salariales (article 11 CCT cadre)

En cas d'échec des négociations salariales, les parties contractantes peuvent faire appel à la commission professionnelle paritaire (CPP) cadre selon l'article 14 de la CCT cadre.

## C) Procédure de conciliation et d'arbitrage

### 5. Résolution de conflits (article 14 CCT cadre)

La commission professionnelle paritaire compétente pour la présente CCT d'entreprise est la CPP cadre, selon les dispositions prévues par l'article 14 de la CCT cadre.

## Dispositions normatives

### D) Nature juridique, conclusion des rapports de travail

#### 6. Soumission à la présente CCT (article 22 al. 1 CCT cadre)

Pour les collaborateurs qui ne sont pas affiliés à l'association du personnel contractante, l'accusé de réception de la présente CCT et de la CCT cadre tient lieu de déclaration de soumission au sens de l'article 356 al. 1 CO.

### E) Principes

#### 7. Egalité des chances (article 26 CCT cadre)

- a) Le champ d'application de l'article 26 de la CCT cadre traitant de l'égalité entre la femme et l'homme est à comprendre d'une manière large. La culture, la langue, la croyance ou le mode de vie ne doivent en aucun cas constituer un frein à la réalisation de l'égalité. L'employeur doit veiller à ce que le personnel soit préservé de toutes les formes de discrimination dues à l'un de ces motifs.

Dans cet esprit, l'entreprise veillera au respect du principe d'égalité pour les personnes handicapées aussi bien lors de l'engagement que tout au long de la carrière professionnelle.

#### b) Egalité femme/homme

L'entreprise s'engage à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes en tout point.

#### 8. Exercice d'une fonction publique (article 27 CCT cadre)

Le collaborateur appelé à exercer une fonction publique élective non obligatoire est tenu d'en informer la direction par écrit, lors de sa candidature et au moment de son éventuelle élection.

L'exercice d'une charge publique ne peut motiver une réduction de traitement ou une diminution de jours de repos ou de vacances que dans la mesure où il entraîne au total une absence de service de plus de quinze jours par année.

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

- a. Viole des obligations découlant du contrat de travail ;
- b. Ne permet plus de garantir le déroulement normal du travail ;
- c. Entre en conflit avec les objectifs de NStCM/TPN.

Le collaborateur est soumis au secret de fonction professionnel dans le cadre de sa charge publique. Le collaborateur est tenu de maintenir un équilibre entre son temps de travail et le temps dédié à sa charge publique, cela afin de ne pas péjorer ses prestations professionnelles, ou altérer sa santé.

Lorsqu'il doit s'absenter, en raison d'une fonction publique, l'employé présente à temps une demande à son supérieur direct en vue d'obtenir le congé nécessaire.

L'absence se limite au temps nécessaire au déplacement et à l'exercice du mandat. Les congés sont octroyés si le service le permet, sur présentation d'une convocation officielle.

#### 9. Activités accessoires (article 29 CCT cadre)

L'art. 29 CCT cadre est applicable pour les activités accessoires.

La demande doit être renouvelée en cas de modification du contrat de travail NStCM/TPN.

#### 10. Facilités de voyage (article 31 CCT cadre)

<sup>1</sup> Des facilités de voyage (FVP) sont accordées aux collaborateurs. Les principes réglant l'octroi de ces facilités, leur importance et leur champ d'application, ainsi que le cercle des bénéficiaires font l'objet d'une réglementation annexée à la présente (annexe 5).

<sup>2</sup> En cas d'abus, les FVP peuvent être suspendues temporairement ou d'une façon durable. La restriction ou la suppression des FVP ne donne pas droit à une indemnité.

### F) Comportement et responsabilités

Se référer aux articles 32 à 41 de la CCT cadre

#### Complément à l'article 32 de la CCT cadre

- <sup>1</sup> En cas de soupçons manifestes de non-respect des normes prévues en matière de consommation d'alcool et/ou stupéfiants au travail, la procédure suivante est déclenchée :
- a) Entretien de responsabilisation et possibilité de contrôle sur le lieu de travail, accompagné d'un professionnel de la santé. Si opportun, proposition de mesures d'accompagnement.
  - b) Confirmation écrite du résultat de l'entretien et information sur les conséquences d'un contrôle positif.
  - c) En cas de contrôle positif, NStCM/TPN peut prononcer un avertissement avec menace de résiliation des rapports de travail. En outre, si le contrôle est positif et que les mesures d'accompagnement sont refusées, les NStCM/TPN peut résilier les rapports de travail selon l'article 84 de la CCT cadre.
  - d) Suivi du cas par un ou plusieurs entretiens de responsabilisation.
  - e) Une récidive peut conduire au licenciement



<sup>2</sup> Pour des raisons de sécurité, les NStCM/TPN peut décider de retirer immédiatement du service le collaborateur contrôlé positivement et l'affecter à d'autres tâches.

<sup>3</sup> En cas d'ivresse avérée ou de comportement irresponsable mettant manifestement en danger grave un véhicule, les voyageurs de NStCM/TPN ou toute autre personne, l'application de l'article 84 de la CCT cadre est réservée.

<sup>4</sup> La mise en place de mesures d'accompagnement telles que le contrat thérapeutique est privilégiée dans tous les cas.

#### 11. Objets trouvés

Les objets trouvés sur le territoire de l'entreprise sont remis à celle-ci selon les dispositions internes du service. L'entreprise comme l'employé renoncent à revendiquer une récompense. Les éventuels avantages d'ordre pécuniaire liés aux objets trouvés sont versés à la Chaîne du Bonheur.

### G) Durée du travail, vacances et congés

#### 12. Fondement juridique

Les dispositions de la LDT, de l'OLDT, de la LTr, à titre subsidiaire, ainsi que les autres dispositions légales doivent être respectées.

#### 13. Durée du travail (article 44 CCT cadre)

La durée hebdomadaire du travail (durée normative) est fixée à 41 heures en moyenne annuelle pour le personnel occupé à plein temps, soit 2050 heures annuelles. La durée annuelle théorique de travail correspond au nombre annuel théorique de jours de travail multiplié par la durée quotidienne théorique de travail.

Pour les collaborateurs ayant un aménagement du temps de travail sur 6 jours, la durée quotidienne théorique du travail, à temps plein, est de 407 minutes.

Pour les collaborateurs ayant un aménagement du temps de travail sur 5 jours, la durée quotidienne théorique du travail, à temps plein, est de 492 minutes.

La durée normative du travail du personnel occupé à temps partiel est réduite proportionnellement au taux d'occupation.

La durée quotidienne théorique du travail doit être observée en moyenne annuelle.

A la fin de la période de décompte, soit le 31 décembre, le dépassement autorisé de la durée du travail annuelle est limité à plus 50 heures et moins 30 heures.

#### 14. Suppression de jour sans service (personnel soumis à la LDT)

Un jour sans service est un jour non travaillé.

Lorsqu'un jour sans service est supprimé moins de 36 heures à l'avance avant le début du jour concerné, à la demande de l'employeur et en accord avec le collaborateur, ce dernier perçoit une indemnité financière de CHF 100.- ainsi que 25% de bonification en temps selon la nouvelle attribution, sans les majorations. Ce temps sera pris en compte dans le compteur des heures supplémentaires.

Le jour sans service supprimé sera réattribué d'entente entre le collaborateur et le planificateur.

Pour tout abus constaté, des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, seront appliquées.

#### 15. Vacances

Pour chaque année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes :

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

Pour le personnel soumis à la semaine de 6 jours LDT, une semaine de vacances comprend 6 jours de vacances et 1 jour de repos.

Pour le personnel soumis à la semaine de 5 jours LDT, une semaine de vacances comprend 5 jours de vacances, 1 jour de compensation et 1 jour de repos.

Pour le personnel soumis à la semaine de 5 jours LTR, une semaine de vacances comprend 5 jours de vacances et 2 jours de repos.

L'employeur s'efforcera, selon les recommandations de l'organe de surveillance (OFT), d'assurer un temps de repos de minimum 9 heures entre la fin de service avant le début des vacances et la reprise de service.

Dans la mesure du possible, et afin de respecter l'équité, l'employeur s'efforcera d'octroyer le week-end avant le début des vacances.

Pour rappel, l'employeur n'attribuera pas de jours de vacances les jours fériés, les jours de vacances ainsi reportés seront attribués d'entente avec le collaborateur.

#### 16. Jours de repos (article 47 CCT cadre)

En plus des vacances, le collaborateur soumis à la semaine de 6 jours a droit à 63 jours au moins de repos par année civile. Dans la mesure du possible, on accordera des jours de compensation (selon l'article 4c LDT et l'article 8 OLDLT) en vue d'obtenir une équivalence à la semaine de 5 jours.

En plus des vacances, le collaborateur soumis à la semaine de 5 jours a droit à 115 jours libres au moins de repos par année civile. Les années où les samedis, dimanches et jours fériés totalisent 114 jours, le 115ème jour sera le vendredi qui suit le jeudi de l'ascension.

#### **17. Heures supplémentaires**

Sont réputées heures supplémentaires :

- a. Le temps exclusivement accompli sur ordre du supérieur, et
- b. Qui dépasse la durée théorique de travail déterminée contractuellement.

Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée, l'excédent est considéré en principe comme travail supplémentaire.

A la fin de l'année civile, la direction constate si la durée du travail au sens de l'art. 13 de la présente convention est respectée.

En règle générale, le travail supplémentaire est compensé par un congé de même durée au cours des deux mois suivants. Ce délai peut être prolongé de dix mois au plus et porté à douze mois au plus. Le moment de la compensation est convenu avec le travailleur.

Lorsque la compensation en temps n'est pas possible, le travail supplémentaire est alors exceptionnellement payé si les deux parties en conviennent ainsi.

L'indemnité correspond au salaire majoré de 25 % au 31 décembre de l'année concernée. Il ne peut être payé plus de cent cinquante heures de travail supplémentaire par année civile.

#### **18. Jours de compensation (article 4c LDT et article 8 OLDt)**

Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est supérieure ou inférieure à la moyenne journalière citée dans le chapitre 13 de la présente CCT-E, l'excédent et le déficit de ces heures correspond au compteur des jours de compensation.

En règle générale, les jours de compensation doivent précéder ou suivre des jours de repos. Le jour de compensation est d'au moins 24 heures consécutives. Il est possible de réduire la durée du jour de compensation uniquement avec l'accord du partenaire social SEV et uniquement si un protocole d'accord valable pour la période examinée est conclu.

#### **19. Travail de nuit**

Pour les employés soumis à la LTr, le travail peut être accompli du lundi au vendredi, entre 6h00 et 20h00. Le travail du soir, de 20h00 à 23h00, est possible dans le cadre de l'autonomie dans la gestion du temps de travail. Le supérieur ne peut faire appel au collaborateur pour travailler le soir qu'avec l'accord de ce dernier. Il est possible de travailler volontairement le samedi à la place d'un autre jour de la semaine moyennant l'accord du supérieur direct. Aucune allocation n'est versée.



**20. Déduction du droit aux jours de repos en cas d'absence**

La déduction du droit aux jours de repos est régie par l'article 22.1 OLD, plus précisément par la lettre a. pour le personnel soumis à la semaine de 6 jours, et par la lettre b. pour le personnel soumis à la semaine de 5 jours.

**21. Congés payés (article 48 CCT cadre)**

L'employé peut, en fonction de son taux d'occupation, bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants :

▪ Mariages	1 semaine, à prendre dans les six mois suivant le mariage civil
▪ Mariages des propres enfants (participation aux noces), ainsi que celui du père ou de la mère (remariage)	1 jour
▪ Congé paternité	2 semaines Le congé paternité peut être donné pour une semaine lors de la naissance de l'enfant, puis pour une seconde semaine au plus tard 6 mois après et si l'exploitation le permet.
▪ Congé adoption d'un enfant	1 mois pour la mère et 2 semaines pour le père
▪ Décès conjoint/conjointe ou partenaire de vie, propres enfants	3 jours
▪ Décès parents : père et mère	2 jours
▪ Décès frère, sœur, grands-parents, petits-enfants, beaux-parents, belle-sœur, beau-frère	2 jours
▪ Décès autre parenté (arrière-grands-parents, tante, oncle, belle-fille, beau-fils y compris ceux du conjoint ou de la conjointe)	le temps nécessaire pour les obsèques, au maximum 1 jour
▪ Garde d'un enfant malade (enfants vivant sous le même toit)	10 jours par année pour l'ensemble des enfants avec l'application suivante : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 jours par année sans présentation d'un certificat médical.</li> <li>- un certificat médical est demandé dès le 4ème jour ou au-delà des 3 jours possibles sans certificat médical.</li> <li>- Les situations particulières seront traitées au cas par cas.</li> </ul>
▪ Proche aidant (au sens de l'art. 29septies LAVS)	3 jours par cas, maximum 10 jours par an, sur présentation d'un certificat médical. Les situations particulières seront traitées au cas par cas.
▪ Déménagement	1 jour par an
▪ Déménagement pour raison de service	3 jours
▪ Activités Jeunesse+Sport	6 jours
▪ Syndicat, hors formation OACP, séances convoquées par la Direction des NSTCM/TPN et assemblée générale de section *	20 jours au maximum pour l'ensemble du personnel. La demande de congé doit être adressée par le comité de la section syndicale, au plus tard le 1 <sup>er</sup> du mois précédent.
▪ Inspection militaire, recrutement, réception et restitution de l'équipement militaire, service du feu	le temps nécessaire
▪ Exercice d'une fonction publique, selon art. 8	15 jours au maximum

A l'exception des congés de mariage, de naissance, de décès ou d'activités syndicales, le congé n'est pas accordé lorsque l'événement ou la manifestation qui le motive coïncide avec les jours de repos, de compensation ou de vacances prévus au tableau de service. Ces jours sont alors considérés comme ayant été pris.

Les jours de congé payés ne sont pas assimilés aux jours d'absence visés par les articles 10.5 de la LDT et 22 de l'OLDT. Ils ne sont donc pas imputables sur les jours de repos légaux.

\* Activités partenariales (syndicat)

Il sera pris en compte « un jour SEV » de 407 minutes comptées comme temps de travail. Si un représentant participant à une séance après ou avant un tour de service, le temps sera ajouté sur le

compte des HS.

### Temps partiel

Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes afin d'améliorer l'employabilité d'une large partie de la population et de l'attirer vers les métiers des transports publics.

Le taux d'occupation et le modèle convenu d'entente entre le collaborateur et la direction de l'entreprise doivent être consignés par écrit. Les points suivants doivent notamment être convenus par écrit :

- Taux d'occupation ;
- Modèle de travail à temps partiel, par exemple réduction de la durée quotidienne du travail ou jours libre supplémentaires ;
- Modalité d'octroi des jours libres supplémentaires, par exemple hebdomadaire, mensuellement ou en bloc.

La demande est traitée dans un délai de trois à six mois afin de permettre sa bonne mise en place.

## H) Salaire, allocations et indemnités

### 22. Détermination du salaire (article 49 CCT cadre)

Le salaire de base est déterminé conformément à l'échelle des salaires et au catalogue des fonctions présentés en annexe 1. Les années d'expérience dans la même fonction que celle à pourvoir seront prises en compte lors de la détermination du salaire à l'engagement.

### 23. Augmentation ordinaire de salaire (article 50 CCT cadre)

<sup>1</sup> Jusqu'au maximum de la classe de salaire, le traitement est augmenté le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, pour autant que ses prestations et son comportement apportent satisfaction.

<sup>2</sup> Le montant de l'augmentation figure dans l'annexe 1.

<sup>3</sup> L'augmentation n'a pas lieu :

- En cas d'avertissement écrit avec menace de résiliation. L'avertissement avec menace de résiliation mentionne expressément la possibilité de faire recours, ainsi que les conséquences sur l'augmentation de salaire.
- En cas d'absence de 180 jours ou plus sur une année glissante. Ce délai est porté à 365 jours en cas de maladie professionnelle ou d'accident professionnel.

<sup>4</sup> Pour les nouveaux engagés, l'augmentation de salaire est proportionnelle au nombre de mois de présence dans l'entreprise, le mois d'entrée faisant foi.

## **24. Avancement**

- <sup>1</sup> Par avancement, on entend la promotion du collaborateur dans une classe de salaire supérieure.
- <sup>2</sup> La nouvelle classe de salaire supérieure est fixée :
  - Au moment du changement de fonction ;
  - En cas de réussite d'un examen, et si le poste est disponible, dès le 1<sup>er</sup> du mois de l'entrée en fonction.
- <sup>3</sup> Le nouveau salaire sera fixé en fonction de la grille de rémunération proposée en annexe 1. Sur le nouvel encadrement de la fonction d'avancement, l'échelon salarial proposé correspondra au salaire de l'échelon immédiatement supérieur au salaire de l'encadrement initial.
- <sup>4</sup> L'augmentation ordinaire de salaire pour l'année suivant l'avancement correspond à celle définie à l'annexe 1 de la présente convention.

## **25. Gratification pour ancienneté de service**

- <sup>1</sup> Après 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 ans de service, un repas est offert lors de la journée des jubilaires et retraités. En cas d'incapacité à participer à cette journée, il n'y a pas de repas ou congé offert en compensation.
- <sup>2</sup> Après 10 ans de service, temps d'apprentissage compris dans l'entreprise, il est accordé au collaborateur dont le travail a donné satisfaction, une demi-semaine de vacances, qui doit être prise avant la date anniversaire du jubilaire suivant.
- <sup>3</sup> Après 15 ans de service, temps d'apprentissage compris dans l'entreprise, il est accordé au collaborateur dont le travail a donné satisfaction, une semaine de vacances, qui doit être prise avant la date anniversaire du jubilaire suivant.
- <sup>4</sup> Après 20, 25, 30, 35, 40 et 45 ans de service, temps d'apprentissage compris dans l'entreprise, il est accordé au collaborateur dont le travail a donné satisfaction, une gratification égale à un treizième du traitement annuel.
- <sup>5</sup> Dans la mesure où le service le permet, le collaborateur peut demander, en lieu et place de la gratification, l'octroi de quatre semaines de vacances supplémentaires. Il peut également demander le paiement d'une demi-gratification et l'octroi de deux semaines de vacances supplémentaires. Les vacances supplémentaires peuvent être prises dès la date d'anniversaire du jubilaire jusqu'à la date anniversaire du jubilaire suivant. Ces vacances supplémentaires seront placées une fois les vacances ordinaires du service attribuées.

<sup>6</sup> Au collaborateur qui quitte le service de l'entreprise pour cause d'invalidité ou de vieillesse, il est accordé pour chaque mois entier d'activité, exercé après la 15<sup>e</sup> année de service ou après le versement d'une gratification quinquennale, un montant représentant le un soixantième de ladite gratification.

<sup>7</sup> Pour les collaborateurs qui ont été réengagés après une période d'interruption, les années sont comptées à partir de la date du dernier engagement et sont augmentées du nombre d'années révolues passées au sein de l'entreprise.

<sup>8</sup> Les années passées au sein d'une autre entreprise de transport ne comptent pas pour le droit à la gratification. Les années d'ancienneté antérieures à 2024 demeurent acquises.

#### **26. Allocations et indemnités diverses (article 56 CCT cadre)**

Les allocations, indemnités ainsi que le montant sont déterminés dans l'annexe 2.

### **I) Développement du personnel**

Dans le cadre du développement de compétences et dans l'intérêt de NStCM/TPN, les échanges inter-entreprises peuvent se pratiquer.

Les articles 57 et 58 de la CCT cadre sont complétés comme suit :

#### **27. Formation de base**

Est considérée comme formation de base l'acquisition des connaissances nécessaires à l'exercice d'une fonction. NStCM/TPN prend à sa charge la totalité des frais et le temps de formation compte comme temps de travail.

#### **28. Formation continue**

Sont considérés comme formation et développement des compétences le perfectionnement et le développement professionnels du collaborateur, ainsi que le maintien des connaissances acquises. NStCM/TPN prend à sa charge les cours ordonnés par l'employeur. Dans ce cas, le temps de formation compte comme temps de travail, de même que le temps de déplacement.

NStCM/TPN soutient la formation du collaborateur. L'octroi d'une aide financière et/ou sous forme de temps est statué au cas par cas et doit faire l'objet d'une convention écrite et signée par les parties.

Les reconnaissances de formation utiles à l'entreprise sont prises en compte pour l'attribution d'un poste de travail au sein de NStCM/TPN.

## 29. Formation linguistique

Si la connaissance d'une ou plusieurs langues (autre que le français) s'avère nécessaire pour l'exercice d'une fonction, l'entreprise réglera les modalités de financement et de temps mis à disposition au cas par cas.

## J) Sécurité et protection de la santé

Se référer aux articles 59 à 61 de la CCT cadre.

La charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics fait partie intégrante de la présente CCT (annexe 9).

## K) Droits et obligations en cas de maladie ou accidents

Se référer aux articles 62 à 65 de la CCT cadre.

## L) Prestations en cas d'empêchement de travailler

- Maladie (66 CCT cadre)
- Accident (67 CCT cadre)
- Réduction ou suppression du droit au salaire (68 CCT cadre)
- Adaptation des rapports de travail (69 CCT cadre)
- Résiliation des rapports de travail (70 CCT cadre)
- Maternité (71 CCT cadre)
- Service militaire ou protection civile (72 CCT cadre)
- Prévoyance professionnelle (73 CCT cadre)
- Imputation (74 CCT cadre)
- Prestations en cas de décès (75 CCT cadre)
- Perte du permis de conduire (76 CCT cadre)



### 31. Congé allaitement

Les mères doivent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a, al. 2, LTr). Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes.

L'employeur dédiera un lieu équipé si les mères souhaitent allaiter sur le lieu de travail.

## M) Fin des rapports de travail

Se référer aux articles 77 à 87 de la CCT cadre.

En cas de suppression d'une fonction, la direction entreprendra toutes les démarches nécessaires afin que le collaborateur retrouve un poste ou une fonction équivalente. En cas d'impossibilité, la suppression d'emploi doit être notifiée au collaborateur 6 mois à l'avance. Elle ne donnera lieu à aucune indemnité. Si ce délai n'a pas été respecté, une adjonction de 3 mois de traitement est due après la cessation de la fonction.

### 32. Participation dans l'entreprise

Se référer à l'article 88 de la CCT cadre.

## Dispositions générales finales et transitoires

### 33. Nature juridique des annexes

<sup>1</sup> Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de la présente CCT.

### 34. Durée de validité de la présente CCT

<sup>1</sup> La présente CCT entre en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2024, exceptée l'annexe 1 qui entre en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2027.

<sup>2</sup> Si la CCT n'est dénoncée par aucune partie contractante, elle est prolongée tacitement et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

### 35. Dénonciation de la CCT d'entreprise

<sup>1</sup> La dénonciation peut intervenir pour la première fois au 31 décembre 2027.

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

<sup>3</sup> La dénonciation est communiquée par écrit et vaut pour toutes les parties contractantes.

<sup>4</sup> La partie qui dénonce la CCT doit soumettre par écrit ses propositions de renouvellement dans les 3 mois qui suivent l'annonce de la résiliation.

### 36. Régime sans convention

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

<sup>2</sup> Pendant cette période, le collaborateur continue à payer la contribution aux frais d'application.

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

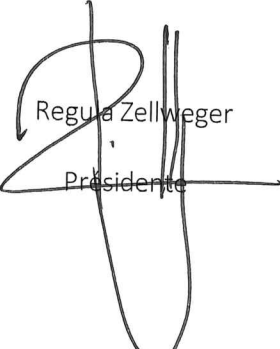


## Date et signatures

Nyon, le 19 juillet 2024.

Chemin de fer Nyon- St-Cergue -  
Morez SA - NStCM

Transports publics de la région  
nyonnaise SA -TPN




Regula Zellweger  
Présidente



Emmanuel Laurent  
Directeur



Claude Uldry  
Président



Emmanuel Laurent  
Directeur

## Syndicat du personnel des transports SEV



Valérie Boillat  
Vice-présidente SEV



Jean-Pierre Etiqué  
Secrétaire syndical



Frédéric Caille  
Président de la section SEV NStCM

# Annexe 1

FONCTION	Définition	Nouvelle Classe
TECH-EMPLDEPOT	Employé de Dépôt	10
TECH-NETT	Nettoyeur	10
TECH-SECRADMIN	Secrétaire d'Administration	11
FIN-AIDCOMPT	Aide-comptable	12
TECH-ASSADMIN	Collaborateur administratif	12
COM-GRAPH	Assistant de communication	12
TECH-AUTOM	Automaticien	13
TECH-COLLTECHBAT	Collaborateur Technique Bâtiment	13
FIN-COMPTA1	Comptable	13
EXR-CONDBUS	Conducteur de Bus	13
EXPL-CONTRITT	Contrôleur TT	13
TECH-MECA	Mécanicien	13
TECH-MECBUS	Mécanicien Bus	13
EXE-MECALOC	Mécanicien Locomotive	13
TECH-MONTVOIES	Monteur de Voies	13
EXPL-ASSADMIN	Assistant Administration EXPL	14
TECH-AUTOMIS	Automaticien IS	14
TECH-AUTOMPIQ	Automaticien Piquet	14
EXR-CONDBUSPOL.YF	Conducteur de bus polyvalent train	14
TECH-LOGIST	Logisticien	14
EXE-MECLOGCPOLYBUS	Mécanicien de locomotive polyvalent bus	14
TECH-MECAPIQ	Mécanicien Piquet	14
TECH-MONTVOIESTRAC	Monteur de voies Cond. Tracteur	14
DEV-SPECPLANOFFRE	Planificateur de l'Offre	14
TECH-TECHN	Technicien (IS)	14
DIR-ASSDIR	Assistant de Direction	15
TECH-AUTOMISPIQ	Automaticien Piquet IS	15
TECH-CHEFCHANT	Chef de Chantier	15
EXF-CHEFCIRCUL	Chef de Circulation	15
EXR-CONDBUSFORM	Conducteur de Bus Formateur	15
COM-CONSCLIEN	Conseiller Clientèle	15
RH-GESTRH	Conseiller RH	15
EXE-MECLOCCHFCIRC	Polyvalent ML chef circulation	15
EXE-MECALOCINSTR	Mécanicien Locomotive Instructeur	15
EXR-REGUL	Régulateurs	15
DEV-PLANREP	Planificateur - Répartiteur	15
SI-TECHINFO	Technicien Informatique	15

FONCTION	Définition	Nouvelle Classe
EXF-CHEFCIRCULEXPERFORM	Chef circulation - expert OAASF - formateur	16
EXR-CHEFEQUIPBUS	Chef d'équipe Bus	16
TECH-CHEFGARAGE	Chef de Garage	16
RH-GESTRHSALAIRE	Conseiller RH - Salaires	16
DEV-INGTRANSP	Ingénieur en Transports	16
EXE-MLCHEFCIRCINST	Polyvalent ML chef circulation - expert OAASF	16
EXPL-RESPCONTRMANIF	Responsable Unité Contrôle et Manifestations	16
EXF-SUPPLRESPCGT	Suppléant Responsable CGT	16
TECH-CHEFEQIS	Chef d'équipe IS	17
TECH-CHEFEQVOIE	Chef d'équipe voie ferrée	17
TECH-CHEFDEPOT	Chef de Dépôt	17
TECH-CONTREM	Contremaître	17
FIN-RESPACHAT	Responsable Achats	17
FIN-RESPCOMPTA	Responsable Comptable	17
TECH-RESPDIRTRAV	Responsable Direction des Travaux	17
RH-RESPFORM	Responsable Formation	17
EXR-RESPPROD	Responsable Production	17
SI-RESPSYST	Responsable Systèmes	17
COM-SPECCOMM	Spécialiste Mktg & Communication	17
EXF-ASSEXPLFORM	Assistant Exploitation Examineur	18
SI-CHEFFPROJIT	Chef de projet informatique	18
TECH-CHEFFPROJGE	Ingénieur Electrique Chef Projet	18
TECH-CHEFFPROJGC	Ingénieur GC Chef de Projet	18
EXF-RESPCGTFERR	Responsable Centre CGT Ferrov.	18
EXR-RESPREGUL	Responsable Régulation	18
TECH-RESPBAT	Responsable Bâtiments	19
TECH-RESPGRPROJ	Responsable Grands Projets	19
TECH-RESPMAINT	Responsable Maintenance	19
TECH-RESPIS	Responsable Service IS	19
TECH-RESPVOUVART	Responsable Voie et Ouvrages d'Art	19

Fourchettes salariales par classe sur 13 mois bruts :

FOURCHETTES SALARIALES			
Classe	Min	Médiane	Max
10	56'395	68'775	81'154
11	58'662	71'539	84'416
12	61'666	75'203	88'740
13	65'437	79'801	94'166
14	69'962	85'319	100'676
15	75'624	92'224	108'824
16	82'929	101'133	119'336
17	92'399	112'682	132'965
18	104'530	127'476	150'421
19	120'189	146'571	172'954

Progression salariale par année (sur 13 mois) :

ECHELONS																	
Classe	Min	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
10	56'395	58'370	60'345	62'319	64'294	66'269	68'243	69'762	71'281	72'800	74'319	75'838	76'901	77'965	79'028	80'091	81'154
11	58'662	60'716	62'770	64'824	66'878	68'932	70'986	72'566	74'146	75'726	77'306	78'886	79'992	81'098	82'204	83'310	84'416
12	61'666	63'826	65'985	68'144	70'303	72'462	74'622	76'283	77'944	79'604	81'265	82'926	84'089	85'252	86'414	87'577	88'740
13	65'437	67'728	70'020	72'311	74'602	76'893	79'184	80'947	82'709	84'472	86'234	87'997	89'231	90'464	91'698	92'932	94'166
14	69'962	72'411	74'861	77'310	79'760	82'210	84'659	86'544	88'428	90'312	92'197	94'081	95'400	96'719	98'038	99'357	100'676
15	75'624	78'272	80'920	83'568	86'215	88'863	91'511	93'548	95'585	97'622	99'659	101'696	103'121	104'547	105'973	107'399	108'824
16	82'929	85'832	88'736	91'640	94'543	97'447	100'351	102'584	104'818	107'052	109'285	111'519	113'082	114'646	116'209	117'773	119'336
17	92'399	95'635	98'870	102'105	105'340	108'576	111'811	114'300	116'788	119'277	121'766	124'254	125'996	127'738	129'481	131'223	132'965
18	104'530	108'190	111'850	115'510	119'170	122'830	126'490	129'306	132'121	134'937	137'752	140'567	142'538	144'509	146'480	148'450	150'421
19	120'189	124'397	128'605	132'813	137'022	141'230	145'438	148'676	151'913	155'150	158'387	161'624	163'890	166'156	168'422	170'688	172'954



ANNUITES																	
	Min-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	
Classe	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
10	0	1'975	1'975	1'975	1'975	1'975	1'975	1'519	1'519	1'519	1'519	1'519	1'063	1'063	1'063	1'063	1'063
11	0	2'054	2'054	2'054	2'054	2'054	2'054	1'580	1'580	1'580	1'580	1'580	1'106	1'106	1'106	1'106	1'106
12	0	2'159	2'159	2'159	2'159	2'159	2'159	1'661	1'661	1'661	1'661	1'661	1'163	1'163	1'163	1'163	1'163
13	0	2'291	2'291	2'291	2'291	2'291	2'291	1'762	1'762	1'762	1'762	1'762	1'234	1'234	1'234	1'234	1'234
14	0	2'450	2'450	2'450	2'450	2'450	2'450	1'884	1'884	1'884	1'884	1'884	1'319	1'319	1'319	1'319	1'319
15	0	2'648	2'648	2'648	2'648	2'648	2'648	2'037	2'037	2'037	2'037	2'037	1'426	1'426	1'426	1'426	1'426
16	0	2'904	2'904	2'904	2'904	2'904	2'904	2'234	2'234	2'234	2'234	2'234	1'564	1'564	1'564	1'564	1'564
17	0	3'235	3'235	3'235	3'235	3'235	3'235	2'489	2'489	2'489	2'489	2'489	1'742	1'742	1'742	1'742	1'742
18	0	3'660	3'660	3'660	3'660	3'660	3'660	2'815	2'815	2'815	2'815	2'815	1'971	1'971	1'971	1'971	1'971
19	0	4'208	4'208	4'208	4'208	4'208	4'208	3'237	3'237	3'237	3'237	3'237	2'266	2'266	2'266	2'266	2'266

Tableau des indemnités liées à la rémunération

	Montant	Bénéficiaires
Indemnités renouvellement certification OAA SF A et B	CHF 500.- à chaque renouvellement (tous les 5 ans)  Cumulable pour les titulaires ayant les deux certifications	Mécaniciens de locomotive Chefs circulation ML polyvalents chef circulation
Indemnités polyvalence B80	CHF 100.- / mois	ML polyvalents chef circulation Collaborateurs des services techniques et infrastructures
Indemnités accompagnement	CHF 20.- par journée d'accompagnement	Conducteurs de bus Mécaniciens de locomotive Chefs circulation ML polyvalents chef circulation

# Annexe 2

## Règlements des indemnités et allocations

Valable dès le 1<sup>er</sup> juillet 2024

### 1. Indemnités soumises aux cotisations AVS/AI/APG et AANP

1.1 Indemnité pour le service du dimanche (HD) par heure CHF 12.00

Personnel soumis à la LDT

L'allocation est versée pour le travail accompli entre 00h00 et minuit les dimanches et les jours fériés.

1.2 Indemnité pour le service de nuit (HN) par heure CHF 7.50

Pour les conducteurs de bus et les régulateurs

L'allocation est versée pour tous les tours de travail effectués entre 20h et 6h.

1.3 Bonification en temps

Pour les conducteurs de bus, les régulateurs et les mécaniciens bus

10% entre 22h00 et 24h00 ;

30% entre 00h00 et 04h00, respectivement 05h00 si le service débute avant 04h00 ;

40% entre 00h00 et 04h00, respectivement 05h00 si le service débute avant 04h00,

dès le début de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint sa 55<sup>ème</sup> année.

1.4 Bonification en temps

Pour les mécaniciens de locomotive, les chefs circulation et les collaborateurs des services techniques et infrastructures soumis à la LDT

25% entre 20h00 et 06h00 ;

25% entre 18h00 et 06h00 le samedi ;

25% supplémentaire entre 00h00 et 04h00 pour le travail extrême de nuit ;

40% supplémentaire, au lieu de 35%, entre 00h00 et 04h00 pour le travail extrême de nuit, dès le début de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint sa 55<sup>ème</sup> année.

1.5 Indemnité pour travaux rebutants

par souillure CHF 25.00

## 2. Indemnités non soumises aux cotisations AVS/AI/APG et AANP

Ces indemnités ne sont pas cumulables

2.1 Indemnité pour repas à l'extérieur (SI)

CHF 5.00

Si pour des raisons de service, une pause de 30 minutes au minimum ne peut être prise pour un repas durant les heures usuelles de 6h00 et 9h00 ou de 60 minutes de 11h00 à 14h00 et de 17h00 à 20h00, une indemnité pour service irrégulier est versée.

2.2 Indemnité pour repas à l'extérieur (RE)

CHF 14.00

Cette indemnité est versée aux collaborateurs NStCM/TPN qui ne peuvent pas prendre un repas principal à leur lieu de service, pour chaque jour ou nuit de travail de plus de 5 heures.

2.3 Indemnité pour repas lors de déplacement (ID)

CHF 25.00

Cette indemnité est versée aux collaborateurs qui assurent un déplacement à l'extérieur de NStCM/TPN et qui ne peuvent pas prendre un repas principal à leur lieu de service.

## 3. Remboursements

L'utilisation d'un véhicule privé pour des trajets autorisés donne droit au remboursement forfaitaires de : CHF 0.72 / km pour tout type de véhicule.

## 4. Lieu de service NStCM

Pour les besoins d'organisation du service, la compagnie a défini deux lieux de prise et de fin de service : St-Cergue et Nyon. Le lieu contractuel de service fait foi. En cas de changement de lieu d'affectation, le collaborateur sera indemnisé à valeur de 60 minutes et 36 kilomètres. Les pauses prises à Nyon, respectivement St-Cergue, sont majorées à 30%. Les éventuelles indemnités de repas prévues au point 2 de la présente annexe sont versées.

# Annexe 3

## Horaires de travail et formes de collaboration

Pour l'élaboration des tours de service et des tableaux de service annuels, les représentants du personnel et la direction établiront les tableaux de service au sein d'une commission des horaires. Il y a une commission des horaires pour le personnel roulant dédié au rail, une commission des horaires pour le personnel roulant dédié à la route et une commission des horaires pour tout autre service le nécessitant le cas échéant.

Au plus tard, durant le premier semestre, elles se réuniront afin de créer les premiers projets d'organisation du travail de l'année horaire suivante.

Les représentants du personnel roulant au sein des commissions des horaires sont élus par l'ensemble du personnel attaché au même corps de métiers (conducteurs, mécaniciens, etc....) conformément au point 2 chapitre « Formes de collaboration » du rapport explicatif OFT. Les membres élus de la commission des horaires ne sont pas forcément membres du SEV. Le dépouillement aura lieu en présence des représentants du personnel et de la direction. La durée de leur mandat est de quatre ans. En cas de départ ou démission, une élection complémentaire aura lieu.

Les commissions des horaires sont composées comme suit :

- Secteur bus : deux titulaires et un suppléant ;
- Secteur rail : trois titulaires soit un chef circulation, un mécanicien de St-Cergue et un mécanicien de Nyon ;
- Autres secteurs soumis à des tours de service : un titulaire selon les besoins.

Compétences des commissions des horaires :

- a. Application des dispositions de la LDT/OLDT et de la présente CCT-E et CCT cadre VD.
- b. Les commissions des horaires formulent des propositions selon les suggestions des collaborateurs, la planification et/ou la direction.
- c. Les commissions des horaires donnent leurs préavis lors de chaque modification des tours de service et de la rotation envisagée. Sont exclus les cas de force majeure.
- d. Les commissions des horaires traitent de l'organisation des tours de service et de la rotation. Elles mettent tout en œuvre en vue d'obtenir l'équivalence de la semaine à 5 jours, selon l'article 16 de la présente CCT-E. Des tours de service privilégiant le bien-être des collaborateurs seront l'objectif commun des représentants du personnel et de la direction au sein des commissions des horaires.
- e. Les commissions des horaires sont consultatives. Elles peuvent avoir recours au vote de chaque groupe concerné afin de préavisser une solution dans la mesure où tous les membres de la commission sont dûment informés et que le vote permette de respecter les délais pour la distribution des horaires annuels.



f. Les commissions des horaires approuvent les tours de service et la rotation s'y rapportant. Toute modification ultérieure fera l'objet d'une consultation ou d'un échange. Dès que les parties sont d'accord, NStCM/TPN préparera les conventions LDT/OLDT requises. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord à la date initialement prévue, les horaires proposés par la direction seront alors appliqués provisoirement dans l'attente d'un accord, ceci afin de ne pas péjorer la continuité de l'exploitation.

g. Les commissions des horaires ne peuvent pas déroger aux impératifs des commanditaires de prestations de transport.

La direction fixe les horaires de travail après entente avec les représentants du personnel. La répartition des services est ensuite portée à la connaissance des employés au plus tard le 10 du mois précédent.

Dans le but de protéger la santé des collaborateurs, la direction vouera une attention particulière à l'organisation des services et à l'établissement des tableaux de service. Elle engagera la discussion lorsque la limite du cadre régulier LDT/OLDT est atteinte, notamment en ce qui concerne les cas suivants :

- Amplitude des tours de service (LDT article 6) ;
- Nombre de pauses dans un tour de service (LDT article 7) ;
- Tours de repos (LDT article 8).

L'entreprise s'efforcera de tendre à une amplitude horaire de 10 heures maximum. Dans le cas où, dans le cadre du planning mensuel, des modifications des horaires annuels ou des modifications à court terme devaient toucher soit des compensations, des jours de repos ou des changements de type de journée, les collaborateurs soumis aux tours de service seront consultés.

Le recours au personnel intérimaire sera effectué qu'en cas de nécessité. Le personnel intérimaire sera favorisé lors d'engagement en CDI pour autant que les prestations fournies correspondent aux attentes de l'entreprise. A compétences égales, l'ancienneté sera prise en compte dans le choix définitif.

Tableau de service mensuel et demande de congé

L'employé peut effectuer une demande de congé (HS, compensation, repos, etc.) avant la publication définitive de la répartition mensuelle. Ces demandes seront effectuées jusqu'au dernier jour du mois précédant la demande. Cette demande sera faite par écrit.

Pour des raisons particulières, les demandes de congé pourront se faire durant le mois courant. L'employeur fera son possible pour y répondre favorablement, et, le cas échéant, organisera le remplacement.

## Annexe 4.1

### Droit au salaire

#### en cas d'absence pour cause de maladie

##### Contrat à durée indéterminée

Le collaborateur a droit à son salaire intégral durant les 60 premiers jours d'absence.

Le traitement est réduit à 90% du 61ème au 730ème jour.

Les prestations de travail partielles ne prolongent pas les délais donnant droit au salaire.

Si le collaborateur a provoqué intentionnellement la maladie, le droit au salaire peut être réduit ou supprimé (article 68 CCT, alinéa 1).

### Droit au salaire

#### en cas d'absence pour cause d'accident

##### Contrat à durée indéterminée

Le collaborateur a droit à son salaire intégral durant les 3 premiers jours d'absence. Le traitement est réduit dès le 4e jour, conformément aux conditions des contrats d'assurance SUVA. En cas d'accident professionnel, survenu sans faute ou négligence du collaborateur accidenté, l'entreprise complète les prestations de l'assurance SUVA jusqu'à concurrence de 90% du salaire.

La direction porte à la connaissance du personnel les dispositions des contrats d'assurance.

## Annexe 4.2

### **Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie·** Contrat à durée déterminée

Selon dispositions de l'article 324a du Code des Obligations.

### **Droit au salaire en cas d'absence pour cause d'accident** Contrat à durée déterminée

Selon dispositions de l'article 324a du Code des Obligations :

1. Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.
2. Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.
3. En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.
4. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes

# Annexe 5

## Facilités de voyage du personnel (FVP)

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

*Annexe à la CGT cadre (31), respectivement CGT entreprise (E 10)*

### Collaborateurs avec un taux d'occupation de 50% et plus

Les collaborateurs ont droit à un AG-FVP 2ème classe. Cet abonnement est soumis à l'impôt et aux assurances sociales.

Les membres de la famille ont droit à l'offre supplémentaire FVP.

Le coût de l'AG-FVP 2ème classe du collaborateur est pris en charge par l'entreprise.

### Collaborateurs à temps partiel

Les collaborateurs *avec* un taux d'occupation de 20 et 49%, reçoivent gratuitement un ½ tarif-FVP.

Les membres de la famille n'ont pas droit aux FVP.

### Renonciation aux AG-FVP ou FVP

Les collaborateurs qui renoncent à l'AG-FVP pour des raisons fiscales ou financières reçoivent gratuitement un abonnement ½ tarif-FVP.

Les membres de la famille des collaborateurs qui renoncent à l'abonnement ½ tarif-FVP perdent leur droit à l'offre supplémentaire FVP, mais reçoivent un abonnement ½ tarif selon le tarif 654. Les enfants (6 à 16 ans) ne reçoivent pas de carte FVP.

La durée minimale pour la renonciation est d'une année.

Les collaborateurs qui renoncent à leur facilité de voyage ainsi que les membres de leur famille ne peuvent prétendre à aucune indemnité.

### Fin au droit FVP

Le collaborateur doit restituer ses facilités de voyage et ceux des membres de sa famille au terme de son contrat de travail.

Le collaborateur dont les rapports de travail prennent fin pour des motifs de retraite bénéficie de conditions spécifiques : Le droit aux FVP prend fin au plus tard 12 mois après la mise à la retraite.

# Annexe 6

## Annexe au contrat d'engagement

Si le départ du collaborateur intervient au cours des 36 mois suivant l'obtention d'un permis, une participation aux frais de formation est retenue, selon le barème suivant :

- Rail

- Pour les personnes non titulaires du permis « B 80 » ou OAASF B lors de l'engagement
  - 36'000.- au prorata temporis sur 36 mois
- Pour les personnes déjà titulaires de tous les permis lors de l'engagement
  - 1<sup>ère</sup> année : néant
  - 2<sup>ème</sup> année : néant
  - 3<sup>ème</sup> année : néant

- Route

- Pour les personnes déjà titulaires du permis « C » lors de l'engagement
  - 1<sup>ère</sup> année : 2 salaires
  - 2<sup>ème</sup> année : 1 et ½ salaire
  - 3<sup>ème</sup> année : 1 salaire
- Pour les personnes déjà titulaires de tous les permis lors de l'engagement
  - 1<sup>ère</sup> année : néant
  - 2<sup>ème</sup> année : néant
  - 3<sup>ème</sup> année : néant

La non-obtention du/des permis d'élève, du/des permis de conduire, constitue une exigence éliminatoire. Dans un tel cas, il y aura cessation des rapports de travail (art 80 de la CCT cadre) et aucune indemnité de formation ne sera demandée.

### Exception de remboursement

- En cas de problème de santé, validé par le médecin- conseil de l'entreprise, empêchant l'exercice de la conduite ;
- À la suite de situations familiales exceptionnelles, telles que décès ou maladies graves du conjoint et/ou des enfants à charge, vivant sous le même toit ;
- Licenciement par l'entreprise dans le cadre de la période de formation et/ou d'essai.

# Annexe 7

## Conditions d'engagement du personnel auxiliaire

Par personnel auxiliaire, on comprend les collaborateurs appelés à effectuer des activités momentanées ou irrégulières.

Il peut notamment s'agir d'étudiants et de personnel saisonnier.

### 1. Principe

1.1 Le travail auxiliaire se caractérise par le fait que, pour chaque période de travail, de courte durée, un nouveau contrat de travail est conclu entre les parties. Il s'agit de rapports de travail distincts.

1.2 Un contrat-cadre précise les conditions générales de travail, activées chaque fois que l'employeur sollicite les services de l'auxiliaire. Celui-ci peut refuser la mission sans que cela le prive d'une nouvelle sollicitation. L'employeur n'est pas tenu de recourir aux services de l'auxiliaire.

1.3 Les conditions de travail sont régies par les articles 319 à 343 du CO.

### 2. Contrat-cadre

2.1 Le contrat-cadre indique :

- la fonction d'auxiliaire ;
- la date du début du contrat-cadre ;
- la durée du contrat ;
- le droit aux vacances ;
- le droit au 13ème salaire ;
- la rémunération (salaire horaire) ;
- la maladie / accident ;
- les déductions sociales ;
- la caisse de pension.

2.2 Tout travail occasionnel proposé s'inscrit dans les conditions du contrat-cadre. La durée et la nature de chaque mission sont confirmées par lettre.



### Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics

Dans leur mission de transport urbain de voyageurs, les directions et collaborateurs des entreprises de transports publics se préoccupent des situations d'agressivité et de violence qui existent et se développent un peu partout.

Les directions et collaborateurs des entreprises de transports publics tiennent à assurer la continuité de leur mission de transport dans un climat de sécurité tant pour les clients que pour le personnel et conviennent d'agir ensemble pour sensibiliser tous les acteurs de la société à cette problématique. Ils considèrent que la sécurité des voyageurs est indissociablement liée à celle des conducteurs et du personnel de contact.

Pour cette raison, les entreprises signataires affirment que l'agression d'un de leurs salariés constitue un acte dirigé contre l'entreprise elle-même. Les entreprises signataires sont solidaires de leurs collaborateurs.

Tous, directions et collaborateurs, s'engagent à développer collectivement des mesures de prévention et d'accompagnement.

A ce titre, tous s'engagent à mettre sur pied un groupe paritaire. Celui-ci a pour but d'observer les faits d'agressivité et de violence, de les analyser et de faire des propositions à leur direction respective.

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

Les directions des entreprises de transports publics s'engagent :

- à mettre en œuvre les mesures préventives et d'intervention nécessaires pour éviter que les cas de violence répertoriés actuellement n'augmentent et qu'ils restent sans séquelles pour les personnes impliquées ;
- à prendre les mesures nécessaires pour diminuer les situations engendrant un sentiment de violence et d'agressivité pour les voyageurs comme pour le personnel ;
-

- à assurer un suivi de tout cas d'importance selon une procédure prévoyant le soutien médical, psychologique, juridique nécessaire pour le personnel impliqué, une information au personnel se basant sur les faits et un bilan pour en tirer toutes les conséquences.

Les organisations syndicales représentatives du personnel s'engagent :

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

Les signataires s'engagent à mener une réflexion ayant pour objectif principal de modifier la législation (en associant les pouvoirs politiques) pour renforcer le respect de l'intégrité morale et physique du personnel des transports publics.

Les signataires conviennent enfin de confronter au moins une fois l'an leurs approches, expériences et résultats en matière de prévention de l'insécurité.