

Convention collective de travail

1^{er} janvier 2019

Table des matières

1ère partie : Dispositions générales et obligations	5
A. Dispositions générales	5
1. Fondements juridiques	5
2. Contenu et texte déterminant	5
3. Champ d'application	5
4. Liberté syndicale	6
5. Parties contractantes	6
6. Collaboration entre les parties contractantes à la CCT	6
7. Paix du travail	6
8. Négociations salariales	6
9. Contribution de solidarité	7
10. Négociations pendant la durée de validité de la CCT	7
11. Tribunal arbitral	7
12. Compétences	7
13. Sanctions	8
14. Saisie	8
15. Intervention	8
16. Procédure	8
17. Conclusion et durée des rapports de travail	9
18. Contrat de travail	9
19. Procédure d'engagement	9
20. Temps d'essai	10
21. Lieu de travail	10
22. Lieu de domicile	10
23. Affectation temporaire à un autre poste	10
24. Affectation à un autre poste	10
25. Protection de la personnalité	10
26. Egalité des chances	11
27. Exercice d'une fonction publique	11
28. Activité accessoire	11
29. Inventions	11
30. Facilités de voyage	12
31. Diligence et choses confiées	12
32. Vêtements de travail	12
33. Données personnelles	12
34. Secret professionnel	13
35. Relations de travail	13
36. Dons et autres avantages de valeur	13
37. Objets trouvés	13
38. Responsabilité civile	13
39. Mesures en cas de violation des obligations découlant du contrat de travail ou de comportement insatisfaisant	14
40. Procédure	14
41. Voies de droit	14
42. Temps de travail	15
43. Durée normative	15
44. Définition	16
45. Droit	16
46. Collaborateurs occupés à temps partiel	16

47. Congés légaux	16
48. Congés extraordinaires	17
49. Salaire	18
50. Classes salariales	18
51. Classification des fonctions	18
52. Droit au salaire	18
53. Salaire initial	18
54. 13 ^{ème} salaire	18
55. Augmentations ordinaires de salaire	18
56. Exceptions à l'échelle des traitements	18
57. Avancement	19
58. Prime d'ancienneté	19
59. Allocations et indemnités diverses	19
60. Décompte du salaire et versement	19
61. Développement des collaborateurs	19
62. Obligations de l'employeur	20
63. Obligations des collaborateurs	20
64. Implications	20
65. Constatations du médecin conseil en cas d'atteinte à la capacité de travail	20
66. Obligations des collaborateurs	20
67. Gestion des absences et efforts de réinsertion	21
68. Mesures en cas de violation des obligations	21
69. Versement du salaire en cas d'incapacité de travail	21
70. Réduction ou suppression des droits au salaire	22
71. Service militaire, protection civile et service civil	22
72. Rente SUVA ou assurance-militaire	22
73. Congé maternité	22
74. Prestations en cas de décès	23
75. Perte du permis de conduire	23
76. Résiliation d'un commun accord	23
77. Fin des rapports de travail sans résiliation	24
78. Protection contre les licenciements	24
79. Protection contre les licenciements pour activité syndicale	24
80. Résiliation ordinaire	24
81. Délais de congé	25
82. Nullité de la résiliation	25
83. Résiliation abusive ou discriminatoire	25
84. Résiliation immédiate	25
85. Résiliation immédiate en lieu et place d'ordinaire	25
86. Absence du travail ou abandon injustifié du poste de travail	26
87. Suppression de fonction, suppression de poste	26
88. Certificat de travail	26

Préambule

Par la conclusion du présent contrat, les parties à la convention collective de travail (ci-après désignée CCT) expriment leur volonté, d'une part, de collaborer de manière constructive dans toutes les questions touchant le personnel, et d'autre part, de contribuer à un développement sain et durable des transports publics dans la région.

Les parties contractantes considèrent que la participation mise sur pied dans l'entreprise par le biais de cette CCT constitue le symbole d'un véritable partenariat social. La participation contribue à l'aménagement efficace de conditions de travail attractives, ainsi qu'au renforcement de la disposition du collaborateur à s'engager dans son travail et à assumer ses responsabilités. Cette CCT est régie selon le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération, avec toute la compréhension nécessaire, leurs intérêts réciproques. Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions conventionnelles de travail du personnel transN, ainsi que dans l'exécution de cette CCT. Elles mettent tout en œuvre, afin de renforcer le partenariat social. Les parties contractantes règlent les divergences d'opinions autant que possible par la discussion. Elles respectent l'interdiction de l'arbitraire.

Si elles ne peuvent absolument pas être évitées, les mesures de réorganisation et de rationalisation, éventuellement prises par transN, doivent au moins être réalisées en veillant à ce qu'elles soient socialement supportables pour les collaborateurs. En cas de licenciement pour raisons économiques, la négociation d'un plan social sera discutée, afin que les partenaires s'engagent à négocier.

Les parties contractantes adhèrent à la charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics. D'autre part, les parties contractantes s'engagent à étudier un modèle favorisant la retraite flexible.

Dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaborateurs, la présente CCT a pour buts de :

- fixer des conditions de travail et d'engagement modernes et attractives ;
- garantir l'égalité des sexes et de traitement ;
- promouvoir de bonnes relations entre l'entreprise et ses collaborateurs ;
- permettre aux collaborateurs ainsi qu'au SEV de participer de manière active et responsable à l'établissement des conditions de travail et d'engagement ;
- privilégier les emplois à long terme ;
- privilégier le bien-être des collaborateurs.

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. Les parties contractantes s'informent des prestations soumises à la sous-traitance.

1ÈRE PARTIE : DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET OBLIGATIONS

A. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Fondements juridiques

- 1 La présente CCT est une convention de droit privé. Elle se fonde notamment sur ;
 - la Loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (RS 822.21, LDT),
 - son Ordonnance sur le travail dans les entreprises de transports publics (RS 822.211, OLDLT),
 - la Loi sur le travail (RS 822.11, LTr) et de ses ordonnances
 - l'Ordonnance sur les chauffeurs (RS822.221, OTR1),
 - l'Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (RS 822.222, OTR2),
 - la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1, LEg),
 - la Loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1, LPD)
 - la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (RS 822.14)
 - la Loi fédérale sur la formation professionnelle (RS 412.10, LFPr)
 - le règlement concernant l'Office cantonal de conciliation en matière de conflits collectifs du travail (RSN 810.40)
- 2 Le Code des obligations (RS 220, CO), notamment son titre dixième, s'applique à titre de droit supplétif.
- 3 La présente CCT se réfère également à la Convention collective de travail cadre des transports publics neuchâtelois (CCT cadre).

2. Contenu et texte déterminant

- 1 Les dispositions générales définissent les rapports entre les parties contractantes. Les dispositions normatives règlent les relations découlant du contrat de travail entre l'employeur et son personnel. Elles sont contraignantes et ne doivent pas être modifiées en défaveur du personnel.
- 2 Les termes utilisés pour désigner les collaborateurs s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

3. Champ d'application

- 1 Cette CCT (annexes incluses) définit les rapports de travail des collaborateurs de TransN occupant un poste à plein temps ou à temps partiel à durée déterminée ou indéterminée.
- 2 Le personnel en apprentissage est également soumis à cette convention ; la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) demeure réservée.
- 3 Le directeur général ainsi que les membres de la direction générale (cadre au niveau N-1 et état-major de la direction générale) de l'entreprise ne sont pas assujettis à cette CCT et n'excède pas 4% des « EPT ».
- 4 Les conditions d'engagement des catégories spéciales de personnel (auxiliaires, stagiaires) sont réglées dans une annexe.

4. Liberté syndicale

- 1 La liberté syndicale est garantie.
- 2 Elle implique notamment pour les collaborateurs 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.

RELATIONS ENTRE LES PARTIES CONTRACTANTES A LA CCT

5. Parties contractantes

Les parties signataires de la CCT sont :

En tant qu'employeur :

- Transports Publics Neuchâtelois S.A. (transN) avec siège à La Chaux-de-Fonds.

En tant que syndicat :

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

Les parties signataires de la convention sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT.

6. Collaboration entre les parties contractantes à la CCT

- 1 L'employeur et le SEV échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.
- 2 L'employeur informe à temps son personnel sur les nouveautés qui touchent le personnel.
- 3 Pendant une procédure de conciliation ou d'arbitrage selon les articles 11 – 18, les parties contractantes s'abstiennent de tout ce qui pourrait contribuer à l'aggravation du conflit.
- 4 L'information objective du personnel demeure garantie.
- 5 Les parties contractantes se rencontrent deux fois par année.
- 6 Le fonctionnement de la commission des tours de service est réglé dans l'annexe 11.

7. Paix du travail

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

8. Négociations salariales

- 1 Les parties contractantes négocient chaque année des mesures portant sur la rémunération.
- 2 Elles tiennent compte pour cela de la situation économique et financière de l'entreprise et de l'évolution du coût de la vie (IPC).
- 3 Si les parties ne peuvent pas se mettre d'accord jusqu'au 10 décembre de l'année en cours, ou si le 10 décembre tombe un week-end, le premier jour ouvré qui suit, chaque partie contractante peut faire appel au tribunal arbitral dans un délai de dix jours, à compter de la dernière réunion des parties contractantes. Le tribunal arbitral doit tenir compte des critères énumérés à l'alinéa 2.

9. Contribution de solidarité

- 1 Les collaborateurs qui ne sont pas membres du SEV participent à la contribution de solidarité à raison de CHF 2.50 par mois. Cette dernière s'ajoute à la contribution de solidarité de la CCT cadre dont le montant est de CHF 7.50, selon l'article 13 de la CCT cadre. Les personnes travaillant dont le taux d'occupation est inférieur à 50% paient la moitié du total des contributions. Cette dernière est déduite du salaire.
- 2 La contribution de solidarité sert à couvrir les coûts résultant de l'application et de l'exécution de la CCT, notamment les coûts liés à la formation et au perfectionnement des représentants des collaborateurs.

10. Négociations pendant la durée de validité de la CCT

- 1 Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modifications ou de compléments à la CCT d'entreprise 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 d'entreprise est applicable.
- 2 Il est exclu de faire appel au tribunal arbitral.

11. Tribunal arbitral

- 1 Il est institué un tribunal arbitral composé de sept membres :
 - trois représentants désignés par l'employeur;
 - trois représentants désignés par le syndicat SEV;
 - un président désigné par les six représentants.
- 2 Le président doit avoir achevé une formation juridique.
- 3 Les parties assument elles-mêmes les éventuels frais et rémunérations de leurs propres représentants.
- 4 Les éventuels frais et rémunération du président sont répartis pour moitié à la charge de l'employeur, pour moitié à la charge du SEV.
- 5 L'employeur assume le secrétariat et les frais sont répartis paritairement.
- 6 Si le Tribunal arbitral n'est pas encore complètement constitué au moment de sa saisine, le secrétariat dirige la procédure de constitution en impartissant un délai de quatorze jours aux parties pour désigner leurs représentants et le président.
- 7 A défaut d'entente sur la personne à désigner en tant que président, c'est la Chambre des affaires arbitrales de la Cour civile du Tribunal cantonal neuchâtelois qui le désignera, à la demande de l'une des parties.

12. Compétences

- 1 Le Tribunal arbitral peut être saisi notamment dans les cas suivants :
 - a) en cas de divergences entre les parties sur l'application ou l'interprétation de la CCT;
 - b) en cas de violation des clauses de la CCT ;
 - c) en cas de désaccord des parties contractantes pendant les négociations salariales.

13. Sanctions

- 1 Le Tribunal arbitral est habilité à :
 - prononcer un avertissement;
 - infliger une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à CHF 10'000.00.
- 2 La sanction est fixée en tenant compte de l'ensemble des circonstances, notamment :
 - l'importance de la violation;
 - la gravité de la faute;
 - le comportement de la partie responsable postérieurement à la violation;
 - la récidive.
- 3 L'amende conventionnelle doit être versée dans les trente jours à compter de la notification de son prononcé.
- 4 Elle revient à la partie ou aux parties ayant obtenu gain de cause.

14. Saisie

- 1 Le Tribunal arbitral est saisi par requête écrite d'une ou plusieurs parties signataires adressée au secrétariat.
- 2 La requête doit contenir :
 - la désignation exacte des parties;
 - les conclusions;
 - les motifs;
 - les moyens de preuve;
 - la date et la ou les signatures.
- 3 La requête est transmise à la partie adverse à qui il est imparti un délai de quatorze jours pour déposer sa réponse écrite, laquelle respectera les mêmes exigences formelles que la requête.

15. Intervention

- 1 En cas d'intervention, il est également imparti un délai de quatorze jours à la partie adverse pour déposer sa réponse à l'intervention.

16. Procédure

- 1 Le Tribunal tente de concilier les parties. Il soumet des propositions.
- 2 S'il n'y parvient pas, il instruit l'affaire et rend sa décision dans les trois mois à compter du dépôt de la requête.
- 3 Il peut au besoin ordonner un échange complémentaire d'écritures.
- 4 La décision arbitrale est motivée par écrit.
- 5 Un accord conclu devant le Tribunal arbitral ou une décision arbitrale vaut de manière définitive pour toutes les parties signataires.
- 6 La procédure est gratuite et il n'est pas alloué de dépens.

17. Conclusion et durée des rapports de travail

- 1 Les rapports de travail entre employeur et collaborateur se forment avec la conclusion d'un contrat de travail écrit.
- 2 Les rapports de travail sont conclus pour une durée indéterminée pour autant que le contrat de travail ne prévoit pas de limite de validité.
- 3 La limitation des rapports de travail n'est possible que sur une période de quatre années consécutives au maximum. Les contrats à durée déterminée sont réservés à des missions spécifiques. Lors du second renouvellement d'un contrat à durée déterminée, il se transforme automatiquement en un contrat à durée indéterminée.

18. Contrat de travail

- 1 Le contrat de travail règle :
 - la désignation de la fonction ;
 - le temps d'essai ;
 - une éventuelle durée de validité ;
 - le lieu de service ;
 - le début des rapports de travail ;
 - le taux d'occupation et la durée du travail ;
 - le salaire et le mode de versement ;
 - la classification de la fonction ;
 - la prévoyance professionnelle ;
 - l'obligation de payer une contribution aux frais d'application selon article 9 de la CCT transN et 13 de la CCT cadre;
 - les accords particuliers.
- 2 Le contrat de travail stipule que la CCT et ses contrats subséquents (y compris les annexes, modifications et compléments) sont applicables aux collaborateurs compris sous le champ d'application.
- 3 Le collaborateur reçoit son contrat de travail, le cas échéant, la description du poste de travail / cahier des charges de la fonction, la CCT transN et la CCT cadre ainsi que tous les règlements utiles à sa fonction, ainsi que le règlement de la prévoyance professionnelle.
- 4 Les lois, extraits de lois et prescriptions supplémentaires relatifs aux rapports de travail sont remis, sur demande, par le service des Ressources humaines.
- 5 Toute modification du contrat de travail doit être notifiée par écrit.
- 6 En cas de conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, il faut préciser le taux d'occupation ainsi que le mode d'application (jours libres supplémentaires, en bloc ou journée plus courte) d'entente avec le collaborateur.

Toute modification du contrat de travail doit être notifiée par écrit.

19. Procédure d'engagement

- 1 L'engagement et la résiliation des rapports de travail, pour autant qu'ils ne soient pas du ressort du Conseil d'administration, sont de la compétence de la Direction.
- 2 L'autorité d'engagement doit mettre au concours tout poste à pourvoir par publication interne et externe, ceci en fonction des besoins et possibilités. L'entreprise est favorable à une politique de mobilité interne.
- 3 Le candidat doit se soumettre aux examens médicaux qu'exige la fonction ou sur demande de l'entreprise. Il doit également, le cas échéant, réussir l'examen d'entrée sur les aptitudes professionnelles et fournir un extrait de son casier judiciaire.

20. Temps d'essai

- 1 Les trois premiers mois des rapports de travail sont considérés comme temps d'essai.
- 2 Avec l'accord écrit des parties, il peut être exceptionnellement renoncé à un temps d'essai.
- 3 Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier par écrit le contrat de travail moyennant un délai de congé de sept jours.

21. Lieu de travail

- 1 Est réputé lieu de service le lieu convenu dans le contrat de travail conformément à l'annexe 6.

22. Lieu de domicile

- 1 Le collaborateur peut choisir librement son lieu de domicile. Il doit cependant être à même de répondre à l'ensemble de ses obligations.

23. Affectation temporaire à un autre poste

- 1 Lorsque les besoins de l'entreprise dûment établis l'exigent ou en cas de maladie/accident empêchant l'exécution de la fonction contractuelle, tout collaborateur peut être affecté temporairement par la Direction à une autre fonction correspondant à ses aptitudes. Les conditions de travail, l'emploi rationnel du personnel, ainsi que la situation sociale et l'état de santé du collaborateur sont pris en considération. Cette mesure de caractère exceptionnel ne peut entraîner aucune modification de traitement au préjudice du collaborateur.
- 2 Sont réservées les dispositions en cas de mesures disciplinaires.

24. Affectation à un autre poste

- 1 Comme prévu à l'article 37 alinéa 1 de la CCT cadre, 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.
- 2 Dans le cas où le changement d'affectation du collaborateur est motivé par une modification structurelle de l'entreprise la classification de la nouvelle fonction est déterminante dans la fixation du salaire ; toutefois, la compensation transitoire prévue par la CCT cadre s'appliquera.
- 3 Si 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 sous réserve de dispositions légales plus favorables, l'alinéa 2 de la CCT cadre faisant foi.
- 4 Sont réservées les dispositions en cas de mesures disciplinaires.

25. Protection de la personnalité

- 1 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.
- 2 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.

- 3 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.
- 4 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.

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.
- 5 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.

26. Egalité des chances

- 1 L'employeur s'engage à réaliser l'égalité dans les faits, lors de l'engagement, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et la promotion.
- 2 L'origine, le genre, la culture, la langue, la croyance, le mode de vie ou un handicap ne doivent en aucun cas constituer un frein à la réalisation de l'égalité. L'employeur doit veiller à ce que le collaborateur soit préservé des discriminations dues à l'un de ces motifs.

27. Exercice d'une fonction publique

- 1 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.
- 2 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.
- 3 L'absence se limite au temps nécessaire au déplacement et à l'exercice du mandat. Les congés sont octroyés si le service le permet, sur présentation d'une convocation.
- 4 L'article 49 règle le droit aux congés.

28. Activité accessoire

- 1 Si le collaborateur souhaite exercer une activité accessoire à caractère lucratif, il doit en faire préalablement la demande à la Direction par écrit. L'autorisation sera accordée si cette activité n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement de sa fonction ou aux intérêts de l'entreprise. Les activités accessoires soumises à la LDT, l'OLDT, et l'OTR ne sont pas autorisées.

29. Inventions

- 1 Les inventions, brevetables ou non, que le collaborateur a faites ou auxquelles il a participé dans l'exercice de son activité professionnelle appartiennent à l'employeur.
- 2 Les inventions présentant des avantages pour l'entreprise donnent lieu à une prime équitable versée par la Direction.

30. Facilités de voyage

- 1 Des facilités de voyage sont accordées aux collaborateurs, aux collaborateurs retraités et aux familles dans le cadre de prescriptions particulières, selon annexe 7.
- 2 Aucun droit à un dédommagement ne peut découler de la limitation ou de l'annulation de facilités de voyage.

31. Diligence et choses confiées

- 1 Le collaborateur exécute avec soin les travaux qui lui sont confiés, selon les exigences spécifiques et les qualités requises. Il sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur et fait preuve de loyauté envers l'entreprise, ses supérieurs et ses collègues.
- 2 Durant l'horaire de travail, le collaborateur ne doit pas quitter son poste de travail.
- 3 Le collaborateur se comporte avec politesse envers ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnés. Dans ses contacts avec les clients internes et externes, il se montre prévenant et serviable.
- 4 Les collaborateurs doivent, de manière spontanée, s'entraider dans l'accomplissement de leur service. Ils peuvent être appelés, au besoin et de manière extraordinaire, à exécuter des travaux étrangers à leur sphère d'activité habituelle.
- 5 Chaque collaborateur est tenu d'assurer son service personnellement, en parfaite condition mentale et physique. Il lui est en particulier interdit de se présenter en étant sous influence de produits susceptibles de modifier son comportement et ses réactions, tels qu'alcool, substances psychotropes, produits pharmaceutiques utilisés de façon abusive. Il est interdit au collaborateur de fumer lorsque dans l'exercice de ses fonctions il est en rapport avec le public, dans les véhicules de l'entreprise, ainsi que partout où cela s'impose en raison des risques d'incendie et en application du règlement de la protection contre la fumée (RSN 800.20) et de la directive interne anti-tabac.
- 6 La consultation abusive d'internet est prohibée ; la réglementation (charte déontologique pour l'utilisation des ressources informatiques) interne transN est applicable.
- 7 Le collaborateur doit prendre le plus grand soin des choses qui lui sont confiées, notamment équipement, installation, matériel, outillage et véhicule.

32. Vêtements de travail

- 1 La Direction peut ordonner le port de vêtements de travail et de sécurité fournis par l'entreprise.
- 2 L'annexe 5 en fixe les modalités.

33. Données personnelles

- 1 La conservation, l'enregistrement et le traitement de données personnelles sont strictement limités aux besoins légitimes de l'entreprise. TransN prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles contre l'accès et la transmission illicites.
- 2 TransN respecte et protège l'intégrité personnelle des collaborateurs également dans le domaine de l'informatique.
- 3 Le collaborateur doit annoncer spontanément à l'entreprise toute modification de ses données personnelles.
- 4 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.

34. Secret professionnel

- 1 Le collaborateur est tenu de garder le secret professionnel et d'affaires. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de travail.
- 2 Le collaborateur doit informer la Direction s'il est appelé à s'exprimer comme partie, témoin ou expert sur des constatations qui ont trait à des affaires de service ou qu'il a faites dans le cadre de ses fonctions ou dans l'exercice de celles-ci.

35. Relations de travail

- 1 Dans ses relations de travail, le collaborateur adressera ses rapports, communications et requêtes à son supérieur direct ou, dans les cas particuliers, aux membres de la Direction.
- 2 Tout collaborateur est en droit de demander un entretien à ses supérieurs ou à la Direction, et le cas échéant de se faire accompagner par un collègue ou représentant des collaborateurs.
- 3 Lorsque le collaborateur est invité par la Direction à assister à des entretiens, séances ou réunions d'ordre professionnel, le temps nécessaire est pris en charge par l'entreprise.

36. Dons et autres avantages de valeur

- 1 Il est interdit au collaborateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages, en nature ou en espèce, pour lui-même, pour ses proches ou pour autrui, si cela l'engage à l'égard du donateur ou d'un tiers.
- 2 Cette interdiction ne s'applique pas à des cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie qui n'engagent pas l'entreprise ou celui qui les reçoit. En cas de doute, une demande peut être faite à la Direction.

37. Objets trouvés

- 1 Le collaborateur remettra au service désigné par la Direction tous les objets trouvés sur le domaine de l'entreprise sans pouvoir revendiquer une récompense. S'il est donné une récompense, elle revient au collaborateur qui a trouvé l'objet.

38. Responsabilité civile

- 1 Le collaborateur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. L'étendue de la réparation se détermine conformément à l'art. 321e du CO. La participation se monte au maximum à 10% du salaire mensuel de base par cas.
- 2 L'entreprise doit notifier dans les 3 mois dès la connaissance du dommage et de son auteur, sous peine de péremption. Dans ce délai, les droits de l'entreprise subsistent même après la fin des rapports de service.
- 3 La décision motivée est communiquée par écrit au collaborateur. La décision est susceptible de recours dans un délai de 30 jours.

39. Mesures en cas de violation des obligations découlant du contrat de travail ou de comportement insatisfaisant

- 1 Les raisons d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou d'un comportement insatisfaisant sont à éclaircir au cours d'un entretien avec le collaborateur. Lors de la convocation, dans tous les cas, le collaborateur sera informé de manière claire et précise du sujet et de la relation avec le présent article. Un procès-verbal sera établi avec le collaborateur et, si les parties sont d'accord, elles le signeront et un exemplaire sera remis au collaborateur. Les mesures ci-dessus seront toutes accompagnées par le service des ressources humaines.
- 2 A l'issue de l'entretien, les dispositions suivantes peuvent être prises :
 - établissement d'une convention écrite fixant les mesures et les objectifs ainsi que les conséquences si ceux-ci n'étaient pas atteints ;
 - prononciation d'un avertissement écrit ;
 - prononciation d'un avertissement écrit et motivé avec menace de résiliation des rapports de travail ;
 - mesure de transfert interne lorsqu'une amélioration des prestations ou une modification du comportement est envisageable dans un nouvel environnement de travail.
- 3 En cas de transfert, des objectifs en rapport avec la nouvelle activité sont convenus avec le collaborateur; le salaire peut être adapté à la nouvelle activité.
- 4 La réduction de la promotion ordinaire, selon l'article 55.1 de la présente CCT doit être communiquée et inscrite dans la mesure administrative avec un délai d'opposition de 10 jours.

40. Procédure

- 1 Si un transfert n'est pas judicieux ou que l'entreprise envisage la résiliation des rapports de travail selon l'article 81 de la présente CCT, cette résiliation sera précédée d'un avertissement avec menace de résiliation.
- 2 Les mesures prévues à l'article 39 mentionnent expressément la possibilité de faire recours.
- 3 La menace de résiliation est prononcée par la Direction et doit comporter une période de mise à l'épreuve d'un an.

41. Voies de droit

- 1 La menace de résiliation est une communication écrite ne revêtant pas le caractère d'une décision.
- 2 Le collaborateur a le droit de se faire représenter ou assister.
- 3 Le Directeur décide de manière définitive au sujet de l'opposition. La décision est notifiée par écrit.
- 4 La menace de résiliation devient caduque au terme de la période de mise à l'épreuve.
- 5 L'avertissement simple peut faire l'objet d'un recours motivé, adressé par écrit dans le délai de 15 jours dès sa réception, auprès de l'instance hiérarchique directement supérieure à celle qui a prononcé l'avertissement simple. Celle-ci décide en dernier recours. Elle notifie et motive sa décision par écrit.
- 6 L'avertissement avec menace de résiliation peut faire l'objet d'un recours motivé, adressé par écrit dans un délai de 15 jours dès sa réception, auprès de l'instance hiérarchique directement supérieure à celle qui a prononcé l'avertissement. Celle-ci notifie et motive sa décision par écrit.

- 7 Le recours a un effet suspensif. Celui-ci ne sera retiré que si les intérêts de l'employeur au retrait de l'effet suspensif sont au moins aussi importants que les intérêts du collaborateur à son maintien.

42. Temps de travail

Base de calcul

- 1 Tous les calculs de la durée du travail sont basés sur la semaine d'exploitation de 6 jours ou la semaine ordinaire de 5 jours.
- 2 Pour la semaine ordinaire de 5 jours, la durée du travail s'étend du lundi au vendredi, le samedi étant considéré comme un jour de compensation et le dimanche comme un jour de repos.
- 3 Pour la semaine d'exploitation de 6 jours, 64 jours de repos, ainsi que les jours de compensation sont répartis sur l'année.
- 4 La semaine de cinq jours est observée partout où les conditions d'exploitation le permettent. Dans les autres cas, on accordera, dans la mesure du possible, des jours de compensation en vue d'obtenir une équivalence à la semaine de cinq jours. Pour atteindre ou se rapprocher de la moyenne théorique correspondante à la semaine de 5 jours, d'entente avec les représentants du personnel, il sera possible de donner d'autres tâches acceptables. Dans tous les cas l'employeur mettra à disposition les moyens requis.

43. Durée normative

- 1 La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures (durée normative) en moyenne annuelle pour le personnel occupé à plein temps, soit 2042 heures annuelles. La durée annuelle théorique de travail correspond au nombre annuel théorique de jours de travail multiplié par la durée quotidienne théorique de travail.
- 2 La durée normative du personnel occupé à temps partiel est réduite proportionnellement au taux d'occupation.
- 3 La durée quotidienne théorique du travail doit être observée en moyenne annuelle.
- 4 TransN garantit, dans la mesure du possible, que le collaborateur puisse atteindre la durée annuelle du travail.
- 5 Est considéré comme limite autorisée à la fin d'une période de décompte un solde positif de 72 heures ou un solde négatif de 41 heures. Une période de décompte correspond à l'année civile.
- 6 Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée pour des raisons de service, l'excédent est considéré comme travail supplémentaire et inscrit dans le compte individuel correspondant.
- 7 Sont comptés dans la durée du travail :
 - a. les temps de déplacement sans prestation de service ;
 - b. les suppléments de temps accordés pour les pauses selon l'art. 17 de la OLDT. Selon l'alinéa 3, ces bonifications sont portées en compte DTA.
 - c. le supplément de temps selon l'art. 4a de la LDT, à savoir au moins :
 - 10 % pour le service entre 22 et 24 heures,
 - 40 % pour le service entre 24 et 4 heures, ainsi qu'entre 4 et 5 heures, lorsque le travailleur a pris son service avant 4 heures,
 - ces bonifications seront portées sur un compteur spécifique (SN) afin que la compensation se fasse en temps libre. Un paiement en argent est exclu.

44. Définition

1. Les vacances durent, en principe, du lundi au vendredi pour la semaine de 5 jours.
 - Pour le collaborateur soumis à la semaine de 6 jours, les vacances durent du lundi au samedi, 1er samedi - jour libre (HS, RC, R, ...). Sur demande du collaborateur, via la demande sur le support informatique (tablette), avec l'accord du répartiteur, précisez (si les soldes de temps de travail le permettent et ne sont pas négatifs) :
 - 1er dimanche - jour de repos
 - Lundi au samedi qui se suivent - vacances (6 jours)
 - A la demande du collaborateur et dans la mesure du possible, le dimanche après les vacances est accordé comme jour libre (HS, RC, R, ...). Une fois la demande acceptée par la répartition, ce jour est un acquis.
 - La réduction du droit aux vacances en fonction des absences pour maladie, d'accident, de service militaire, de service civil ou de protection civile est réglée dans l'article 29 de l'OLDT.
 - Le règlement des vacances au points est applicable à tout le personnel concerné.
2. Le dernier jour de travail précédant immédiatement le premier jour de la série de vacances, la fin du travail doit être fixée le plus tôt possible, dans la mesure du possible.

45. Droit

1. Pour chaque année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes :
 - 5 semaines + 1 jour jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 20 ans révolus.
 - 4 semaines + 1 jour dès le début de l'année civile dans laquelle il a 21 ans révolus.
 - 5 semaines + 1 jour dès le début de l'année civile dans laquelle il a 48 ans révolus.
 - 6 semaines + 1 jour dès le début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus.
2. Cinq jours, respectivement 6 jours de congés spéciaux sont accordés annuellement au collaborateur. Ces jours peuvent être rémunérés selon le salaire horaire au taux de 100 % à la demande du collaborateur.

46. Collaborateurs occupés à temps partiel

1. Les collaborateurs occupés à temps partiel ont le même droit aux vacances que ceux occupés à temps complet.

47. Congés légaux

1. En plus des vacances, le collaborateur a droit pendant l'année civile à 64 jours de repos et à au moins 52 jours de compensation, valable pour la semaine de 5 jours. Pour la base de calcul, se référer à l'art. 43.
2. Les jours de repos et de compensation doivent être répartis de manière appropriée. Seuls les jours de repos peuvent être attribués de manière isolée ; les jours de compensation doivent être associés à des jours de repos. Un jour de compensation isolé peut toutefois être accordé après entente (à la demande du collaborateur ou de l'employeur).
3. Les jours de compensation non obtenus sont reportés sur l'année suivante.
4. Un décompte de temps personnel servant à la notation des jours de repos, de compensation, des heures supplémentaires, des vacances et du temps de travail est tenu pour chaque collaborateur.
5. Le décompte de temps est vérifié mensuellement par les planificateurs, porté à la connaissance du collaborateur. Si nécessaire, des mesures correctrices seront décidées d'entente entre les deux parties.

48. Congés extraordinaires

- 1 Le collaborateur obligé de s'absenter de son travail pour une cause autre que la maladie, un accident, ou le service obligatoire (service militaire, service civil, service dans la protection civile et défense d'entreprise) reçoit un congé pour autant qu'il en ait fait la demande en temps utile.
- 2 Pour les cours de formation externe, il est porté en compte 492 minutes ainsi que les éventuels temps de déplacement respectant l'art 5d OLD. Le calcul du temps de déplacement s'effectue du lieu le plus proche de la formation, soit le lieu de travail, soit le lieu de domicile. Aucune majoration de temps n'est accordée.

Pour les cours de formation interne, il est porté en compte le temps 492 minutes y compris les déplacements.
- 3 Les absences d'une journée entière en raison de participation à des cours ou activité de nature syndicale sont mises en compte à raison de 480 minutes.
- 4 Les visites médicales liées à l'activité professionnelle doivent être comptées comme travail supplémentaire porté au compte, à raison de :

Ferroviaire 120 minutes + déplacement.
Bus 60 minutes + déplacement.
Psychotechnique 240 minutes + déplacement.
- 5 Nombre de jours par événement de la vie

- mariage et partenariat enregistré	3 jours
- naissance	3 jours
- adoption	10 jours
- décès du conjoint ou d'un propre enfant, père ou mère	3 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours
- décès des grands-parents, des beaux-parents, beau-frère, belle-sœur, oncle et tante	1 jour
- mariage ou partenariat enregistré d'un propre enfant	1 jour
- déménagement (1 jour par année civile)	1 jour
- exercice d'une charge publique, par année, jusqu'à concurrence de	6 jours

Il est octroyé le temps nécessaire pour la comparution faisant suite à une convocation, pour cause professionnelle, de la police ou d'un tribunal ou d'une autorité politique ou administrative sur présentation d'une convocation officielle.
- 6 Minute syndicale
 - a. La minute syndicale correspond à un temps travaillé par le personnel, dont la contrepartie est créditée en temps à disposition pour les représentants du personnel affiliés au SEV.
 - b. Le personnel, syndiqué ou non, est soumis à la minute syndicale, à l'exception des apprentis et des cadres définis en tant que tels dans le champ d'application de la présente CCT.
 - c. Le minutage est débité en début d'année, selon l'effectif du personnel au 1er janvier et crédité au compte du SEV. Le responsable de chaque section SEV annonce les congés syndicaux selon les modalités propres à transN. Le décompte final est effectué au 31 décembre. Les éventuels reports positifs ou négatifs sont reportés.
 - d. Le temps débité par collaborateur s'établit au maximum à 200 minutes.
 - e. Le minutage annuel dû par collaborateur est négocié chaque année en fonction des besoins. Le minutage des collaborateurs quittant l'entreprise en cours d'année reste acquis. Par analogie, les collaborateurs entrant en cours d'année sont exemptés.

- f. Les congés syndicaux sont demandés aux Ressources humaines, avec copie à la répartition et accordés pour autant que le service le permette.
- g. Les séances bimestrielles et les séances avec la direction sont comptées comme temps de travail pour les présidents de section. Toutes personnes en sus sont comptées sur le temps des minutes syndicales. Il est pris en compte 480 minutes.

49. Salaire

Le salaire est fixé en fonction des classes salariales et de la classification des fonctions.

50. Classes salariales

- 1 La rémunération des collaborateurs est fixée selon l'échelle des salaires (Annexe 1).
- 2 L'échelle des salaires comprend le salaire de base annuel et mensuel, à savoir les montants minimums et maximums, le montant de l'augmentation ordinaire mensuelle et annuelle régulière, ainsi que le nombre d'années requis pour passer normalement du minimum au maximum.

51. Classification des fonctions

- 1 La classe de salaire afférente à chaque emploi est fixée par la classification des fonctions (cf. annexe 2).

52. Droit au salaire

- 1 Le droit au salaire naît le jour de l'entrée en service et finit le jour où cessent les rapports de service.

53. Salaire initial

- 1 Le salaire initial correspond au montant minimum de la classe de traitement prévue à la classification des fonctions.
- 2 Le salaire initial peut être fixé plus haut que ne le prévoit la classe de traitement si des circonstances spéciales le justifient, telles que l'expérience dans l'entreprise ou dans une autre, l'activité, les capacités et les connaissances professionnelles.

54. 13^{ème} salaire

- 1 La 13^{ème} partie du salaire annuel de base est payée une fois à fin décembre, proportionnellement à la durée d'activité, à celui qui quitte le service avant la fin de l'année.

55. Augmentations ordinaires de salaire

- 1 Le salaire est augmenté le 1^{er} janvier de chaque année, sous réserve que le collaborateur ne soit pas soumis à une mesure disciplinaire selon l'art. 39, si le travail et le comportement de ce dernier le justifient. Cette augmentation est versée jusqu'au maximum de la classe salariale. Il est tenu compte de l'évaluation de performances.

56. Exceptions à l'échelle des traitements

- 1 Des augmentations exceptionnelles de salaire peuvent être allouées pour engager ou conserver des collaborateurs particulièrement performants.

57. Avancement

- 1 L'avancement est la promotion du collaborateur dans une classe de traitement supérieure.
- 2 Le collaborateur bénéficiant d'un avancement reçoit : si l'avancement a lieu en cours d'année, l'adaptation à l'échelon supérieur le plus proche de la nouvelle classe, sauf dans le cas où il atteint le maximum de la nouvelle classe. Si l'avancement a lieu au 1er janvier, l'augmentation ordinaire lui est octroyée, ainsi que l'adaptation à l'échelon supérieur le plus proche de la nouvelle classe, sauf dans le cas où il atteint le maximum de la nouvelle classe.
- 3 Dans un souci de favoriser la mobilité interne, le salaire dans la nouvelle fonction est fixé conformément à l'expérience et aux qualifications du collaborateur.

58. Prime d'ancienneté

Le collaborateur reçoit une prime d'ancienneté avec la fréquence ci-après :

- 7 ans d'ancienneté 50 % du salaire mensuel
- 14 ans d'ancienneté 50 % du salaire mensuel
- 20 ans d'ancienneté 50 % du salaire mensuel
- 25 ans d'ancienneté 50 % du salaire mensuel
- 30 ans d'ancienneté 50 % du salaire mensuel
- 35 ans d'ancienneté 50 % du salaire mensuel
- 40 ans d'ancienneté 100 % du salaire mensuel

Le calcul de la période d'activité déterminante pour l'octroi de la prime pour ancienneté de service comprend toutes les années passées au sein de transN dans une période continue et dès la première année d'apprentissage.

Pour autant que l'activité le permette et avec l'aval du responsable direct, la prime d'ancienneté peut être convertie en jours de congé, selon le taux horaire, à partir de la 14ème année et sera répartie sur les 7 années suivantes.

Le collaborateur mis à l'invalidité partielle touche sa prime basée sur son nouveau salaire, mais compte tenu de son taux d'activité des 7 dernières années. Le collaborateur déclassé touche sa prime basée sur la moyenne de salaire des 7 dernières années.

En cas de décès de l'employé, le solde de la prime est versé à ses survivants.

59. Allocations et indemnités diverses

- 1 Le collaborateur reçoit les allocations, indemnités et débours indiqués dans l'annexe 3.

60. Décompte du salaire et versement

- 1 Le collaborateur reçoit mensuellement un décompte détaillé de sa rétribution et des retenues (salaire, allocations, déductions, etc.).
- 2 Le versement s'effectue à la fin de chaque mois, mais au plus tard le 25.

61. Développement des collaborateurs

- 1 Le développement des collaborateurs 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.
- 2 TransN soutient la formation continue. Les formations ordonnées par l'employeur sont intégralement prises en charge par celui-ci.

- 3 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.
- 4 TransN s'engage à assurer une mise au courant complète des collaborateurs dans leur domaine d'activité et encourage la formation continue par le biais d'entretiens réguliers.
- 5 Le collaborateur maintient à jour ses connaissances notamment, en participant activement aux programmes de formation continue mis sur pied par l'entreprise.

62. Obligations de l'employeur

- 1 L'employeur prend dans tous les secteurs de l'entreprise les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé des collaborateurs.
- 2 L'employeur conçoit des processus de travail de manière judicieuse, selon les principes de l'ergonomie et de l'hygiène du travail, afin d'empêcher les accidents de travail, les maladies et les mises à contribution excessives des collaborateurs.
- 3 Dans le cadre de la sécurité au travail, l'employeur encourage également la prévention des accidents dans le domaine des loisirs et préconise un mode de vie sain.

63. Obligations des collaborateurs

- 1 Le collaborateur soutient l'action de l'entreprise dans son effort de protection de la santé et de prévention des accidents, notamment en utilisant correctement les dispositifs de sécurité et de protection de la santé mis à sa disposition.
- 2 Le collaborateur observe scrupuleusement les consignes de transN et celles de la SUVA en matière de prévention des accidents.
- 3 Le collaborateur coopère activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail et de la protection de la santé dans le cadre de son domaine de travail.
- 4 Le collaborateur adopte également durant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité.
- 5 Le collaborateur doit se conformer aux règles de comportement fixées par l'article 31 de la présente CCT.

64. Implications

- 1 Dans le cadre du partenariat social avec le SEV, le collaborateur et l'employeur collaborent en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

65. Constatations du médecin conseil en cas d'atteinte à la capacité de travail

- 1 Le médecin conseil fait les constatations médicales en relation avec l'atteinte à la capacité de travail (empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, aptitude médicale insuffisante).
- 2 Si le médecin conseil juge la capacité de travail différemment que le médecin traitant, l'avis du médecin conseil est déterminant aux yeux de l'employeur en observant le principe d'équivalence médicale. Le médecin conseil ne peut avoir de lien direct avec l'APG.

66. Obligations des collaborateurs

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

- 2 Lorsque l'exercice de fonctions de sécurité les rend nécessaires, des examens médicaux périodiques auprès du médecin conseil peuvent être ordonnés. La personne concernée est informée des résultats de ces examens.
- 3 Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il doit tout mettre en œuvre pour favoriser la guérison et la reprise du travail. Il évitera tout ce qui pourrait compromettre ou retarder ce processus.
- 4 Si une réinsertion professionnelle est envisagée en raison d'une aptitude médicale restreinte, la personne concernée doit soutenir activement les mesures correspondantes dans le cadre de ses possibilités.
- 5 En cas d'atteinte à sa capacité de travail, la personne concernée est tenue :
 - a. de fournir à temps les informations nécessaires aux Ressources humaines ;
 - b. de présenter les certificats médicaux requis dès le 3ème jour ou d'autoriser le médecin conseil à demander les informations nécessaires auprès du médecin traitant actuel ou antérieur et/ou des organes d'assurances sociales (déliement du secret professionnel) ;
 - c. de suivre les instructions du médecin conseil et / ou des organes d'assurances sociales et de se soumettre aux examens médicaux qu'ils ordonnent ;
 - d. de faire valoir le droit à d'éventuelles prestations sociales avec le soutien du service des Ressources humaines.

67. Gestion des absences et efforts de réinsertion

- 1 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.
- 2 La réinsertion à l'intérieur de l'entreprise est examinée.

68. Mesures en cas de violation des obligations

- 1 La violation des obligations citées à l'article 64 peut entraîner une réduction, voire la suppression de la rétribution ou encore la modification des rapports de travail selon l'article 39 ou leur résiliation selon les articles 81 et 86.

69. Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

- 1 En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les collaborateurs ont droit à leur salaire et aux éventuelles allocations pour enfants et familiale, conformément aux lois et règlements en la matière.
- 2 Les collaborateurs doivent attester de leur incapacité de travail par un certificat médical, sinon les prestations sont réduites ou supprimées.
- 3 Concernant la procédure à suivre pour l'annonce d'absences pour cause de maladie ou d'accident, les directives correspondantes s'appliquent.
- 4 En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident professionnel, les collaborateurs ont droit à 100 % de leur salaire annuel, dont 80% sous forme d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie collective de l'entreprise et 20% sous forme de salaire à charge de l'entreprise, plus les éventuelles allocations pour enfants et familiales pendant 730 jours.

5. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident non professionnel, les collaborateurs ont droit à 100 % de leur salaire annuel plus les éventuelles allocations pour enfants et familiales du 1er au 30ème jour et à 90% du 31ème au 730ème jour ; dont 80% sous forme d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie collective de l'entreprise et 10% sous forme de salaire à charge de l'entreprise. Les collaborateurs ont la possibilité de souscrire à une assurance complémentaire APG pour les 10% de salaire manquant.
6. Toutes les prestations des assurances sociales reviennent de plein droit à l'employeur, dans la mesure des montants versés à l'assuré.

70. Réduction ou suppression des droits au salaire

- 1 Si le collaborateur a provoqué intentionnellement la maladie, le droit au salaire peut être réduit ou supprimé.
- 2 Si la 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 de la LPGA.
- 3 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 SUVA en raison des prestations allouées par une assurance sociale.
- 4 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.
- 5 Si un tiers est responsable de l'incapacité de travail, transN 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. 324b CO.

71. Service militaire, protection civile et service civil

- 1 En cas d'empêchement de travailler pour cause de service obligatoire (service militaire, service civil, protection civile), l'entreprise verse au collaborateur – dès la fin du temps d'essai et pour un temps limité au sens de l'art. 324 à al. 1 et 2 CP, le salaire à 100%.
- 2 L'entreprise encaisse directement les allocations pour perte de gain.
- 3 L'ordre de marche ou la convocation doit être envoyé pour enregistrement au service des Ressources humaines.

72. Rente SUVA ou assurance-militaire

- 1 Leur versement est réglé par les prescriptions du règlement des institutions de prévoyance et de la LPP (coordination avec l'assurance militaire et accident).

73. Congé maternité et paternité

- 1 Pour autant que toutes les conditions d'octroi de l'allocation de maternité soient remplies, la collaboratrice a droit au :
 - paiement du salaire à 100% dès l'accouchement et pendant 16 semaines pour la collaboratrice qui reprend son activité après le congé maternité, même à temps partiel ;
 - paiement du salaire à 100% dès l'accouchement pendant 14 semaines pour la collaboratrice qui ne reprend pas son activité.
- 2 Ce droit reste acquis lors de complications liées à la grossesse et en cas d'accouchement d'un enfant mort-né.

- 3 Le congé maternité ne réduit pas le droit aux vacances.
- 4 La Direction peut en outre accorder à l'employé(e) un congé non payé sur demande écrite de la collaboratrice. Demeurent réservés les besoins de service.
- 5 Les pères ont droit, dès le 1^{er} janvier 2021, à un congé de paternité de deux semaines, soit 10 jours pour la semaine de 5 jours, respectivement 12 jours pour la semaine à 6 jours. Le congé paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé peut être pris en une fois ou sous forme de journées.

74. Prestations en cas de décès

- 1 En cas de décès d'un collaborateur, le salaire du mois en cours est dû.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 Indépendamment de l'art.1, lorsque le collaborateur est victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle entraînant le décès, il est versé comme versement unique un montant de CHF 2'000.- pour les frais funéraires.

75. Perte du permis de conduire

- 1 Tout collaborateur dont le permis de conduire est nécessaire pour son activité et se voyant retirer son permis de conduire a le devoir de s'annoncer spontanément et sans délai à son supérieur ou au service des Ressources humaines, faute de quoi, il pourrait voir son contrat résilié.
- 2 Pendant la durée du retrait du permis de conduire, l'entreprise examine en premier lieu les possibilités d'occupation dans l'entreprise. Le cas échéant, une adaptation du salaire est possible. Une combinaison avec un éventuel solde de vacances, d'heures supplémentaires ou autre temps à disposition (gratification par ex.) doit être examinée avec le collaborateur concerné. Si les soldes précités ne permettent pas de combler la durée du retrait de permis, le collaborateur pourra voir son solde de temps de travail être en négatif, cette pratique aura comme unique objectif de ne pas péjorer le collaborateur, il faudra veiller à ne pas dépasser les limites légales en terme de durée maximale annuelle de temps de travail. Cette éventualité devra générer un décompte de temps de travail séparé. Le rattrapage pourra s'effectuer sur une durée de 2 ans ou plus. Si le collaborateur quitte l'entreprise de son propre chef, le temps négatif pourra être dû. Dans tous les cas, une convention sera établie avec le collaborateur concerné, mentionnant, notamment, les règles en terme de rattrapage du temps de travail dû, en respectant les limites légales. Un congé non payé ou, selon la gravité du cas, une résiliation du contrat est examinée et possible.

76. Résiliation d'un commun accord

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

77. Fin des rapports de travail sans résiliation

- 1 Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé :
 - lorsque la limite d'âge est atteinte ;
 - au terme de la durée du contrat pour les rapports de travail de durée déterminée ;
 - en cas de décès.

78. Protection contre les licenciements

- 1 Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier les rapports de travail, sauf dans les cas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO :
 - pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident, et cela durant 730 jours ;
 - pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
 - pendant que le collaborateur accomplit un service obligatoire suisse dans l'armée, au service civil ou dans la protection civile, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
 - pendant que le collaborateur participe, avec l'accord de l'entreprise, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale ;
 - pendant les vacances du collaborateur.
- 2 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. Si un certificat médical est présenté pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident non professionnel après la signification du licenciement, le collaborateur concerné aura l'obligation de se soumettre à un contrôle médical auprès du médecin-conseil désigné par l'entreprise si cette dernière l'exige. L'avis du médecin-conseil est déterminant pour constater l'aptitude ou l'inaptitude à travailler.
- 3 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.

79. Protection contre les licenciements pour activité syndicale

- 1 Les membres élus d'un comité de section et annoncés comme tels ne pourront pas être licenciés en raison de leur activité normale en tant que représentants du syndicat.
- 2 Si une direction envisage de licencier un membre élu d'un comité de section et annoncé comme tel, pour des raisons ordinaires, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision. Dans un délai de 10 jours ouvrables, les partenaires sociaux s'engagent à vérifier que les raisons du licenciement ne sont pas imputables à son activité syndicale.
- 3 Sur demande d'une des parties, il est fait appel à un expert externe choisi d'un commun accord lors de la procédure de vérification. La vérification sera menée dans un délai maximum de 30 jours à partir du premier jour de la procédure de vérification.

80. Résiliation ordinaire

- 1 Le contrat peut être résilié par écrit par chacune des parties moyennant respect des délais prévus aux articles ci-dessous.
- 2 La résiliation du contrat est soumise à réception.
- 3 Si la résiliation intervient après le temps d'essai, elle doit indiquer le motif pour lequel elle a été donnée et une menace de résiliation doit la précéder.

81. Délais de congé

- 1 Le contrat de travail peut être résilié moyennant les délais de congé suivants :
 - a. pendant le temps d'essai : 7 jours;
 - b. par la suite, le contrat de travail peut être résilié par les parties moyennant un délai de 3 mois pour la fin d'un mois, respectivement de 6 mois pour la fin d'un mois pour les conducteurs de trains et pour certains cadres.
- 2 D'un commun accord, les délais de congé peuvent être réduits.

82. Nullité de la résiliation

- 1 La résiliation est nulle pour les raisons suivantes :
 - a. elle présente un vice de forme majeur ;
 - b. elle n'est pas fondée en vertu des articles 39 à 41;
 - c. elle intervient en temps inopportun au sens de l'article 336c du CO.
- 2 Lorsque la résiliation est nulle, l'employeur offre au collaborateur le travail qu'elle exerçait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail raisonnable.

83. Résiliation abusive ou discriminatoire

- 1 L'employeur offre au collaborateur le travail qu'il exerçait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail raisonnable, lorsque le licenciement est annulé parce que la résiliation est :
abusive au sens de l'article 336 du CO ;
discriminatoire au sens des articles 3 ou 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre homme et femme (LEg, RS 151.1).
- 2 Le collaborateur doit attaquer la résiliation par voie de recours dans un délai de 30 jours auprès de la Direction.

84. Résiliation immédiate

- 1 Chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.
- 2 Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail :
 - la violation grave et intentionnelle ou répétée des obligations découlant des rapports de travail ;
 - l'ivresse, la prise d'alcool, de drogues diverses ou de produits pharmaceutiques utilisés de manière abusive constatées pendant ou lors de l'entrée en service pour les fonctions sécuritaires et de conduite ;
 - le vol ainsi que l'acceptation ou la sollicitation d'avantages au sens de l'art. 36 ;
 - une condamnation pénale pour crime ou délit grave hors du service ;
 - violation grave de l'obligation de confidentialité.
- 3 La partie qui donne le congé doit adresser la résiliation par écrit. Si l'autre partie le demande, elle doit y indiquer les justes motifs.

85. Résiliation immédiate en lieu et place d'ordinaire

1. Lorsque le collaborateur a été licencié avec effet immédiat de façon injustifiée bien qu'un motif de résiliation ordinaire existe tout de même, il a droit au salaire qu'il aurait perçu en cas de respect du délai ordinaire de résiliation ou jusqu'au terme du contrat de durée déterminée.

- 2 S'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, l'autorité compétente peut proposer à l'entreprise la réintégration du collaborateur. Si l'entreprise s'y oppose ou si elle renonce à une telle proposition, l'autorité compétente fixera librement le montant de l'indemnité, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du collaborateur.
- 3 L'autorité compétente apprécie librement s'il existe des motifs dûment justifiés, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le collaborateur a été, sans sa faute, empêché de travailler.

86. Absence du travail ou abandon injustifié du poste de travail

- 1 Lorsque, sans raison valable, le collaborateur ne se présente pas à son poste de travail ou le quitte sans respecter le délai de congé, l'entreprise a droit à une indemnité correspondant au quart de son salaire mensuel.
- 2 La réparation d'autres dommages demeure réservée.
- 3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon d'emploi.

87. Suppression de fonction, suppression de poste

- 1 Lorsque, pour des motifs d'organisation du service ou de réorganisation de l'entreprise, un poste ou une fonction occupée par un employé est supprimée, la Direction entreprendra toutes les démarches nécessaires afin que l'employé retrouve un poste ou une fonction équivalente.
- 2 Si tel n'est pas le cas ou s'il se révèle impossible de confier à l'employé un autre poste correspondant à ses capacités et qu'il s'ensuit une résiliation des rapports de service, le délai de résiliation est le délai contractuel.
- 3 L'entreprise offre une assistance à la recherche d'un emploi et y participe financièrement.

88. Certificat de travail

- 1 Le collaborateur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur les prestations et le comportement.
- 2 A la demande expresse du collaborateur, le certificat portera uniquement sur la nature et la durée des rapports de travail.