

Convention collective de travail

Annexe 1 – Echelle des traitements



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 1 / 1

ANNEXE 1 Echelle des traitements

1 Traitement du personnel

La rémunération des collaborateurs des transports publics Neuchâtelois, transN découle de l'échelle des traitements suivante :

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Palliers		650	4'252	4'271	4'301	4'322	4'342	4'382	4'422	4'523	4'724	4'744	4'854	5'044	5'126	5'276	5'377	5'528	5'678	5'708	5'729	5'930	6'080	6'432	6'482	7'010	7'538
1		750	4'319	4'339	4'379	4'412	4'442	4'473	4'535	4'638	4'832	4'858	4'969	5'155	5'239	5'398	5'494	5'651	5'802	5'834	5'856	6'071	6'213	6'565	6'621	7'165	7'707
2		900	4'396	4'415	4'466	4'512	4'552	4'585	4'657	4'763	4'950	4'982	5'093	5'273	5'362	5'530	5'622	5'786	5'938	5'971	5'997	6'224	6'358	6'711	6'772	7'331	7'891
3		1'050	4'472	4'491	4'553	4'612	4'668	4'695	4'778	4'886	5'068	5'106	5'219	5'394	5'484	5'662	5'751	5'920	6'073	6'108	6'137	6'377	6'502	6'856	6'924	7'500	8'077
4			4'548	4'569	4'640	4'712	4'769	4'806	4'900	5'011	5'186	5'230	5'343	5'513	5'608	5'793	5'877	6'056	6'209	6'245	6'276	6'530	6'647	7'002	7'076	7'669	8'262
5			4'624	4'645	4'727	4'811	4'878	4'925	5'022	5'136	5'303	5'354	5'467	5'634	5'732	5'925	6'006	6'191	6'344	6'382	6'416	6'683	6'791	7'149	7'228	7'836	8'446
6			4'700	4'721	4'813	4'911	4'988	5'028	5'144	5'260	5'421	5'478	5'592	5'755	5'854	6'057	6'134	6'325	6'479	6'518	6'557	6'838	6'937	7'293	7'379	8'005	8'631
7			4'776	4'797	4'899	5'011	5'097	5'139	5'266	5'384	5'540	5'602	5'716	5'873	5'978	6'190	6'262	6'460	6'615	6'656	6'696	6'990	7'081	7'439	7'530	8'174	8'815
8			4'852	4'873	4'986	5'111	5'207	5'250	5'387	5'508	5'657	5'726	5'841	5'994	6'100	6'320	6'389	6'595	6'751	6'792	6'836	7'143	7'226	7'586	7'683	8'342	9'000
9			4'929	4'950	5'073	5'211	5'314	5'360	5'509	5'633	5'775	5'849	5'966	6'113	6'224	6'453	6'517	6'730	6'885	6'929	6'976	7'295	7'371	7'731	7'834	8'509	9'186
10			5'004	5'026	5'160	5'309	5'424	5'471	5'631	5'758	5'892	5'974	6'090	6'234	6'347	6'585	6'645	6'864	7'021	7'066	7'116	7'448	7'515	7'876	7'986	8'678	9'370
11			5'081	5'084	5'225	5'385	5'506	5'556	5'723	5'851	5'982	6'067	6'185	6'323	6'440	6'684	6'742	6'967	7'123	7'170	7'222	7'564	7'625	7'987	8'100	8'792	9'509
12			5'119	5'142	5'290	5'460	5'590	5'639	5'815	5'945	6'071	6'162	6'278	6'415	6'534	6'784	6'838	7'068	7'226	7'272	7'327	7'680	7'734	8'097	8'216	8'907	9'650
13			5'177	5'200	5'356	5'537	5'672	5'730	5'906	6'039	6'161	6'255	6'373	6'505	6'627	6'883	6'935	7'171	7'327	7'377	7'433	7'795	7'843	8'208	8'329	9'022	9'789
14			5'234	5'257	5'421	5'612	5'755	5'806	5'999	6'134	6'250	6'349	6'467	6'597	6'719	6'984	7'032	7'272	7'430	7'480	7'540	7'911	7'953	8'317	8'444	9'136	9'928
15			5'291	5'314	5'487	5'687	5'836	5'896	6'091	6'228	6'338	6'442	6'562	6'687	6'812	7'083	7'128	7'374	7'533	7'584	7'645	8'027	8'080	8'427	8'560	9'252	10'068
16			5'349	5'372	5'553	5'763	5'919	5'974	6'184	6'320	6'427	6'537	6'655	6'778	6'905	7'184	7'226	7'476	7'636	7'687	7'752	8'144	8'173	8'537	8'674	9'366	10'209
17			5'406	5'430	5'618	5'837	6'002	6'058	6'275	6'415	6'516	6'630	6'750	6'868	6'999	7'282	7'321	7'579	7'739	7'791	7'817	8'259	8'281	8'648	8'788	9'480	10'347
18			5'464	5'488	5'684	5'913	6'084	6'142	6'367	6'509	6'606	6'724	6'843	6'959	7'092	7'383	7'418	7'680	7'840	7'894	7'963	8'374	8'391	8'759	8'903	9'596	10'487
19			5'511	5'536	5'737	5'973	6'149	6'206	6'438	6'581	6'675	6'796	6'916	7'030	7'165	7'460	7'494	7'760	7'920	7'976	8'044	8'464	8'476	8'845	8'993	9'794	10'596

Base IPC
Décembre 2010 : 100

Convention collective de travail Annexe 2 – Classification des fonctions	
Valable dès le 1 ^{er} janvier 2019	Page 1 / 4

ANNEXE 2

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Classe 1 :	0100 - Apprenti carrossier-tôlier 0101 - Apprenti employé de commerce 0102 - Apprenti gestionnaire du commerce de détail 0103 - Apprenti informaticien 0104 - Apprenti logisticien 0105 - Apprenti médiamaticien 0106 - Apprenti mécanicien en maintenance automobile
Classe 2 :	0200 - Cantonnier 0201 - Concierge
Classe 3 :	0300 - Monteur de voie
Classe 4 :	-
Classe 5 :	0500 - Secrétaire réceptionniste 0501 - Gestionnaire de vente 0502 - Pneumaticien
Classe 6 :	0600 - Agent commercial 0601 - Agent de maintenance 0602 - Assistant RH 0603 - Carrossier 0604 - Magasinier 0605 - Peintre en carrosserie 0606 - Serrurier 0607 - Assistant en comptabilité 0608 - Assistant administratif 0609 - Gestionnaire des accidents 0610 - Assistant DATT 0611 - Technicien maintenance bâtiment 0612 - Assistant offre 0613 - Informaticien junior
Classe 7 :	0700 - Conducteur autobus / trolleybus I 0701 - Conducteur transport à câbles I 0703 - Monteur LC 0704 - Mécanicien 0705 - Conducteur train VE I 0706 - Coordinateur bureau commercial 0707 - Monteur de voie qualifié (cfc et/ou ocvn) 0708 - Coordinateur Projet 0709 - Coordinateur logistique

Convention collective de travail

Annexe 2 – Classification des fonctions



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 2 / 4

- Classe 8 :**
- 0800** - Conducteur autobus / trolleybus II (*après 14 ans avec 2 permis ou 17 ans d'ancienneté*)
 - 0801** - Conducteur transports à câbles II (*après 14 ans avec 2 permis ou 17 ans d'ancienneté*)
 - 0802** - Mécanicien bus Fleurier
 - 0803** - Conducteur train VE II (*après 14 ans avec 2 permis ou 17 ans d'ancienneté*)
 - 0804** - Responsable maintenance bâtiments
- Classe 9 :**
- 0900** - Technicien IS
 - 0901** - Mécanicien-électricien
 - 0902** - Mécanicien-électronicien
 - 0903** - Mécanicien poids lourds
 - 0904** - Technicien DATT
 - 0905** - Technicien maintenance ferroviaire
 - 0907** - Planificateur technique
- Classe 10 :**
- 1000** - Chef Magasinier
- Classe 11 :**
- 1101** - Mécanicien de locomotive VN
 - 1102** - Adjoint technique
 - 1103** - Chef d'équipe constructeur voies ferrées
 - 1104** - Technicien maintenance ferroviaire avec permis VN
- Classe 12 :**
- 1200** - Contrôleur de gestion
 - 1201** - Coordinateur marketing
- Classe 13 :**
- 1300** - Responsable adjoint formation bus
 - 1301** - Gestionnaire réseaux
 - 1302** - Formateur ferroviaire
 - 1303** - Gestionnaire Répartition
- Classe 14 :**
- 1400** - Spécialiste PCT (prescription circulation des trains)
 - 1401** - Gestionnaire régulation
 - 1402** - Responsable achat & stock
 - 1403** - Responsable gestion trafic ferroviaire
 - 1404** - Responsable SAEIV
 - 1405** - Chef de groupe mécaniciens + électriciens
 - 1406** - Acheteur
 - 1407** - Responsable bâtiment
 - 1408** - Gestionnaire production ferroviaire
 - 1409** - Planificateur
 - 1410** - Adjoint responsable réseaux
 - 1411** - Gestionnaire de l'offre
 - 1412** - Gestionnaire production bus

Convention collective de travail

Annexe 2 – Classification des fonctions



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 3 / 4

- Classe 15 :**
- 1500 - Responsable adjoint transport à câbles
 - 1502 - Responsable centre de maintenance ferroviaire
 - 1503 - Responsable centre de maintenance Cernier, Fleurier
 - 1504 - Partenaire RH
 - 1505 - Technicien LC Senior
 - 1506 - Chargé de Mission
 - 1507 - Chef d'équipe centre de gestion
 - 1508 - Suppléant du responsable sécurité et qualité
 - 1509 - Chef d'équipe répartition
 - 1510 - Manager du changement
- Classe 16 :**
- 1600 - Technicien IS Senior
 - 1601 - Responsable voie
 - 1602 - Responsable transport à câbles
 - 1603 - Responsable bureau commercial
 - 1605 - Responsable DATT
 - 1606 - Responsable centre de maintenance Chaux-de-Fonds, Neuchâtel
- Classe 17 :**
- 1701 - Adjoint production ferroviaire
 - 1702 - Adjoint responsable planification offre
 - 1703 - Informaticien
 - 1704 - Comptable
 - 1705 - Responsable formation bus
 - 1706 - Responsable IS & LC
 - 1707 - Chargé de mission
 - 1708 - Contrôleur de gestion Senior
 - 1709 - Spécialiste sécurité des chantiers
- Classe 18 :**
-
- Classe 19 :**
-
- Classe 20 :**
- 2000 - Responsable conduite des trains
 - 2001 - Responsable contrôle de gestion
 - 2002 - Responsable réseaux bus
 - 2003 - Assistante de direction
 - 2004 - Responsable marketing
 - 2005 - Responsable des ventes
 - 2006 - Responsable système distribution
 - 2007 - Responsable mécaniciens de locomotive

Convention collective de travail

Annexe 2 – Classification des fonctions



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 4 / 4

- Classe 21 :**
- 2100** - Responsable communication
 - 2101** - Responsable salaires et assurances sociales
 - 2102** - Responsable IT
 - 2103** - Responsable centre de gestion trafic
- Classe 22 :**
- 2200** - Responsable planification
 - 2201** - Coordinateur projet ferroviaire
 - 2202** - Chef de projets
 - 2203** - Responsable logistique et planification technique
 - 2204** - Responsable véhicules routes
 - 2205** - Responsable véhicules ferroviaires
 - 2206** - Responsable systèmes
 - 2207** - Chargé de mission direction générale
 - 2208** - Responsable offre
 - 2209** - Responsable OA et gestion des données
- Classe 23 :**
- 2300** - Responsable RH
- Classe 24 :**
- 2400** - Responsable finances
 - 2401** - Responsable Infrastructure
 - 2402** - Expert - Responsable mécaniciens de locomotive
 - 2403** - Responsable maintenance infrastructure
- Classe 25 :**
- 2500** - Responsable production ferroviaire

Le masculin vaut pour le féminin

Convention collective de travail Annexe 3 – Allocations, indemnités	
Valable dès le 1 ^{er} janvier 2019	Page 1 / 4

ANNEXE 3

ALLOCATIONS, INDEMNITES

Table des matières

1.	Allocations	2
1.1.	Allocations pour enfants	2
1.2.	Allocation de formation professionnelle.....	2
1.3.	Allocation de naissance / adoption.....	2
2.	Indemnités	2
2.1.	Indemnité pour service de nuit	2
2.2.	Indemnité pour service du dimanche et jours fériés	3
2.3.	Indemnité pour service du samedi.....	3
2.4.	Indemnité de fonction pour responsabilités accrues.....	3
2.5.	Indemnité pour manifestations	3
2.6.	Indemnité pour suppression de congé planifié / repos / repos compensatoire	3
2.7.	Indemnité pour nettoyage rebutant	4
2.8.	Frais de repas pris en dehors du lieu de travail	4
2.9.	Utilisation de la voiture privée pour les déplacements professionnels.....	4

Convention collective de travail

Annexe 3 – Allocations, indemnités



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 2 / 4

1. Allocations

1.1. Allocations pour enfants

L'allocation pour enfant est versée pour tout enfant de moins de 16 ans révolus. Elle est payée jusqu'à l'âge de 20 ans révolus si l'enfant est incapable d'exercer une activité lucrative en raison d'une maladie ou d'une infirmité et qu'il ne bénéficie pas d'une rente AI entière.

Cette allocation est payée avant tout à la personne qui a la garde de l'enfant. Mais elle peut être également versée au détenteur de l'autorité parentale ou à la personne qui subvient en majeure partie à l'entretien de l'enfant.

L'allocation mensuelle se monte à :

CHF 220.- pour le premier et le deuxième enfant ;
CHF 250.- pour le troisième et les suivants.

1.2. Allocation de formation professionnelle

Pour l'adolescent de plus de 16 ans et jusqu'à 25 ans révolus qui poursuit des études ou une formation professionnelle, une allocation de formation professionnelle de CHF 80.- s'ajoute à l'allocation de base.

L'étudiant ou l'apprenti majeur peut demander que l'allocation lui soit versée personnellement lorsqu'il ne reçoit aucune contribution d'entretien de l'ayant droit.

1.3. Allocation de naissance / adoption

L'allocation de naissance est versée pour chaque enfant né vivant ou après une grossesse d'au moins 23 semaines. L'allocation d'adoption est versée pour chaque enfant mineur placé en vue de son adoption. L'adoption de l'enfant du conjoint ne donne pas droit à l'allocation.

Un montant unique de CHF 1'200.- est alloué lors de la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption.

2. Indemnités

(soumises à l'imposition fiscale et aux cotisations des assurances sociales)

2.1. Indemnité pour service de nuit

Les prestations de service effectuées durant la nuit donnent droit à une indemnité de CHF 5.50 par heure arrondie au quart d'heure supérieur.

Est réputé service de nuit le service accompli entre 20h00 et 06h00.

Un supplément de temps, selon l'art. 4a de la LDT, à savoir au moins :

- 10% pour le service entre 22h00 et 24h00
- 40% pour le service entre 24h00 et 04h00, ainsi qu'entre 04h00 et 05h00 lorsque le travailleur a pris son service avant 04h00.
- Ces bonifications seront portées sur un compteur spécifique (SN) afin que la compensation se fasse en temps libre. Un paiement en argent est exclu.

Convention collective de travail

Annexe 3 – Allocations, indemnités



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 3 / 4

2.2. Indemnité pour service du dimanche et jours fériés

Les prestations de service effectuées les dimanches et les fêtes suivantes :

1 ^{er} janvier	2 janvier	1 ^{er} mars
Vendredi saint	Lundi de Pâques	1 ^{er} mai
Jeudi ascension	Lundi de Pentecôte	1 ^{er} août
Lundi du Jeûne	25 décembre	26 décembre

donnent droit à une indemnité de CHF 5.50 par heure.

Est réputé service du dimanche, au sens du présent chapitre, le service accompli entre 06h00 et 20h00.

2.3. Indemnité pour service du samedi

Est réputé service du samedi, au sens du présent chapitre, le service accompli entre 12h00 et 20h00 et donne droit à une indemnité de CHF 5.50 par heure.

2.4. Indemnité de fonction pour responsabilités accrues

Le collaborateur qui est appelé à remplacer le titulaire d'une fonction supérieure à la sienne, suite à une absence d'ordre médicale ou vacance du poste et, pour autant qu'il en assume toutes les charges pour une période de plus de 30 jours, reçoit une indemnité mensuelle dont le montant correspond au minimum à la moitié de la différence salaire. Cette indemnité doit être validée par le Directeur Général.

2.5. Indemnité pour manifestations

Le collaborateur qui effectue des prestations de production – technique ou infrastructure durant une manifestation est rémunéré à son taux horaire habituel. Il reçoit en plus des autres indemnités, une indemnité de CHF 25.- par tour de service ou jour de travail.

Cette indemnité est octroyée à la condition que la rotation, le jour de travail ou le tour de service soit directement impacté par l'événement.

Sont reconnus uniquement les jours officiels de la manifestation et seuls les services comportant une ou plusieurs courses pénétrantes dans la limite communale de la manifestation bénéficient d'une indemnité.

Les manifestations sont :

- Fête des Vendanges de Neuchâtel
- Fête des Promotions du Locle
- La Braderie de La Chaux-de-Fonds

2.6. Indemnité pour suppression de congé planifié / repos / repos compensatoire

En cas de suppression par l'entreprise d'un repos (R) ou d'un repos compensatoire (RC) prévus par la planification mensuelle, le collaborateur se voit gratifier d'une indemnité de CHF 26.- pour autant que la suppression du repos intervienne après la publication des tableaux de service mensuels. A partir d'une tranche de 4 jours consécutifs supprimés, le forfait se monte au maximum à CHF 100.- par tranche.

Si la suppression de repos ou repos compensatoire intervient un dimanche ou un jour férié, celle-ci se montera à CHF 52.-

Dans le cas où la suppression du repos (R) ou repos compensatoire (RC) est demandée par le collaborateur, l'indemnité n'est pas accordée.

Convention collective de travail Annexe 3 – Allocations, indemnités	
Valable dès le 1 ^{er} janvier 2019	Page 4 / 4

2.7. Indemnité pour nettoyage rebutant

Une indemnité de CHF 20.- est octroyée pour les nettoyages rebutants.

2.8. Frais de repas pris en dehors du lieu de travail

Le collaborateur tenu de prendre un repas principal en dehors de son lieu usuel de service a droit à une indemnité de CHF 25.- sous réserves que les conditions suivantes soient remplies :

- L'indemnité est versée lors d'une pause devant être prise entre 11h00 et 13h00 ou entre 18h00 et 21h00.
- L'octroi de l'indemnité n'est accordé que si le changement du lieu de travail a été expressément ordonné par l'employeur.

L'indemnité ne peut pas être octroyée dans le cas où le repas principal peut être pris sur le lieu de service officiel.

2.9. Utilisation de la voiture privée pour les déplacements professionnels

Lorsque, sur autorisation de son supérieur hiérarchique, le collaborateur utilise sa voiture privée à des fins professionnelles, une indemnité pour frais de déplacement de CHF 0.70 par kilomètre lui est remboursée.

Convention collective de travail
Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 1 / 5

ANNEXE 4
TEMPS DE TRAVAIL, VACANCES ET CONGÉS

TABLE DES MATIERES	1
1 Application de la loi sur la durée du travail.....	1
1.1 Ouverture de l'entreprise.....	2
1.2 Durée du travail.....	2
1.3 Gestion des timbrages.....	3
1.4 Travail supplémentaire.....	3
1.5 Travail de nuit.....	3
1.6 Jour de repos	3
1.7 Travail effectué lors d'un congé planifié / repos différé	4
1.8 Forfait production	4
2. Vacances.....	4
2.1 Modalités.....	4
3. Congé maternité.....	5
3.1 Champ d'application.....	5
3.2 Occupation des femmes enceintes	5

Convention collective de travail

Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 2 / 5

1. Application de la loi sur la durée du travail

Sous réserve du collaborateur administratif effectuant des prestations soumises à la LTr, l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise est soumis aux dispositions de la LDT et de l'OLDT. Les buts communs de la LDT et l'OLDT sont la sécurité, la santé et la qualité de vie des collaborateurs. Il ne peut pas être prévu de dispositions contraires ou dérogeant aux dispositions de la LDT ou de l'OLDT en défaveur des collaborateurs.

Le collaborateur a la possibilité d'obtenir un exemplaire de la LDT de l'OLDT de la LTr ou OLTr auprès du responsable des Ressources humaines.

Les collaborateurs ou ses représentants sont consultés avant l'élaboration et la mise en place des tableaux de service annuels. Pour chaque nouvelle période horaire, la mise à disposition des informations nécessaires se fait suffisamment tôt, mais au minimum 14 jours avant qu'ils ne prennent effet.

Pour les collaborateurs soumis à des tours de service, l'attribution définitive du tableau mensuel des tours de service aux collaborateurs sera effectuée au plus vite, mais en règle générale 10 jours (conformément à l'OLDT, art. 26, al. 7b al1) avant qu'ils ne prennent effet.

1.1 Ouverture de l'entreprise

Pour les collaborateurs non soumis aux tours de service

Les heures d'ouverture de l'entreprise sont fixées de 06h00 à 20h00 et tout travail doit avoir lieu dans cet espace-temps. Toute présence dans l'entreprise en dehors de ces horaires est soumise à une autorisation du Directeur de département 24 heures à l'avance.

La journée de travail se compose d'une période d'horaires bloqués et d'une période d'horaires mobiles. La période d'horaires bloqués s'étend de 08h30 à 11h15 et de 14h00 à 16h00. Des dérogations pour des raisons familiales peuvent être accordées par le responsable.

1.2 Durée du travail

Pour les personnes soumises aux tours de service, soumises à la LDT :

Département Production

La durée du travail doit correspondre à la législation en vigueur soit à la LDT.

Département Technique & Infrastructure et les services commerciaux de Pôle Clients.

La durée hebdomadaire est de 41 heures, sous réserve du service de piquet.

Pour les personnes non soumises aux tours de service soumises à la LDT :

Technique-Infrastructure

La durée hebdomadaire est de 41 heures, en moyenne annuelle, réparties en général du lundi au vendredi, sous réserve du service de piquet. En cas de demande d'engagement de la part du personnel de piquet ou du service, les collaborateurs engagés recevront une majoration équivalente au service de piquet, soit 160 minutes en plus du temps de travail.

Administration, Production, Technique-Infrastructure, Pôle clients soumis à la LTr

Convention collective de travail Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés	
Valable dès le 1 ^{er} janvier 2019	Page 3 / 5

La durée du travail est de 41 heures par semaine réparties du lundi au vendredi + une cotisation quotidienne d'un nombre de minutes recalculée chaque année pour les ponts à compenser.

1.3 Gestion des timbrages

Le temps de travail accompli se cumule dans la balance individuelle de chaque collaborateur, celle-ci peut varier d'un solde négatif de maximum -41 heures et d'un solde positif maximum de 72 heures. Les heures au-delà de ces quotas doivent être approuvées par le directeur de département.

En cas d'oubli de timbrages, le collaborateur doit renseigner son compteur qui sera validé par son responsable. Sans approbation formelle du directeur de département, l'horaire bloqué sera appliqué.

1.4 Travail supplémentaire

Lorsque les besoins du service l'exigent, le collaborateur peut être appelé à effectuer du travail supplémentaire. Ce dernier devra être attesté mensuellement et compensé par des congés de même durée au cours des 2 mois suivants. Ce délai pourra être prolongé à 12 mois au plus, selon l'article 14.1 de l'OLDT. Le moment de la compensation doit être convenu avec le collaborateur.

En règle générale, le travail supplémentaire doit être compensé en priorité par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai convenable, le travail supplémentaire est payé. L'indemnité en espèce pour le travail supplémentaire est calculée sur la base du salaire horaire, majoré de 25%.

Pour le personnel soumis à la LTr, ce sont les articles 12 et 13 qui s'appliquent ainsi que l'OLTR, art. 25.

1.5 Travail de nuit

L'occupation entre 24h00 et 04h00 est réputée travail de nuit.

Les majorations de temps suivantes seront accordées :

- 10% pour le service entre 22h00 et 24h00 ;
- 40% pour le service entre 24h00 et 04h00, ainsi qu'entre 04h00 et 05h00 lorsque le travailleur a pris son service avant 04h00.

Pour le département technique et infrastructure, lorsque, le tour de travail ou une série de tours de travail de nuit est modifié moins de 36 heures avant le premier jour d'affectation de nuit, il faut porter en compte au moins le temps de travail (plus les majorations en temps et en argent) du/des tours attribués initialement. Le service de nuit est un tour de service qui commence ou s'achève entièrement ou partiellement entre 24 heures et 4 heures.

1.6 Jour de repos

Le collaborateur a droit à 64 jours de repos par année civile. Selon art. 8 OLDLT, les jours de congé qui doivent être accordés au travailleur pour respecter les prescriptions sur la durée du travail sont désignés comme jours de compensation dans la présente ordonnance. 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. Des dérogations peuvent être convenues entre l'entreprise et les travailleurs ou leurs représentants.

Convention collective de travail Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés	
Valable dès le 1 ^{er} janvier 2019	Page 4 / 5

1.7 Travail effectué lors d'un congé planifié / repos différé ou jour de réserve

Si un collaborateur est appelé exceptionnellement à effectuer des prestations de service lors d'un congé, une indemnité lui sera versée et son congé lui sera rendu ultérieurement.

Gestion du tour de service Réserve : jusqu'à la parution du tableau mensuel, les jours peuvent être indiqués comme « à disp. ». Dès la parution du tableau mensuel, on appelle le jour « réserve » avec l'abréviation RMA (réserve matin), RMI (réserve midi), RSO (réserve soir) et RNU (réserve nuit).

Gestion des tours de réserve : seulement après avoir planifié les 64 jours de repos, compensations dues, vacances, RR et les tours de service sur l'année horaire, un collaborateur « régulier » pourra se voir attribuer exceptionnellement des jours de « réserve ». Les collaborateurs « hors rotation » pourront se voir attribuer des tours de réserve, ceci après avoir eu connaissance des dates des jours libres précités. Les jours auxquels il n'est pas possible d'attribuer des services dans la répartition annuelle doivent être attestés comme jour de travail. Ils seront dénommés comme suit (OLDT 26.3 et 4).

- RMA - 04h30 à 15h00
- RMI - 07h00 à 17h30
- RSO - 12h00 à 22h30
- RNU - 14h45 à 01h15

L'occupation de la journée de travail doit être connue par le collaborateur 36 heures avant, le compte à rebours débutant à minuit le jour concerné par l'activité. Passé ce délai, le collaborateur sera en repos compensatoire (Rcomp). Le temps d'engagement qui dépasse les heures prévues doit être soumis à l'accord du collaborateur et pris en compte comme temps variable (DTA).

Pour le confort et le bien-être du collaborateur lors de l'élaboration des tours de services, transN s'engage pour le 90% des tours de services à tendre les amplitudes à 11h00. Cependant, une dérogation moyennant un accord avec la commission des tours de services SEV est possible. La moyenne théorique journalière annuelle doit tendre à 480 minutes au minimum.

1.8 Forfait production (personnel roulant pneu)

Sont compris dans chaque tour de service, 10 minutes pour la prise ou fin de service, contrôle du véhicule, rédaction de rapports, ainsi que 5 minutes dans le cas où le tour de service comprend 3 tranches ou plus.

2. Vacances

2.1 Modalités

Les personnes soumises aux tours de service LDT seront affiliées au système de vacances aux points qui est régi par un règlement spécial.

Les personnes non soumises aux tours de service devront remplir le formulaire adéquat dès qu'elles auront connaissance de leur souhait de période de vacances.

Convention collective de travail

Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 5 / 5

3. Congé maternité

3.1 Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à toutes les collaboratrices de l'entreprise transN. Elles règlent les questions relatives à l'occupation des femmes enceintes et qui ont accouchés.

3.2 Occupation des femmes enceintes

L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

La loi sur le travail peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

ANNEXE 5 **EFFETS D’UNIFORMES**

Table des matières

1.	But et principe	2
1.1.	Port de l'uniforme.....	2
1.2.	Effets d'équipement	2
1.3.	Effets de sécurité	2
1.4.	Attribution	2
1.5.	Remise initiale.....	3
1.6.	Commande.....	3
1.7.	Prise des mesures, essayage.....	3
1.8.	Modalité de livraison	3
1.9.	Réclamation	3
1.10.	Entretien	3
1.11.	Détérioration, perte.....	4
1.12.	Absence.....	4
1.13.	Propriété.....	4
1.14.	Départ	4
2.	Obligation de porter l'équipement de protection individuel et sécurité	4
2.1.	Objectif	4
2.2.	Principe du port obligatoire dans le secteur ferroviaire.....	4
2.3.	Principe du port obligatoire dans le secteur routier	5
2.4.	Rappel à la prudence	5
2.5.	Mise à disposition d'effets protecteurs	6
2.6.	Equipement protecteur	6
2.7.	Souliers de sécurité.....	6

Convention collective de travail

Annexe 5 – Effets d'uniformes



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 2 / 6

1. But et principe

Le but du présent règlement est de définir les modalités pour l'obtention, le port et l'entretien de l'uniforme, des effets d'équipement ou de sécurité.

La remise d'un uniforme, d'un équipement de travail ou de sécurité répond aux buts suivants :

- rendre le collaborateur facilement reconnaissable et assurer une présentation correcte auprès de nos clients et du public ;
- assurer une participation de l'entreprise à l'acquisition et au remplacement des effets d'uniforme ;
- répondre aux prescriptions de sécurité relatives au travail dans les installations ferroviaires, ateliers, dépôts et sur la chaussée/voie.

1.1. Port de l'uniforme

Sont astreints au port de l'uniforme, tous les collaborateurs en contact direct avec le public.

L'uniforme est porté dès la prise et jusqu'à la fin du service, il peut également être porté pour l'aller et le retour du domicile au lieu de travail.

Le port de l'uniforme n'est pas autorisé les jours de congé et d'absence pour cause de maladie ou d'accident.

En principe, les collaborateurs s'abstiennent de fréquenter les établissements publics lorsqu'ils sont en uniforme.

Le port de la chemise avec cravate pour les hommes, respectivement chemise et foulard pour les femmes est obligatoire du 1^{er} novembre au 31 mars.

1.2. Effets d'équipement

Les effets d'équipement (salopettes, chapeaux, imperméables, etc.) sont portés selon nécessité et conformément au chiffre 1.2.

1.3. Effets de sécurité

Le port des effets de sécurité est prescrit par les directives de l'Office fédéral des transports, No 141.3, contenues sous chiffre 2 de la présente annexe.

Le port de ces effets est obligatoire pour tous travaux dans les installations de voie, leurs abords immédiats et tous travaux sur la chaussée.

1.4. Attribution

Les effets d'uniforme, d'équipement et de sécurité sont attribués sous forme de points. Le nombre de points octroyés par année et catégories de fonction figure sur le tableau à la fin de cette annexe.

Un dépassement de l'attribution annuelle de plus de 10% n'est pas autorisé.

Convention collective de travail

Annexe 5 – Effets d’uniformes



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 3 / 6

1.5. Remise initiale

Une 1^{ère} livraison d'effets d'uniforme, d'équipement et de sécurité est remise, sans valeur de points, au collaborateur nouvellement engagé.

Afin de lui permettre d'acquérir des effets de rechange, le nouveau collaborateur reçoit une avance de points équivalente au quota annuel de sa fonction, selon le tableau annexé.

1.6. Commande

Pour commander ses effets d'uniforme, d'équipement ou de sécurité, le collaborateur utilise le Web Shop qui lui est ouvert en début d'année, les commandes peuvent être effectuées deux fois par année.

Un délai de retour du bulletin de commande est indiqué lors de l'envoi annuel et le respect de cette date est impératif. Sauf juste motif ou en cas d'absence, passé ce délai, il n'est plus possible de prendre en considération aucune commande.

1.7. Prise des mesures, essayage

Le gestionnaire des uniformes se charge d'organiser un rendez-vous auprès d'un tailleur professionnel pour la prise des mesures et l'essayage des effets d'uniforme lors de l'entrée en service. Aucun congé n'est accordé pour d'autres prises de mesures.

Une modification de la taille nécessitant une retouche de l'uniforme doit être annoncée à l'entreprise avant d'effectuer le travail. Les retouches seront à la charge de l'entreprise.

1.8. Modalité de livraison

En règle générale, la totalité des effets d'uniforme, d'équipement ou de sécurité sont délivrés une fois par année.

Ils sont remis aux nouveaux collaborateurs dès que ceux-ci ont accompli leur temps d'essai.

Il est de la responsabilité du collaborateur de contrôler les uniformes qu'il reçoit et de signaler si la commande ne correspond pas.

1.9. Réclamation

Les réclamations concernant les effets qui ne conviennent pas sont à adresser au responsable de la gestion des uniformes dans les 10 jours dès la réception des effets.

1.10. Entretien

Il appartient au collaborateur d'entretenir ses effets d'uniforme (nettoyage, raccommodage).

Convention collective de travail

Annexe 5 – Effets d'uniformes



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 4 / 6

1.11. Détérioration, perte

Le collaborateur est responsable de la perte et des détériorations dues par sa faute.

Pour les effets dont la durée de validité n'est pas écoulée, l'entreprise supporte les dommages et les pertes survenus en service si la responsabilité du collaborateur n'est pas engagée dans cette perte/détérioration.

Pour une question d'image, le collaborateur doit se présenter au travail dans une tenue propre et impeccable.

1.12. Absence

Lorsqu'un collaborateur, pour un motif quelconque, est absent du service pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, ou est occupé plus de deux mois dans un service ne donnant pas droit à des effets d'uniforme, d'équipement ou de sécurité, un calcul du nombre de points octroyés est revu au prorata.

1.13. Propriété

Les effets d'uniforme, d'équipement ou de sécurité demeurent la propriété de l'entreprise pendant la durée de validité, le collaborateur en devient propriétaire à l'expiration de cette durée.

Le matériel reste la propriété de l'entreprise jusqu'à la fin de la période d'essai du contrat d'engagement.

Il est strictement interdit de vendre ou de faire don d'effets d'uniformes pendant la durée de validité.

1.14. Départ

Les effets d'uniforme, d'équipement ou de sécurité ne sont plus remis ;

- au collaborateur qui est sur le point de quitter le service ou qui va être mis au bénéfice de la retraite dans le courant de l'année ;
- au collaborateur qui est transféré dans un service où il n'a pas d'uniforme ou en porte un autre.

En cas de départ, les effets neufs et conditionnés dans leur emballage d'origine doivent être restitués.

2. Obligation de porter l'équipement de protection individuel et sécurité

2.1. Objectif

Prévenir les accidents en rendant mieux reconnaissables, toutes les personnes (collaborateurs et tiers) qui se tiennent dans la zone des voies ou des routes.

2.2. Principe du port obligatoire dans le secteur ferroviaire

Tous les collaborateurs doivent respecter les normes de sécurité SUVA. Dans le domaine ferroviaire, les dispositions d'effet de sécurité doivent correspondre au PCT et DE PCT R 300.8 et RTE 20100.

Chaque personne (collaborateur et tiers) est tenue de porter un équipement protecteur sur la zone de voie. La zone des voies englobe le secteur « dans les voies et leurs abords », exception faite du domaine accessible au public.

Convention collective de travail Annexe 5 – Effets d’uniformes	
Valable dès le 1 ^{er} janvier 2019	Page 5 / 6

Les collaborateurs en uniforme qui ont une fonction de représentation reçoivent un gilet protecteur, pour autant qu'ils ne disposent pas d'uniforme avec équipement protecteur intégré.

Le collaborateur qui travaille assis ou accroupi ou se trouve dans un endroit particulièrement exposé aux dangers de l'exploitation (installation de sécurité, nettoyage des voies, etc.), est tenu d'améliorer sa visibilité au moyen d'une coiffure de sécurité supplémentaire.

Les entreprises privées qui travaillent sur la voie ou aux abords, que ce soit pour le compte de l'entreprise ou d'un tiers, sont également soumises à ces prescriptions et doivent se référer aux instructions du protecteur transN.

Dans son secteur de responsabilité, chaque supérieur surveille et impose le respect de l'obligation de porter l'équipement protecteur dans la zone des voies.

Les personnes non munies d'équipement réglementaire sont coupables d'imprudence. En cas d'accident, cette négligence grave peut, selon la législation fédérale, leur nuire et en cas de décès, nuire à leurs survivants, sur le plan de la responsabilité et en matière d'assurance.

Des effets de protection peuvent être mis à disposition dans les magasins de l'entreprise pour le collaborateur qui n'en touche pas personnellement et qui peut être appelé à travailler sur la chaussée (aide aux monteurs de ligne, etc.).

2.3. Principe du port obligatoire dans le secteur routier

Selon la norme SN 640'710, les collaborateurs travaillant sur les routes doivent être protégés d'une façon efficace contre les dangers de la circulation sur les bases légales suivantes :

- Ordonnance fédérale sur les règles de la circulation routière qui stipule que « Les personnes qui exécutent des travaux sur la chaussée doivent, au besoin, placer des signaux. Elles porteront des vêtements spéciaux. »
- Loi fédérale sur le travail qui stipule « Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise ».

Le collaborateur travaillant sur la chaussée – monteur de ligne, etc. – a le devoir de porter un équipement protecteur bien visible.

Les conducteurs d'automobiles / mécaniciens d'entretien ont également l'obligation de porter un gilet de protection en cas d'intervention sur la chaussée (accident, pose de chaînes à neige, déperchage et reperchage, etc.).

2.4. Rappel à la prudence

Quiconque est obligé de se tenir dans la zone des voies ou dans celle des routes doit être attentif aux dangers inhérents à l'exploitation et faire preuve de prudence.

Les collaborateurs non munis d'équipement réglementaire sont coupables d'imprudence. En cas d'accident, cette négligence grave peut, selon la législation, leur nuire et en cas de décès, nuire à leurs survivants, sur le plan de responsabilité grave en matière d'assurance.

Malgré le port de l'équipement orange et/ou jaune réglementaire, le collaborateur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il s'expose ou qu'il expose d'autres personnes à un danger.

Convention collective de travail

Annexe 5 – Effets d'uniformes



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 6 / 6

2.5. Mise à disposition d'effets protecteurs

Les effets de protection sont mis à disposition dans les gares ou les locaux de service pour les collaborateurs qui n'en toucheraient pas dans le cadre de leurs fonctions. Ces effets sont rangés à un endroit accessible aussi bien au collaborateur qu'aux remplaçants. Ils sont remis à leur place après chaque usage.

Pour des raisons d'hygiène, et dans la mesure du possible, les EPI tels que casque, gants de manœuvre et veste orange et/ou jaune sont mis à la disposition de manière personnelle aux collaborateurs.

2.6. Equipement protecteur

Sont considérés comme équipement protecteur les effets d'équipement orange portés isolément ou en combinaison, de manière bien visible sur le corps.

L'effet d'avertissement de l'équipement protecteur ne doit pas être réduit par d'autres vêtements couvrants ou par une salissure extrême.

Ne sont pas considérés comme équipement protecteur, les couvre-chefs ou les parapluies orange portés isolément.

2.7. Souliers de sécurité

Le personnel exerçant une activité nécessitant le port des souliers de sécurité s'engage à les porter durant toute la durée de cette activité.

L'entreprise fournit gratuitement une paire par année ou 2 paires pour 2 ans.

UNIFORMES GRILLE DES POINTS 2019

Fonction	Dotation annuelle	Dotation à l'entrée en service
Conducteurs	600	964
Mécaniciens	650	1094
Formateur et Gestionnaire de réseaux	640	--
Personnel des gares ferroviaires	610	936
Personnel des gares bus	560	776

Type d'article	Valeur en points
Bas	
Bermuda de travail Chino Homme	95
Pantalón de travail Chino Homme	124
Pantalón de travail Chino Femme	124
Jupe droite	116
Chemises	
Chemise manches longues Homme	75
Chemise manches courtes Homme	69
Chemise manches longues Femme	75
Chemise manches courtes Femme	69
Polos	
Polo piqué FIT Homme	37
Polo piqué FIT Femme	37
Hauts chauds	
Débardeur col V	75
Sweatshirt en navy Homme	37
Sweatshirt en navy Femme	37
Pull-over col camionneur zip 1/3	124
Vestes	
Coupe-vent pliable	36
Veste Softshell Homme	73
Veste Softshell Femme	73
Veste parka Homme	91
Veste parka Femme	91

Type d'article	Valeur en points
Accessoires	
Foulard	38
Cravate élastique	35
Cravate classique	35
Bonnet tricoté	6
Gants anti-coupure	10
Ceinture boucle métal	38
Vestes HV	
Parka imperméable HV Atlantis*	217
Softshell HV avec manches détachables Alphen*	124
Veste de pluie HV Lyngsoe	129
Veste de travail HV Düsseldorf	94
Gilet de sécurité HV	19
Pantalons HV	
Pantalón de travail HV Lancaster	67
Pantalón de pluie HV Lyngsoe	86
Salopette HV Toulouse	106
Vestes de travail	
Veste de travail bicolore Lugano	61
Combinaison bicolore Cannes	81
Pantalons de travail	
Pantalón de travail Homme Liverpool (cargo)	49
Salopette Homme Ventura	81

*Ces 2 articles sont à commander simultanément pour constituer une parka hiver HV.

Convention collective de travail Annexe 6 – Lieu de travail	
Valable dès le 1 ^{er} janvier 2019	Page 1 / 1

ANNEXE 6 LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail est défini dans le contrat de travail. En cas de modification, le collaborateur ou son responsable direct informera le service des ressources humaines selon art. 24 de la CCT.

Les sites existants pour la prise de service sont les suivants :

1. Dépôt La Chaux-de-Fonds - Allée des Défricheurs 3, 2300 La Chaux-de-Fonds
2. Centre-ville de La Chaux-de-Fonds --Place de la Gare, 2300 La Chaux-de-Fonds
3. Le Locle, Place du 1^{er} août, 2400 Le Locle
4. Gare des Ponts-de-Martel - Grande-Rue 4, 2316 Les Ponts-de-Martel
5. Centre de Cernier - Rue de l'Epervier 4, 2053 Cernier
6. Dépôt de Cernier - Route de la Taille 3, 2053 Cernier
7. Gare de Fleurier - Place de la Gare 10, 2114 Fleurier
8. Dépôt Train La Piasseta - Entre Deux Rivières, 2114 Fleurier
9. Dépôt Bus - Rue des Moulins 26, 2114 Fleurier
10. Dépôt La Béroche - Route de l'Europe 9, 2017 Boudry
11. Gare de Boudry Littoral - Avenue du Collège 2, 2017 Boudry
12. Dépôt Evole et centre-ville de Neuchâtel - Place Pury 1a, 2000 Neuchâtel
13. Dépôt de Marin et Marin Gare Terminus - Route des Perveuils 12, 2074 Marin
14. Dépôt de Porcena - Rue de Porcena 25, 2035 Corcelles-Cormondrèche
15. Station de Chaumont - Ch. de la Tour 23, 2067 Chaumont
16. Gare des Brenets – Rue de la Gare 5, 2416 Les Brenets
17. Neuchâtel Gare CFF

Chaque prise de service différente du lieu de travail contractuel donne droit à une indemnisation en temps qui est réglementée dans les tableaux accessibles auprès des gestionnaires répartitions sauf si la nouvelle prise de service se rapproche du lieu de domicile légal. En outre, chaque collaborateur est responsable de noter ses kilomètres liés à l'usage de son véhicule privé en cas de déplacement avec l'accord préalable des gestionnaires de réseaux.

ANNEXE 7 **FACILITES DE TRANSPORTS**

Table des matières

1.	Bases des dispositions FVP.....	2
2.	Champ d'application	2
3.	Bénéficiaires.....	2
3.1.	Collaborateurs(trices).....	2
3.2.	Collaborateurs(trices) occupés à temps partiel	2
3.3.	Conjoints & partenaires	2
3.4.	Enfants.....	3
3.5.	Retraités(es)	3
4.	Renonciation	3
5.	Fiscalité collaborateurs(trices).....	3
5.1.	Valeur fiscale d'un AG-FVP 1 ^{ère} & 2 ^{ème} classe pour collaborateurs(trices) dès 25 ans :.....	4
5.2.	Valeur fiscale d'un AG-FVP 1 ^{ère} & 2 ^{ème} classe pour collaborateurs(trices) de moins de 25 ans	4
5.3.	AG-FVP à prix réduit famille	4
5.4.	Abonnements demi-tarif FVP	4
6.	Facilités de circulation internationales du personnel.....	4
6.1.	Peuvent bénéficier des facilités de circulation FIP :.....	4
6.2.	Fraudes et irrégularités pour tous les titres de transport.....	4
7.	Facilités de voyage avec les réseaux LNM	4
8.	Facilités de circulation sur les entreprises affiliées à Remontées mécaniques suisses (RMS)	5

Convention collective de travail

Annexe 7 – Facilités de transports



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 2 / 5

1. Bases des dispositions FVP

Les dispositions FVP T639 se fondent sur la convention-cadre sur les facilités de voyage pour le personnel des transports publics conclue entre l'Union des Transports Publics et la Communauté de négociation des unions du personnel (SEV, transfair, VSLF, ACTP, SSP, Syndicom).

AG	:	Abonnement général
FVP	:	Facilités de voyage du personnel
FIP	:	Facilités de voyage du personnel en trafic international
ADT	:	Abonnement demi-tarif
ET	:	Entreprise de transport
LNM	:	Navigation lacs Neuchâtel / Morat
RMS	:	Remontées mécaniques suisses

2. Champ d'application

Le rayon de validité de l'AG-FVP, de l'ADT-FVP et de la Cj-FVP ou Cmc-FVP correspond à celui des offres commerciales respectives selon le tarif 654. Octroi des mêmes réductions de prix du transport et offres complémentaires que pour les offres commerciales.

Les ADT-FVP des enfants jusqu'à 16 ans des collaborateurs(trices) font aussi office de carte Junior.

Les AG-FVP des enfants de collaborateurs(trices) sont assimilés à l'AG-Plus Familia Enfant.

3. Bénéficiaires

3.1. Collaborateurs(trices)

Est considéré comme collaborateurs(trices) l'employé(e)-dont le temps de travail atteint au moins le 50 % du temps de travail. Est également considéré comme collaborateurs(trices), l'employé(e) qui, pour des raisons de droit du travail, ne bénéficie que d'un contrat de travail limité d'au moins 50 %, et qui continuera, selon toute vraisemblance, à être occupé dans l'entreprise.

3.2. Collaborateurs(trices) occupés à temps partiel

Les collaborateurs(trices) dont le taux d'occupation n'atteint pas 50 % du temps de travail normal ou dont la durée présumée d'occupation sera inférieure à une année sont considérés comme travaillant à temps partiel. Les collaborateurs(trices) occupés à temps partiel avec un taux d'occupation de 20 à 49 % reçoivent un ADT-FVP.

Les membres de la famille des collaborateurs(trices) occupés à temps partiel n'ont pas droit aux FVP.

3.3. Conjoints & partenaires

Les personnes marié(es) ou pacsé(es) ont droit à l'assortiment FVP :

- Collaborateurs(trices) un AG-FVP
- Epouse un ADT-FVP ou un AG-FVP
- Enfants un ADT-FVP ou un AG-FVP seulement s'ils reçoivent les allocations familiales ou une rente AI

Les partenaires non marié(es) ou non pacsé(es) ont droit à :

- Collaborateurs(trices) un AG-FVP
- Partenaire non pacsé(e) ni marié(e) n'ont pas droit

Si le partenaire vit avec le collaborateur(trice), qu'il y a des enfants vivant dans le même ménage avec perception d'allocations familiales :

- Le partenaire et les enfants ont droit à l'assortiment FVP
- Les partenaires ont droit à l'assortiment FVP jusqu'à l'échéance des allocations précitées.

Les personnes ayant contracté un partenariat enregistré disposent des mêmes droits que les conjoints.

Convention collective de travail

Annexe 7 – Facilités de transports



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 3 / 5

3.4. Enfants

Sont réputés enfants les propres enfants (aussi les enfants adoptifs), les enfants recueillis et les enfants dont la filiation résulte d'une reconnaissance ou d'un jugement (CC, art. 252, 2e al.).

Les enfants d'un autre lit, les frères et sœurs et les petits-enfants sont assimilés aux enfants précités pour autant que le droit aux allocations familiales selon la loi sur les allocations familiales existe.

De 16 à 25 ans, les enfants des collaborateurs(trices) peuvent bénéficier des FVP pour autant que les conditions donnant droit aux allocations familiales soient remplies. Voir point 3.3.

3.5. Retraités(es)

Sont considérés comme retraités(es) les collaborateurs(trices) qui ont été mis à la retraite pour des raisons d'âge ou d'invalidité et qui touchent des prestations régulières et durables de l'institution de prévoyance.

Sont assimilés aux retraités(es) les collaborateurs(trices) mis à la retraite pour raison d'âge, d'invalidité ou pour un autre motif et qui ne touchent pas les prestations citées, mais qui ont travaillé pendant au moins 20 ans ou au moins durant 10 ans après l'âge de 45 ans, cela avec un temps de travail d'au moins 50 %.

Ces dispositions s'appliquent également au cas où le collaborateur(trice) mis à la retraite fait valoir un droit à une prestation en capital en lieu et place d'une rente régulière.

4. Renonciation

Les collaborateurs(trices) peuvent renoncer à l'AG-FVP pour des raisons fiscales ou financières, ils reçoivent gratuitement un ADT-FVP pour collaborateurs(trices), qui donne droit à l'offre complémentaire. La durée minimale de retrait aussi bien que pour la renonciation est d'une année.

Les personnes marié(es) ou pacsé(es) ayant renoncé à l'assortiment FVP ont droit :

- Collaborateurs(trices) un ADT-FVP
- Epouse un ADT sans mention du logo FVP
- Enfants un ADT sans mention du logo FVP seulement s'ils reçoivent les allocations familiales ou une rente AI.

Pour les partenaires non marié(es) ou non pacsé(es) n'ont pas droit :

- Collaborateurs(trices) un ADT-FVP
- Partenaire non pacsé(e) ni marié(e) pas droit

Si le partenaire vit avec le collaborateurs(trices), qu'il y a des enfants vivant dans le même ménage avec perception d'allocations familiales :

- Le partenaire a droit à l'assortiment ADT sans mention du logo FVP
- Les partenaires ont droit à l'assortiment ADT jusqu'à l'échéance des allocations précitées
- Les enfants dès 16 ans ont droit à l'assortiment ADT sans mention du logo FVP
- Les enfants moins de 16 ne reçoivent pas un ADT selon le tarif 654, ils peuvent acquérir une carte junior dans un bureau commercial à leur charge
- Le droit aux facilités FIP est également perdu.

5. Fiscalité collaborateurs(trices)

Les AG-FVP sont remis par l'entreprise et sont soumis aux assurances sociales. Toutes les prestations de ce type sont imposables et déclarées sous le chiffre 2.3 du certificat de salaire, en tant que prestations accessoires. Leur fiscalité tient à la fois compte des principes fiscaux et des aspects pratiques fixés par la Conférence suisse des impôts (CSI) ainsi que l'Union des Transports Publics (UTP).

La case F (Transport gratuit entre le domicile et le lieu de travail) doit être cochée sur le certificat de salaire de tous les collaborateurs(trices) disposant d'un AG-FVP.

Convention collective de travail

Annexe 7 – Facilités de transports



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 4 / 5

Ainsi seuls les collaborateurs(trices) avec des horaires irréguliers sans connexion de transports publics pourront encore déduire leurs frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail du revenu imposable à raison de la moitié des jours de travail.

Le service des Ressources humaines détermine le statut irrégulier sans connexion de transports publics.

5.1. Valeur fiscale d'un AG-FVP 1^{ère} & 2^{ème} classe pour collaborateurs(trices) dès 25 ans :

- Pour tous les collaborateurs(trices) ayant un abonnement générale AG-FVP
- *CHF 1'158.00 pour la 2^{ème} classe
- *CHF 1'060.00 pour la 1^{ère} classe
(différence entre la 1^{ère} et 2^{ème} à la charge de l'employé(e)).

5.2. Valeur fiscale d'un AG-FVP 1^{ère} & 2^{ème} classe pour collaborateurs(trices) de moins de 25 ans :

- Pour tous les collaborateurs(trices) ayant un abonnement générale AG-FVP
- *CHF 795.00 pour la 2^{ème} classe
- *CHF 526.00 pour la 1^{ère} classe
(différence entre la 1^{ère} et 2^{ème} à la charge de l'employé(e)).

*Prix correspondant des valeurs actuelles et pouvant être modifiés dès un changement tarifaire.

5.3. AG-FVP à prix réduit famille

La répartition entre la valeur fiscale de l'AG-FVP de l'employé et la valeur fiscale additionnée de tous les AG-FVP des membres de la famille de l'employé(e) doit être notée sous le chiffre 2.3

Sous le chiffre 15 « Observations » du certificat de salaire, il est mentionné comme ceci :

- Pour les collaborateurs(trices) réguliers « Abonnement AG-FVP collaborateurs(trices) et famille »
- Pour les collaborateurs(trices) irréguliers « Horaires irréguliers sans connexion de transports publics / AG- FVP collaborateurs(trices) et famille ».

5.4. Abonnements demi-tarif FVP

Les abonnements demi-tarif sont à disposition pour les membres de la famille vivant avec l'employé(e), y compris les concubins. Ils ne doivent pas être déclarés sur le certificat de salaire.

6. Facilités de circulation internationales du personnel

6.1. Peuvent bénéficier des facilités de circulation FIP :

- Les collaborateurs(trices) employés à temps plein, à titre permanent et exclusif, qui ont accompli au moins une année de service continu au moment de la délivrance des titres FIP
- Les collaborateurs(trices) employés à temps partiel (dès 50%)
- Les retraités(es) qui ont bénéficié des facilités de circulation FIP pendant leur activité et qui au moment de leur mise à la retraite ont accompli au moins onze années de service actif
- Les membres de la famille.

6.2. Fraudes et irrégularités pour tous les titres de transport

Les fraudes et irrégularités constatées dans l'utilisation de facilités de circulation FIP doivent être signalées au membre qui a émis le titre. En outre, le titre FIP sera immédiatement retiré s'il est périmé ou s'il est utilisé par un tiers. Les membres s'engagent à sanctionner toute fraude ou irrégularité conformément à leur réglementation et à informer les membres intéressés de la décision intervenue.

Convention collective de travail

Annexe 7 – Facilités de transports



Valable dès le 1^{er} janvier 2019

Page 5 / 5

Le collaborateur(trice) qui fait la commande d'un titre FIP est responsable des fraudes et irrégularités commises dans l'utilisation de ce titre.

Ceci est aussi valable pour les commandes des coupons internationaux. Ceux-ci sont utilisés sur les lignes de transport concernées.

7. Facilités de voyage avec les réseaux LNM

Les collaborateurs(trices) et retraités(es) au bénéfice d'un abonnement transN ou d'un abonnement FVP voyagent gratuitement sur l'ensemble de ces réseaux.

Les membres de la famille des collaborateurs(trices) actifs et retraités(es) (conjoint, veuf, veuve ou enfant ayant droit aux allocations), au bénéfice d'une carte FVP, voyagent selon les principes de l'UTP (Union des Transports Publics).

8. Facilités de circulation sur les entreprises affiliées à Remontées mécaniques suisses (RMS)

Un certain nombre de cartes nominatives à 3 cases (soit 3 jours de libre circulation) sont mises à disposition du personnel chaque année.

Ces cartes sont offertes par l'entreprise et sont délivrées en décembre. Elles sont valables dès le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Leur nombre est limité.

Les cartes RMS sont personnelles et non transmissibles (voir le point 6.2).

ANNEXE 8
SERVICE DE PIQUET

Table des matières

1. Service de piquet.....	2
1.1. Indemnité pour service de piquet et règlement d'application	2
1.2. Service de piquet neige	3