

# **Convention collective de travail**

(CCT cadre des transports publics neuchâtelois)

entre, d'une part

TRN S.A., allée des Défricheurs 3,  
2300 La Chaux-de-Fonds  
Compagnie des Transports en commun de  
Neuchâtel et environs S.A.,  
Quai Philippe-Godet 5, 2000 Neuchâtel  
Société de navigation sur les lacs de Neuchâtel  
et Morat S.A., Case postale, 2001 Neuchâtel  
(Employeurs)

et, d'autre part

Le Syndicat du personnel des transports (SEV)

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Préambule .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Dispositions générales et obligationnelles .....</b>                 | <b>4</b>  |
| <b>A) Dispositions générales</b>  | <b>4</b>  |
| 1. Fondement juridique .....  | 4         |
| 2. Contenu du texte déterminant .....                                   | 4         |
| 3. Champ d'application .....  | 4         |
| 4. Conventions d'entreprise .....                                       | 5         |
| 5. Liberté syndicale .....  | 5         |
| <b>B) Relations entre les parties contractantes</b>                     | <b>5</b>  |
| 6. Parties contractantes .....  | 5         |
| 7. Adhésion à la convention .....                                       | 6         |
| 8. Collaboration entre les parties contractantes .....                  | 6         |
| 9. Rémunération moyenne et chiffres clés .....                          | 6         |
| 10. Salaires minimaux et chiffres clés .....                            | 6         |
| 11. Négociations salariales au niveau des entreprises .....             | 6         |
| 12. Négociation pendant la durée de validité de la CCT cadre .....      | 7         |
| 13. Contribution aux frais d'application .....                          | 7         |
| <b>C) Procédure de conciliation et d'arbitrage</b>                      | <b>7</b>  |
| 14. Résolution de conflits .....  | 7         |
| 15. Tribunal arbitral .....   | 7         |
| 16. Commission professionnelle paritaire (CPP) cadre .....              | 8         |
| 17. Paix du travail .....   | 8         |
| <b>Dispositions normatives .....</b>                                    | <b>8</b>  |
| <b>D) Nature juridique et conclusion des rapports de travail</b>        | <b>8</b>  |
| 18. Nature juridique .....  | 8         |
| 19. Conclusion et durée des rapports de travail .....                   | 8         |
| 20. Contrat de travail .....  | 8         |
| 21. Temps d'essai .....   | 9         |
| <b>E) Principes</b>   | <b>9</b>  |
| 22. Protection de la personnalité .....                                 | 9         |
| 23. Egalité .....   | 9         |
| 24. Exercice d'une fonction publique .....                              | 10        |
| 25. Exercice d'un mandat dans un organe paritaire de l'entreprise ..... | 10        |
| 26. Activités accessoires .....   | 10        |
| <b>F) Informations personnelles</b>                                     | <b>10</b> |
| 27. Données personnelles .....  | 10        |
| <b>G) Durée du travail, vacances et congés</b>                          | <b>10</b> |
| 28. Fondement juridique .....   | 10        |
| 29. Base de calcul .....  | 11        |
| 30. Durée du travail .....  | 11        |
| 31. Vacances .....  | 11        |
| 32. Jours de repos .....  | 11        |
| 33. Congés spéciaux .....   | 11        |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>H)</b> | <b>Salaire, allocations et indemnités</b>   | <b>12</b> |
| 34.       | Salaire annuel.....   | 12        |
| 35.       | Droit au salaire.....   | 12        |
| 36.       | Salaire initial.....  | 12        |
| 37.       | Affectation à un autre poste, changement de fonction.....   | 12        |
| 38.       | 13 <sup>ème</sup> salaire.....  | 12        |
| 39.       | Salaire horaire.....  | 13        |
| 40.       | Indemnités, allocations et gratifications d'ancienneté.....   | 13        |
| <b>I)</b> | <b>Développement du personnel</b>   | <b>13</b> |
| 41.       | Principes et engagements réciproques.....   | 13        |
| <b>J)</b> | <b>Sécurité et protection de la santé</b>   | <b>13</b> |
| 42.       | Responsabilités en matière de sécurité et protection de la santé.....   | 13        |
| <b>K)</b> | <b>Droits et obligations en cas de maladie ou accidents</b>   | <b>13</b> |
| 43.       | Atteinte à la capacité de travail.....  | 14        |
| 44.       | Gestion des absences et efforts de réinsertion.....   | 14        |
| <b>L)</b> | <b>Prestations en cas d'empêchement de travailler</b>   | <b>14</b> |
| 45.       | Paiement du salaire en cas de maladie.....  | 14        |
| 46.       | Accident.....   | 14        |
| 47.       | Réduction ou suppression du droit au salaire.....   | 15        |
| 48.       | Maternité.....  | 15        |
| 49.       | Service militaire, service civil ou protection civile.....  | 15        |
| 50.       | Prévoyance professionnelle.....   | 16        |
| 51.       | Prestations en cas de décès.....  | 16        |
| 52.       | Perte du permis de conduire (permis B, D, trolleybus, train ou de naviguer).....  | 16        |
| 53.       | Résiliation ordinaire.....  | 16        |
| 54.       | Délai de congé.....   | 16        |
| 55.       | Protection contre le licenciement.....  | 17        |
| 56.       | Reprise du personnel en cas de la reprise des lignes de transports publics après un appel d'offres public et protection contre le licenciement..... | 17        |
|           | <b>Dispositions générales finales et transitoires.....</b>  | <b>17</b> |
| 57.       | Nature juridique des annexes.....   | 17        |
| 58.       | Durée de validité de la CCT cadre.....  | 17        |
| 59.       | Dénonciation de la CCT cadre.....   | 18        |
| 60.       | Régime sans convention.....   | 18        |
| 61.       | Dispositions transitoires.....  | 18        |
|           | <b>Date et signatures.....</b>  | <b>18</b> |

# Préambule

Les parties contractantes désirent, par le biais de la présente CCT-cadre, assurer des conditions d'engagement et de travail essentielles ainsi que les normes minimales applicables dans la branche du transport dans le Canton de Neuchâtel.

Les objectifs sont les suivants :

- Les entreprises participent, grâce à des règles du jeu claires, à un marché concurrentiel dans des conditions comparables,
- En cas d'appels d'offres pour des prestations de trafic, les normes minimales définies dans la présente CCT-cadre sont respectées,
- Les entreprises améliorent leur compétitivité,
- Ces améliorations n'interviennent pas au détriment des conditions de travail et de rémunération du personnel,
- Ces améliorations n'interviennent pas au détriment de la sécurité au travail et de la protection de la santé.
- En ce qui concerne la sous-traitance, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ne sous-traiter qu'à des entreprises au bénéfice d'une CCT reconnue et en vigueur afin de ne pas péjorer les conditions de travail. La sous-traitance n'est donc pas un but en soi. Pour la sous-traitance de prestations de maintenance, les entreprises reconnaissent que celle-ci fait partie intégrante de la qualité du service rendu et qu'il est de ce fait important de garder un haut niveau de savoir-faire.

## Dispositions générales et obligationnelles

### A) Dispositions générales

#### 1. Fondement juridique

<sup>1</sup> La présente CCT cadre se fonde notamment sur :

- la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et son ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT) ;
- la loi sur le travail (LTr) ainsi que ses ordonnances ;
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ;
- le titre 10<sup>ème</sup> du Code des obligations ;
- la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs (loi sur la participation) ;
- la loi fédérale sur la protection des données (LPD) ;
- la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

#### 2. Contenu du texte déterminant

<sup>1</sup> Les dispositions obligationnelles définissent les rapports entre les parties contractantes.

<sup>2</sup> Les dispositions normatives règlent les relations entre les entreprises de transports publics du canton de Neuchâtel et leur personnel. Elles sont contraignantes et ne peuvent être modifiées au détriment du personnel.

#### 3. Champ d'application

<sup>1</sup> La CCT cadre s'applique à toutes les entreprises de transports exploitant dans le canton de Neuchâtel des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale ou d'une autorisation cantonale.

Sont réservées :

- Les prestations effectuées par une entreprise de transports publics active sur l'ensemble du territoire national au bénéfice d'une CCT reconnue et en vigueur.
- Les prestations de service public assurées entièrement à l'étranger.
- Les prestations non liées aux transports publics (notamment la restauration, l'excursion).
- Les prestations en sous-traitance liées à l'entretien, la construction, la fourniture de biens ou de services autres que le transport.

<sup>2</sup> Peuvent être exclues les prestations de transport en sous-traitance de faible ampleur ou particulières. Sont notamment considérés comme telles :

- Des prestations de lancement d'un nouveau type de service.
- Un kilométrage restreint par rapport aux prestations totales sur une ligne et un réseau.
- Des prestations effectuées en dehors des heures habituelles d'exploitation.
- Les prestations assurées par des véhicules n'excédant pas 16 places, dans les limites fixées ci-dessus.

<sup>3</sup> La CCT cadre s'applique aux collaborateurs des entreprises visées à l'al. 1. Le terme collaborateur se réfère tant aux femmes qu'aux hommes, occupés à temps partiel pour au moins 30% ou à temps complet, pour une durée déterminée de plus de 4 mois ou indéterminée.

<sup>4</sup> La CCT cadre n'est pas applicable aux dirigeants des entreprises et aux membres de la Direction.

<sup>5</sup> Les CCT d'entreprise ou règlements du personnel règlent dans une annexe les conditions d'engagement des catégories spéciales de personnel (auxiliaires, étudiants, stagiaires, personnel saisonnier, etc).

#### **4. Conventions d'entreprise**

<sup>1</sup> Chaque entreprise conclut avec les partenaires sociaux une CCT d'entreprise qui concrétise l'application de la CCT cadre dans l'entreprise concernée.

<sup>2</sup> Les CCT d'entreprise ne peuvent différer de la CCT cadre qu'en faveur du personnel.

<sup>3</sup> Un délai de mise en vigueur au 1.1.2013 est convenu entre les parties liées à la CCT cadre.

#### **5. Liberté syndicale**

<sup>1</sup> La liberté syndicale est garantie.

<sup>2</sup> Elle implique notamment pour les employés le droit de se syndiquer librement, de ne pas être discriminés en raison de leur appartenance syndicale et de s'exprimer au nom du syndicat.

## **B) Relations entre les parties contractantes**

#### **6. Parties contractantes**

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

En tant qu'employeurs :

- TRN S.A
- Cie des Transports en commun de Neuchâtel et environs S.A.(TN)
- Société de navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat S.A.

Ci-après les employeurs

En tant que syndicat :

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

<sup>2</sup> Les parties liées à la Convention sont compétentes pour les négociations relatives à la modification de la présente CCT cadre.

<sup>3</sup> Les parties contractantes s'engagent à demander l'extension du champ d'application (force obligatoire) dans les plus brefs délais à l'autorité compétente.

## **7. Adhésion à la convention**

<sup>1</sup> D'autres employeurs ont la possibilité d'adhérer à la présente convention collective de travail.

## **8. Collaboration entre les parties contractantes**

<sup>1</sup> Les parties contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions.

<sup>2</sup> Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

<sup>3</sup> Le personnel est informé sur le développement de l'entreprise.

## **9. Rémunération moyenne et chiffres clés**

<sup>1</sup> Les fonctions définies dans l'annexe I font l'objet d'un calcul de rémunération moyenne.

<sup>2</sup> La rémunération moyenne correspond à la moyenne des salaires annuels bruts (figurant sur la déclaration de salaire avant déductions sociales) divisée par le nombre contractuel d'heures de travail.

<sup>3</sup> Les chiffres de référence de l'annexe I sont soumis à adaptation annuelle à hauteur de la moitié de l'évolution de l'IPC entre les mois de novembre. Si l'augmentation de l'IPC dépasse 5%, les parties signataires s'engagent à ouvrir la discussion pour une adaptation différente de ce principe.

<sup>4</sup> Les entreprises constituées de plusieurs filiales du domaine du transport public doivent respecter la rémunération moyenne, soit pour l'entreprise, soit par filiale. Dans ce cas la rémunération doit être calculée séparément.

<sup>5</sup> Sur proposition d'une partie liée à la convention, une adaptation des chiffres clés fixés dans l'annexe I à la CCT sera négociée, ce avec effet à partir de l'année civile consécutive. La proposition quant à la tenue des négociations doit être communiquée par écrit aux autres parties contractantes au plus tard jusqu'à la fin février.

<sup>6</sup> Les cas de soupçons fondés de violation des montants fixés dans l'annexe I sont soumis à la Commission professionnelle paritaire (CPP). En cas de besoin, celle-ci mandate un organe de contrôle indépendant et qualifié pour les vérifications auprès de l'entreprise concernée.

## **10. Salaires minimaux et chiffres clés**

<sup>1</sup> Le salaire minimum du personnel de conduite (par type de mode de traction) est garanti selon l'annexe I.

<sup>2</sup> Les collaborateurs qualifiés et non qualifiés de l'administration, de la maintenance des véhicules et de l'infrastructure bénéficient chacun d'un salaire minimum garanti selon l'annexe I.

<sup>3</sup> Les chiffres de référence de l'annexe I sont soumis à adaptation annuelle à hauteur de la moitié de l'évolution de l'IPC entre les mois de novembre. Si l'augmentation de l'IPC dépasse 5%, les parties signataires s'engagent à ouvrir la discussion pour une adaptation différente de ce principe.

## **11. Négociations salariales au niveau des entreprises**

<sup>1</sup> Des négociations salariales entre le syndicat et chaque entreprise participante ont lieu de manière individuelle chaque année au sein des entreprises.

<sup>2</sup> Les parties contractantes tiennent compte de l'IPC et de la situation économique et financière des entreprises.

## **12. Négociation pendant la durée de validité de la CCT cadre**

<sup>1</sup> Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modification ou de compléments à la CCT cadre faites pendant la durée de la convention, et prêtes à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi. A défaut d'entente, la CCT cadre est applicable.

<sup>2</sup> Il est exclu de faire appel au tribunal arbitral ou à la commission professionnelle paritaire.

## **13. Contribution aux frais d'application**

<sup>1</sup> Les collaborateurs des entreprises participent aux frais d'application des conventions collectives de travail au travers d'une déduction mensuelle sur leur salaire. La personne travaillant à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 50% paie la moitié de la contribution.

<sup>2</sup> La contribution aux frais d'application sert à couvrir les coûts résultant de l'élaboration, de l'application et de l'exécution de la CCT cadre et de la CCT d'entreprise, notamment les coûts liés à la formation et au perfectionnement des représentants du personnel.

<sup>3</sup> La contribution aux frais d'application est mise à la disposition des associations du personnel contractantes. Elles s'accordent sur la clé de répartition.

<sup>4</sup> Les associations du personnel font vérifier annuellement par un organe de contrôle reconnu à l'intention des entreprises contractantes la tenue des comptes et l'utilisation conforme à la convention des contributions aux frais d'application.

<sup>5</sup> Le montant de la contribution se monte à CHF 7.50 par collaborateur et par mois dans les entreprises soumises uniquement à cette CCT cadre et à CHF 10.00 par collaborateur et par mois dans les entreprises soumises à cette CCT cadre et à une CCT d'entreprise.

## **C) Procédure de conciliation et d'arbitrage**

### **14. Résolution de conflits**

<sup>1</sup> En cas de divergences d'opinion et pour tous conflits pouvant survenir entre les parties contractantes sur l'application ou l'interprétation de la CCT cadre (pour autant qu'il ne s'agisse pas de conflits individuels ou de droit civil), celles-ci essayent de trouver une solution par des négociations directes. Si ces divergences ne peuvent pas être réglées, chaque partie a le droit de saisir la commission professionnelle paritaire (CPP).

<sup>2</sup> Les litiges qui ne peuvent pas être résolus par la Commission paritaire peuvent être soumis au Tribunal arbitral.

<sup>3</sup> Pendant une procédure de conciliation ou d'arbitrage, les parties contractantes s'abstiennent de tout ce qui pourrait contribuer à aggraver le conflit, notamment par l'utilisation abusive des médias. A chaque étape de la négociation, il est décidé ensemble de ce qui peut être communiqué. Une information objective est autorisée.

### **15. Tribunal arbitral**

<sup>1</sup> Les parties contractantes constituent un Tribunal arbitral qui est composé de trois arbitres et dont le siège est à Neuchâtel. Les employeurs d'une part et le syndicat SEV d'autre part désignent leur propre arbitre. Le troisième arbitre, qui préside le Tribunal arbitral, est nommé par la Chambre des affaires arbitrales du Tribunal cantonal neuchâtelois, sur requête de l'une des parties contractantes.

<sup>2</sup> Le tribunal arbitral est compétent pour trancher en cas de divergence d'opinions ou en cas de litige entre les parties contractantes lorsque la Commission paritaire ne trouve pas d'entente.

<sup>3</sup> La procédure devant le Tribunal arbitral est déterminée par accord entre les parties contractantes ou, à défaut, par une décision du Tribunal arbitral.

<sup>4</sup> Les sentences du Tribunal arbitral sont définitives, sous réserve d'un recours en nullité ou d'une demande en révision (selon art. 36 et 41 du concordat sur l'arbitrage) et sous réserve d'un recours au TF.

<sup>5</sup> Le concordat sur l'arbitrage du 27 mars 1969 est applicable à titre de droit supplétif.

<sup>6</sup> Les litiges de droit civil entre employeurs et employés résultant du contrat individuel de travail sont tranchés par les juridictions civiles ordinaires.

## **16. Commission professionnelle paritaire (CPP) cadre**

<sup>1</sup> La CPP cadre est composée de 6 membres :

- 3 membres sont désignés par les employeurs ;
- 3 membres sont désignés par le syndicat contractant.

<sup>2</sup> La présidence alterne d'une année à l'autre entre employeurs et syndicat. Elle n'a pas de voie prépondérante.

<sup>3</sup> La CPP cadre s'organise elle-même et établit son propre règlement qui devra être approuvé par les parties contractantes. Celui-ci fait l'objet de l'annexe II.

<sup>4</sup> Chaque partie supporte les frais d'intervention des membres qu'elle délègue à la Commission paritaire et les prises de position de celle-ci (en particulier en ce qui concerne des règles d'application ou d'interprétation de la CCT) ne peuvent comprendre l'allocation de dépens ou la condamnation de l'une ou l'autre des parties à payer des frais en relation avec le travail de la CPP cadre.

## **17. Paix du travail**

<sup>1</sup> Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail pendant toute la durée de la CCT cadre et à renoncer à toute mesure perturbatrice du travail telle que grève, grève d'avertissement, mesures similaires à la grève (grève du zèle, menace de grève, appel à la grève), boycott ou lock-out.

# **Dispositions normatives**

## **D) Nature juridique et conclusion des rapports de travail**

### **18. Nature juridique**

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont de droit privé.

<sup>2</sup> Le contrat de travail individuel (et, le cas échéant, le Règlement du personnel ou Statut du personnel qui en fait partie intégrante) est applicable subsidiairement aux cas non réglés dans la présente CCT cadre, le CO étant applicable à titre supplétif pour les cas non réglés dans le contrat de travail (ou le cas échéant, le Règlement du personnel ou Statut du personnel y relatif).

### **19. Conclusion et durée des rapports de travail**

<sup>1</sup> Les rapports de travail avec une entreprise de transports publics dans le canton de Neuchâtel exigent la conclusion d'un contrat de travail écrit.

<sup>2</sup> Les rapports de travail sont conclus pour une durée indéterminée pour autant que le contrat de travail ne prévoie pas de limite de validité.

### **20. Contrat de travail**

<sup>1</sup> Le contrat de travail règle

- la fonction ;
- le temps d'essai ;
- une éventuelle durée de validité ;



- le lieu de travail ;
- le début des rapports de travail ;
- le salaire initial et le mode de versement ;
- le taux d'occupation et la durée du travail ;
- la prévoyance professionnelle ;
- l'obligation de payer une contribution aux frais d'application selon l'art. 13 ci-dessus ;
- la soumission à la CCT cadre pour les collaborateurs ;
- les accords particuliers.

<sup>2</sup> Lors de l'engagement, les collaborateurs assujettis à la convention collective de travail reçoivent le contrat de travail, la CCT cadre, la CCT d'entreprise ou le règlement du personnel et ses annexes respectives. Le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle est mis à disposition.

<sup>3</sup> Les modifications d'éléments du contrat de travail, selon art 19.1 de la présente CCT cadre, doivent être notifiées par écrit en respectant les délais légaux.

## **21. Temps d'essai**

<sup>1</sup> Le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

<sup>2</sup> La renonciation au temps d'essai n'est possible que moyennant accord écrit des parties au contrat de travail.

## **E) Principes**

### **22. Protection de la personnalité**

<sup>1</sup> Conformément à l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du collaborateur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que le collaborateur ne soit pas soumis à un harcèlement sexuel ou psychologique (mobbing) et qu'il ne soit pas, le cas échéant, désavantagé en raison de tels actes.

<sup>2</sup> Le harcèlement psychologique (mobbing) consiste en un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

<sup>3</sup> Le harcèlement sexuel consiste en un comportement importun de caractère sexuel ou en tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier par le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

<sup>4</sup> En cas de conflit, de dysfonctionnement, ou de harcèlement (psychologique ou sexuel) en relation avec les rapports de service, le collaborateur peut adresser une réclamation écrite à la Direction

<sup>5</sup> Le collaborateur peut solliciter de son supérieur direct un entretien (auquel il peut se faire accompagner par un mandataire) afin d'exposer oralement sa réclamation avant de la formuler, le cas échéant, par écrit.

<sup>6</sup> La Direction prend position, au besoin après enquête, sur la réclamation dans un courrier adressé au collaborateur concerné, ou, le cas échéant, à son mandataire.

### **23. Egalité**

<sup>1</sup> L'employeur s'engage à réaliser l'égalité entre la femme et l'homme, activement et dans les faits, en particulier lors de l'engagement, de la classification des postes, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et de l'évolution de carrière.

## **24. Exercice d'une fonction publique**

<sup>1</sup> Le collaborateur appelé à exercer une charge publique élective non obligatoire est tenu d'en aviser la direction par écrit et dans les meilleurs délais.

<sup>2</sup> Lorsqu'il doit s'absenter, en raison d'une fonction publique, le collaborateur présente à temps une demande à son supérieur direct en vue d'obtenir le congé nécessaire.

<sup>3</sup> L'absence se limite au temps nécessaire au déplacement et à l'exercice du mandat. Sont réservées les conventions particulières entre l'entreprise et le collaborateur.

## **25. Exercice d'un mandat dans un organe paritaire de l'entreprise**

<sup>1</sup> Le collaborateur chargé par le personnel de le représenter au sein d'un organe paritaire, tel qu'une caisse de pensions par exemple, bénéficie du temps nécessaire afin d'être en mesure d'accomplir son mandat. Ce temps, considéré comme temps de travail, comprend le temps nécessaire pour participer et se rendre aux séances convoquées par l'organe paritaire. Un temps équivalent à une heure par séance de l'organe paritaire lui est attribué pour prendre connaissance de la correspondance et de la documentation ainsi que pour préparer lesdites séances.

<sup>2</sup> Avant d'accepter un tel mandat, le collaborateur pressenti par le personnel en fera préalablement la demande à la direction. En cas de refus, celle-ci doit en informer le collaborateur et motiver sa décision. Seules des raisons impératives peuvent être invoquées (notamment que l'absence du collaborateur perturberait fortement la bonne marche de l'entreprise).

## **26. Activités accessoires**

<sup>1</sup> Si le collaborateur à temps complet souhaite exercer une activité accessoire rémunérée, il doit en faire préalablement la demande à la direction par écrit.

<sup>2</sup> L'autorisation sera accordée si cette activité n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement de sa fonction.

<sup>3</sup> Les activités accessoires soumises à la LDT, l'OLDT et l'OTR ne sont pas autorisées.

# **F) Informations personnelles**

## **27. Données personnelles**

<sup>1</sup> La conservation, l'enregistrement et le traitement de données personnelles sont strictement limités aux besoins légitimes de l'entreprise. Les entreprises contractantes prennent les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles contre l'accès et la transmission illicites.

<sup>2</sup> Les entreprises contractantes respectent et protègent l'intégrité personnelle des collaborateurs également dans le domaine de l'informatique.

<sup>3</sup> Le collaborateur doit annoncer spontanément à l'entreprise toute modification de ses données personnelles.

<sup>4</sup> Le collaborateur a le droit de consulter en tout temps et sans aucun frais ses données personnelles, conservées ou enregistrées, et d'exiger la rectification d'indications erronées ainsi que la destruction de données dont l'entreprise n'a plus besoin.

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

## **28. Fondement juridique**

<sup>1</sup> Les dispositions de la LDT, de l'OLDT, de la LTr à titre subsidiaire, ainsi que les autres dispositions légales doivent être respectées.

<sup>2</sup> Pour les questions non réglées par la présente CCT, les parties se réfèrent pour le surplus aux éventuels CCT d'entreprise ou Règlements (ou Statuts) du personnel ainsi qu'aux contrats individuels, subsidiairement au CO.

### **29. Base de calcul**

<sup>1</sup> La semaine de cinq jours est observée partout où les conditions d'exploitation le permettent.

<sup>2</sup> Dans les autres cas, on accordera des jours de compensation.

### **30. Durée du travail**

<sup>1</sup> Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures en moyenne annuelle.

<sup>2</sup> La durée du travail pour le personnel occupé à temps partiel est réduite proportionnellement au taux d'occupation.

<sup>3</sup> Les jours de compensation doivent précéder ou suivre des jours de repos. Les jours de compensation devront être clairement identifiables sur les tableaux de répartition du personnel.

### **31. Vacances**

<sup>1</sup> Une semaine de vacances correspond, en cas d'occupation complète pour les collaborateurs soumis à la semaine de 5 jours, à 5 jours de travail et 2 jours libres, respectivement 6 jours de travail et 1 jour libre pour les collaborateurs soumis à la semaine de 6 jours.

<sup>2</sup> Pour chaque année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes :

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

<sup>3</sup> Le droit aux vacances est fixé au prorata de la durée de l'engagement du collaborateur lorsque l'année de service n'est pas complète. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des parties, les vacances doivent être prises, dans la mesure du possible, pendant le délai de résiliation.

<sup>4</sup> Les personnes occupées à temps partiel ont le même droit aux vacances que celles occupées à plein temps. La durée théorique quotidienne moyenne du travail proportionnelle au taux d'occupation s'applique également aux vacances.

<sup>5</sup> Le collaborateur ne doit exercer aucune activité rémunérée pendant ses vacances.

### **32. Jours de repos**

<sup>1</sup> Le collaborateur soumis à la LDT, ainsi qu'à l'OLDT, et qui effectue des tours de services, a droit à 63 jours au moins de repos par année civile.

<sup>2</sup> Le collaborateur non soumis à des tours de service a droit à 115 jours au moins de repos par année civile.

### **33. Congés spéciaux**

<sup>1</sup> Le collaborateur peut bénéficier d'un congé spécial (en fonction de son taux d'occupation) dans les cas suivants :

- Propre mariage ou partenariat enregistré (LPart ou loi cantonale) : 3 jours ;
- Mariage ou partenariat enregistré des propres enfants (participation aux noces) : 1 jour ;
- Décès : conjoint/conjointe ou partenaire de vie, propres enfants : 3 jours ;
- Décès : parents : 2 jours ;
- Décès frères, sœurs, grands-parents, petite-fille, petit-fils, beaux-parents, belle-sœur, beau-frère: 1 jour ;
- Naissance d'un propre enfant : 3 jours ;
- Déménagement : 1 jour.

- Déménagement pour raison de service : dans le cas où le déménagement est consécutif à une demande de l'entreprise, un dédommagement en temps ou en argent peut être octroyé.

<sup>2</sup> Les entreprises définiront de cas en cas un droit supplémentaire pour les cas d'adoption.

## **H) Salaire, allocations et indemnités**

### **34. Salaire annuel**

<sup>1</sup> Le salaire de base (salaire annuel) est fixé individuellement selon le système de traitement de l'entreprise.

<sup>2</sup> Le système de traitement de l'entreprise doit contenir une évolution salariale individuelle.

### **35. Droit au salaire**

<sup>1</sup> Le droit au salaire commence le premier jour de travail et prend fin le jour où cessent les rapports de travail.

<sup>2</sup> Le salaire est versé, dans la règle, le 25 de chaque mois sur un compte au nom du collaborateur. Un décompte détaillé sera remis mensuellement à chaque employé.

<sup>3</sup> Dans les cas où le collaborateur a droit au versement de son salaire pendant un temps limité au sens de l'art. 324 a CO, le rapport entre le droit au salaire et la durée des rapports de travail au sens de l'art. 324 a, al. 2 CO est déterminé en fonction de "l'échelle bernoise" dont le détail figure à l'annexe XI de la présente CCT cadre.

<sup>4</sup> L'application des art. 44 (maladie), 45 (accident), 47 (maternité) et 48 (service militaire, service civil et protection civile) de la présente CCT cadre, ainsi que celle de l'art. 324 b CO est réservée.

### **36. Salaire initial**

<sup>1</sup> Le salaire initial est convenu à l'engagement et ne peut être inférieur au salaire minimum (selon annexe I) d'une personne sans expérience lors de l'engagement.

<sup>2</sup> En cas d'engagement de personnel (selon liste figurant à l'annexe I) nécessitant une formation professionnelle initiale pour répondre aux exigences de la fonction, le salaire minimum sans expérience peut être réduit selon les dispositions figurant dans l'annexe précitée. Pour le personnel en cours d'exécution du permis de conduire (pneu) ou de piloter (train ou bateau), cette réduction est valable jusqu'à l'obtention du permis requis mais ne peut en aucun cas être appliquée au-delà d'un an après le début de l'activité du collaborateur dans l'entreprise.

### **37. Affectation à un autre poste, changement de fonction**

<sup>1</sup> Le collaborateur peut être transféré à un autre poste si les conditions de travail ou l'emploi rationnel du personnel l'exigent. Il doit être informé au minimum 3 mois à l'avance.

<sup>2</sup> Un changement de fonction peut entraîner une nouvelle fixation du salaire. Lorsque le changement est lié à une modification structurelle et que la classification de la nouvelle fonction est moins élevée, la différence entre l'ancien et le nouveau salaire est accordée pendant 1 ans (y compris le délai de l'alinéa 1). Ce droit débute à partir du changement ou, s'il a déjà eu lieu, au moment où le collaborateur a été informé. Ce changement débute à la date indiquée dans un avenant au contrat de travail.

<sup>3</sup> Lorsqu'une aptitude médicale insuffisante est constatée mais qu'un reclassement professionnel dans l'entreprise est possible ou prévisible, le contrat de travail et le salaire sont adaptés à la fonction proposée.

### **38. 13<sup>ème</sup> salaire**

<sup>1</sup> Le salaire annuel comprend obligatoirement un 13<sup>ème</sup> salaire.

<sup>2</sup> Le mode de versement est réglé dans chaque entreprise.

### **39. Salaire horaire**

<sup>1</sup> Des salaires horaires peuvent être convenus en cas de taux d'occupation variable, de courte durée ou discontinue.

### **40. Indemnités, allocations et gratifications d'ancienneté**

<sup>1</sup> Les CCT d'entreprises ou les règlements ou les Statuts d'entreprises définissent les indemnités et en fixent le montant dans une annexe. Il peut s'agir notamment :

- des indemnités pour le travail de nuit et du dimanche.
- des débours en rapport avec l'activité professionnelle
- des allocations sociales (allocations familiales, allocation de mariage, allocation de naissance)

<sup>2</sup> Les CCT d'entreprise, les règlements ou Statuts d'entreprises doivent inclure un système de gratification d'ancienneté. Celui-ci doit contenir au minimum 2 primes de fidélités, chacune d'un montant équivalent au salaire mensuel versé à la naissance du droit.

## **I) Développement du personnel**

### **41. Principes et engagements réciproques**

<sup>1</sup> Le développement du personnel inclut la formation initiale et la formation continue du collaborateur ainsi que d'autres mesures à la place de travail et à l'extérieur. Des collaborateurs bien qualifiés sont un facteur clé dans la compétitivité des entreprises de transports publics dans le canton de Neuchâtel.

<sup>2</sup> Les entreprises contractantes soutiennent la formation continue. Les formations ordonnées par l'employeur sont intégralement prises en charge par celui-ci.

<sup>3</sup> Des mesures de développement et de formation continue peuvent être proposées par des supérieurs hiérarchiques directs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de l'entreprise que ceux du personnel sont à prendre en considération de manière équitable, notamment sous forme d'aide financière et/ou sous forme de temps de travail. La direction étudiera la proposition et décidera.

<sup>4</sup> Les entreprises contractantes s'engagent à assurer une mise au courant complète des collaborateurs dans leur domaine d'activité et encouragent la formation continue par le biais d'entretiens réguliers.

<sup>5</sup> Le collaborateur maintient à jour ses connaissances notamment en participant activement aux programmes de formation continue mis sur pied par l'entreprise.

## **J) Sécurité et protection de la santé**

### **42. Responsabilités en matière de sécurité et protection de la santé**

<sup>1</sup> Chaque entreprise est responsable de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

<sup>2</sup> Les collaborateurs sont tenus de respecter les directives émises par les entreprises.

<sup>3</sup> Dans le cadre des consignes de sécurité, les entreprises encouragent la prévention des accidents dans le domaine des loisirs ainsi qu'un mode de vie sain.

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

### **43. Atteinte à la capacité de travail**

<sup>1</sup> Tout candidat à un poste de collaborateur (de l'une des Entreprises partie à la présente Convention) impliquant la conduite professionnelle d'un véhicule, d'un train ou d'un bateau, ainsi que des tâches de sécurité doit se soumettre à un examen de son état de santé général déterminant son aptitude au service de l'Entreprise.

<sup>2</sup> Cet examen est confié à un médecin-conseil désigné par l'Entreprise concernée.

### **44. Gestion des absences et efforts de réinsertion**

<sup>1</sup> Dans l'intérêt des collaborateurs et de l'entreprise, une grande importance est accordée à la gestion des absences et aux efforts de réinsertion pour limiter le plus possible les conséquences d'une atteinte à la capacité de travail.

<sup>2</sup> La réinsertion à l'intérieur de l'entreprise est examinée.

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

### **45. Paiement du salaire en cas de maladie**

Si le collaborateur est empêché de travailler – sans faute de sa part – pour cause de maladie, le droit au salaire est réglé comme suit :

- Du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour : 100% à charge de l'Entreprise ;
- Du 31<sup>ème</sup> au 365<sup>ème</sup> jour : au moins 90% du salaire est dû, chaque employeur déterminant librement dans quelle mesure ce 90% sera couvert par l'Entreprise et/ou par une assurance qu'elle aura conclue ;
- Dès le 366<sup>ème</sup> jour et tout au plus jusqu'au 730<sup>ème</sup> jour à compter du début de l'incapacité de travail pour cause de maladie : au moins 80% du salaire sera couvert par l'Entreprise et/ou par une assurance qu'elle aura conclue.

### **46. Accident**

<sup>1</sup> L'employeur assure tous les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels. Les primes concernant l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur. Chaque entreprise déterminera si les primes concernant l'assurance accident non-professionnel sont à la charge du collaborateur ou de l'entreprise.

<sup>2</sup> Le collaborateur est assuré à titre obligatoire auprès de la CNA/SUVA contre les accidents professionnels et, à condition que le taux d'occupation soit au minimum de 8 heures par semaine, également contre les accidents non professionnels. La LAA est déterminante.

<sup>3</sup> En cas d'incapacité de travail due à un accident - et pour autant que la CNA/SUVA verse des indemnités journalières ou une rente – le droit au salaire est réglé comme suit :

- Du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour : 100% à charge de l'Entreprise ;
- Du 31<sup>ème</sup> au 365<sup>ème</sup> jour : au moins 90% du salaire est dû, sous forme d'indemnités journalières ou de rentes versées par la CNA/SUVA et le solde sous forme de salaire à charge de l'Entreprise ;
- Dès le 366<sup>ème</sup> jour : au moins 80% sous forme d'indemnités journalières ou de rentes versées par la CNA/SUVA dans le cadre de l'art. 324 b CO.

<sup>4</sup> Si le salaire dépasse le gain maximum assuré selon la LAA, l'Entreprise complète les indemnités jusqu'à concurrence de 80% du salaire effectif pendant une durée limitée au sens de l'art. 324 a al. 2 CO.

<sup>5</sup> Les prestations d'assurance de la CNA/SUVA et d'autres assureurs reviennent à l'employeur à hauteur du montant correspondant pendant la période du droit au salaire. Si l'indemnité pour

accident versée par la CNA/SUVA ou par l'assurance militaire est réduite ou refusée, la prestation de l'employeur est diminuée proportionnellement.

#### **47. Réduction ou suppression du droit au salaire**

<sup>1</sup> Si le collaborateur a provoqué intentionnellement la maladie, le droit au salaire peut être réduit ou supprimé.

<sup>2</sup> Si la CNA/SUVA réduit les indemnités journalières ou la rente en vertu des art. 37 ou 39 de la LAA, le droit au salaire est réduit dans les mêmes proportions. Il en est de même des réductions de prestations de l'assurance militaire en vertu de l'art. 65 de la LAM et de l'art. 21 LPGA.

<sup>3</sup> Le droit au salaire est en outre réduit du montant des cotisations qui ne doivent pas être versées à l'AVS/AI/APG et à la CNA/SUVA en raison des prestations allouées par une assurance sociale.

<sup>4</sup> Si l'assureur exclut le droit à des indemnités journalières ou à une rente (notamment en vertu de dangers extraordinaires au sens de l'art. 49 OLAA), il n'y a pas de droit au salaire.

<sup>5</sup> Si un tiers est responsable de l'incapacité de travail, l'Entreprise dispose d'un droit de recours à son encontre pour les prestations qu'elle a elle-même versées en plus des prestations de l'assurance obligatoire au sens de l'art. 324 b CO.

#### **48. Maternité**

<sup>1</sup> Pour autant que toutes les conditions d'octroi de l'allocation de maternité soient remplies, la collaboratrice a droit à:

- Paiement du salaire à 100 % dès l'accouchement et pendant 14 semaines pour la collaboratrice qui reprend son activité après le congé maternité, même à temps partiel ;
- Paiement du salaire à 90% durant les 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> semaine suivant l'accouchement pour la collaboratrice qui reprend son activité après le congé maternité ;
- Paiement du salaire à 100 % dès l'accouchement et pendant 14 semaines pour la collaboratrice qui ne reprend pas son activité.

<sup>2</sup> Ce droit reste acquis lors de complications liées à la grossesse ou en cas d'accouchement d'un enfant mort-né.

<sup>3</sup> Le congé maternité ne réduit pas le droit aux vacances.

<sup>4</sup> Les entreprises neuchâteloises concernées peuvent, en outre, accorder au collaborateur un congé non payé (congé parental).

#### **49. Service militaire, service civil ou protection civile**

<sup>1</sup> En cas d'empêchement de travailler pour cause de service obligatoire (service militaire, service civil, protection civile), l'employeur verse au collaborateur – dès la fin du temps d'essai et pour un temps limité au sens de l'art. 324 a al. 1 et 2 CO – au moins le 80 % de son salaire. Pendant le temps d'essai, le collaborateur ne reçoit que les allocations prévues par la LAPG.

<sup>2</sup> Le collaborateur qui accomplit une école de sous-officier supérieur ou d'officier (service d'avancement non obligatoire) reçoit exclusivement le montant des indemnités de la Caisse de compensation à titre de salaire.

<sup>3</sup> Lorsque, dans un délai d'un an, le collaborateur résilie les rapports de travail ou l'employeur les résilie pour une faute imputable au collaborateur, ce dernier rembourse la différence entre le salaire touché et le montant des APG si le collaborateur a accompli un service d'avancement non obligatoire

<sup>4</sup> Les allocations légales (LAPG) sont acquises à l'entreprise dans la mesure où elles ne dépassent pas les prestations dues par celle-ci.

## **50. Prévoyance professionnelle**

<sup>1</sup> Les collaborateurs soumis à l'assurance obligatoire au sens de la LPP (Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité) sont assurés auprès d'une Institution de prévoyance au sens de ladite loi.

<sup>2</sup> Le plan d'assurance doit prévoir au minimum des bonifications de vieillesse calculées selon les taux prévus à l'art. 16 LPP + 2% supplémentaire jusqu'à l'âge de 45 ans puis + 1% supplémentaire et il doit être basé sur le taux d'activité du collaborateur.

## **51. Prestations en cas de décès**

<sup>1</sup> En cas de décès d'un collaborateur, les survivants recevront 1/6 de la rétribution annuelle déterminante touchée en dernier lieu ; sont considérés comme survivants :

- a) le conjoint ou, si le partenariat est enregistré, le partenaire ;
- b) les enfants mineurs et les enfants ayant droit à une assistance ;
- c) le partenaire, s'il faisait ménage commun depuis au moins 5 ans avec le défunt ou si un contrat de partenariat avait été conclu ;
- d) les autres personnes en faveur desquelles la personne décédée a rempli une obligation d'assistance.

<sup>2</sup> Les personnes mentionnées ci-dessus sous lettres a et b ont chacune droit à une part égale à la prestation. Elles ont un droit prioritaire par rapport aux personnes mentionnées sous lettre c et d. Les personnes mentionnées sous lettres c et d ci-dessus ont chacune droit à une part égale à la prestation.

## **52. Perte du permis de conduire (permis B, D, trolleybus, train ou de naviguer)**

<sup>1</sup> Lors d'un retrait du permis d'une durée n'excédant pas 3 mois, l'entreprise examine en premier lieu les possibilités d'occupation dans l'entreprise. Le cas échéant, une adaptation du salaire est possible.

<sup>2</sup> Une combinaison avec un éventuel solde de vacances, d'heures supplémentaires ou autres jours de congé non payés, doit être examinée avec le collaborateur concerné.

<sup>3</sup> Selon la gravité du cas, une résiliation du contrat est réservée.

## **53. Résiliation ordinaire**

<sup>1</sup> Le contrat peut être résilié par écrit par chacune des parties moyennant respect des délais prévus aux art. ci-dessous.

<sup>2</sup> La résiliation du contrat est soumise à réception.

<sup>3</sup> Si la résiliation intervient après le temps d'essai, elle doit indiquer le motif pour lequel elle a été donnée.

## **54. Délai de congé**

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant un délai de sept jours.

<sup>2</sup> Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par chacune des parties moyennant un délai de congé d'un mois à l'avance, pour la fin d'un mois, pendant la première année de service et de trois mois à l'avance, pour la fin d'un mois, dès le début de la deuxième année de service.

<sup>3</sup> Les entreprises peuvent toutefois prévoir par contrat écrit des délais plus longs.



## **55. Protection contre le licenciement**

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier – sauf cas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO – les rapports de travail :

- pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du collaborateur, et cela durant 730 jours, excepté lors de la prise en charge du cas par une institution, telle que l'AI, au travers d'une rente durable à 100% ou d'une reconversion professionnelle;

<sup>2</sup> Si le congé est donné avant le début d'une période prévue à l'alinéa 1 et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période de protection.

<sup>3</sup> Lorsque le terme du délai de congé qui a commencé à courir ne coïncide pas avec la fin d'un mois, le délai est prolongé jusqu'à la fin du mois en cours.

## **56. Reprise du personnel en cas de la reprise des lignes de transports publics après un appel d'offres public et protection contre le licenciement**

<sup>1</sup> Lorsque des lignes existantes ou des zones de concession entières font l'objet d'un appel d'offres public, le fournisseur de prestations obtenant le mandat a l'obligation, en tant qu'employeur, de reprendre le personnel du service roulant engagé jusque-là sur les lignes existantes ou dans la zone de concession et soumis à la présente convention collective de travail, dans la mesure où le personnel concerné ne refuse pas la reprise des rapports de travail par le nouvel employeur.

<sup>2</sup> Les salaires individuels versés jusqu'à ce moment doivent être proposés aux collaborateurs devant être repris. De même, devra être proposé au collaborateur précité l'application des autres dispositions de l'ancienne CCT .

<sup>3</sup> Cette disposition (al. 2) s'applique également lorsqu'il n'est pas possible d'attribuer de manière claire les anciens collaborateurs aux lignes perdues (p.ex. lorsque seule une partie du réseau existant a fait l'objet d'un appel d'offres public) ; dans ce cas, le nouvel employeur doit aussi proposer, selon les règles précitées, un nouveau poste aux collaborateurs libérés pour cette raison, qui corresponde aux qualifications de chacun.

<sup>4</sup> Dans un délai de 3 ans après la reprise de lignes existantes ou de zones de concession, l'employeur est tenu, s'il entend licencier les collaborateurs repris selon le chiffre précédent, de prouver que les licenciements envisagés ne sont pas prononcés dans le but de réduire les coûts salariaux, mais pour une autre raison. Cette preuve doit être fournie aux personnes concernées et sur demande de ces dernières ou de la commission paritaire, elle doit également être fournie à la commission paritaire.

<sup>5</sup> Le présent article s'applique par analogie à la reprise d'entreprises ou de parties d'entreprise lors d'un achat ou d'une vente.

## **Dispositions générales finales et transitoires**

### **57. Nature juridique des annexes**

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

### **58. Durée de validité de la CCT cadre**

<sup>1</sup> La présente CCT cadre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et est valable jusqu'au 31 décembre 2012.

<sup>2</sup> Si la CCT cadre n'est dénoncée par aucune partie contractante pour le 31 décembre 2012, elle est prolongée tacitement et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

## **59. Dénonciation de la CCT cadre**

<sup>1</sup> La CCT cadre peut être dénoncée par chacune des parties contractantes pour la fin d'une année moyennant un préavis de 6 mois.

<sup>2</sup> La dénonciation peut intervenir pour la première fois pour le 31 décembre 2012, moyennant le préavis de 6 mois précité.

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

## **60. 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 cadre, 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.

<sup>4</sup> Les dispositions relatives à la CPP sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT cadre.

## **61. Dispositions transitoires**

<sup>1</sup> Pour toutes les questions qui sont réglées par la CCT cadre, les dispositions de cette dernière sont applicables dans les entreprises signataires dès le 01.01.2009.

<sup>2</sup> Pour ce qui n'est pas réglé par la présente CCT, les différents règlements ou statuts continuent à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la CCT d'entreprise.

## **Date et signatures**

Neuchâtel, le 16 décembre 2008

Les parties contractantes:

Compagnie des Transports en commun  
de Neuchâtel et environs S.A.  
quai Philippe-Godet 5  
2000 Neuchâtel

Le Président du CA  
M. Laurent Lavanchy

Le Directeur  
M. Jean-Michel Germanier

TRN S.A.  
allée des Défricheurs 3  
2300 La Chaux-de-Fonds

Le Président du CA  
M. Pierre Dürrenberger

Le Directeur  
M. Jean-Michel von Kaenel

Société de navigation sur les lacs  
de Neuchâtel et Morat S.A.  
Case postale  
2001 Neuchâtel

La Présidente du CA  
Mme Valérie Garbani Marcantini

Le Directeur  
M. Jean-Jacques Wenger

Le Syndicat du personnel des transports (SEV)

Giorgio Tuti  
Président SEV ad-interim

Jean-Pierre Etique  
Secrétaire syndical SEV

Olivier Barraud  
Secrétaire syndical SEV