

# **Convention collective de travail cadre des transports publics vaudois n°3**

entre

L'Union Vaudoise des Transports Publics (UVTP)

d'une part

et

Le Syndicat du personnel des transports (SEV)

d'autre part

**2014 - 2017**

# Table des matières

## Préambule .....

## Dispositions générales et obligationnelles .....

### A Dispositions générales .....

1. Fondement juridique .....
2. Contenu du texte déterminant .....
3. Champ d'application .....
4. Conventions d'entreprise .....
5. Liberté syndicale .....

### B Relations entre les parties contractantes .....

6. Parties contractantes .....
7. Adhésion à la convention .....
8. Collaboration entre les parties contractantes .....
9. Rémunération moyenne et chiffres clés du personnel de conduite route .....
10. Salaires minimaux et chiffres clés .....
11. Négociations salariales au niveau des entreprises .....
12. Négociation pendant la durée de validité des CCT .....
13. Contribution aux frais d'application .....

### C Procédure de conciliation et d'arbitrage .....

14. Résolution de conflits .....
15. Commission professionnelle paritaire (CPP) cadre .....
16. Ouverture de la procédure .....
17. Tâches de la CPP cadre .....
18. Frais .....
19. Paix du travail .....

## Dispositions normatives .....

### D Nature juridique .....

20. Nature juridique .....
21. Conclusion et durée des rapports de travail .....
22. Contrat de travail .....
23. Procédure d'engagement .....
24. Temps d'essai .....

### E Principes .....

25. Protection de la personnalité .....
26. Égalité des chances .....
27. Exercice d'une fonction publique .....
28. Exercice d'un mandat dans un organe paritaire de l'entreprise .....
29. Activités accessoires .....
30. Lieu de domicile .....
31. Facilités de voyage .....

## **F Comportement et responsabilités .....**

- 32. Comportement pendant le travail .....
- 33. Entretien des choses confiées et devoir de diligence et de loyauté .....
- 34. Obligation de discrétion .....
- 35. Dons et autres avantages de valeur .....
- 36. Responsabilité civile .....
- 37. Responsabilité pénale .....
- 38. Données personnelles .....
- 39. Mesures en cas de violation des obligations ou de comportement insatisfaisant .....
- 40. Procédure .....
- 41. Voies de droit .....

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

- 42. Fondement juridique .....
- 43. Base de calcul .....
- 44. Durée du travail .....
- 45. Travail à temps partiel .....
- 46. Vacances .....
- 47. Jours de repos .....
- 48. Congés spéciaux .....

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

- 49. Salaire annuel .....
- 50. Perspectives salariales individuelles .....
- 51. Salaire initial .....
- 52. Affectation à un autre poste, changement de fonction .....
- 53. Décompte et versement du salaire .....
- 54. 13<sup>ème</sup> salaire .....
- 55. Salaire horaire .....
- 56. Indemnités, allocations et gratifications d'ancienneté .....

## **I Développement du personnel .....**

- 57. Principe .....
- 58. Responsabilités .....

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

- 59. Principes .....
- 60. Obligations de l'employeur .....
- 61. Obligations du collaborateur .....

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

- 62. Atteinte à la capacité de travail .....
- 63. Obligations du collaborateur .....
- 64. Gestion des absences et efforts de réinsertion .....
- 65. Mesures en cas de violations des obligations .....

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

- 66. Maladie .....
- 67. Accident .....
- 68. Réduction ou suppression du droit au salaire .....
- 69. Adaptation des rapports de travail .....
- 70. Résiliation des rapports de travail .....
- 71. Maternité .....
- 72. Service militaire, service civil ou protection civile .....
- 73. Prévoyance professionnelle .....
- 74. Imputation .....
- 75. Prestations en cas de décès .....
- 76. Perte du permis de conduire (nécessaire à l'exercice de la fonction) .....

|          |                                                                                                                                                |       |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>M</b> | <b>Fin des rapports de travail</b>                                                                                                             | ..... |
| 77.      | Compétence                                                                                                                                     | ..... |
| 78.      | Résiliation d'un commun accord                                                                                                                 | ..... |
| 79.      | Fin des rapports de travail sans résiliation                                                                                                   | ..... |
| 80.      | Résiliation ordinaire                                                                                                                          | ..... |
| 81.      | Délai de congé                                                                                                                                 | ..... |
| 82.      | Protection contre les licenciements                                                                                                            | ..... |
| 83.      | Protection contre le licenciement pour activité syndicale                                                                                      | ..... |
| 84.      | Résiliation immédiate pour juste motif                                                                                                         | ..... |
| 85.      | Absence injustifiée du travail ou abandon du poste                                                                                             | ..... |
| 85.      | Certificat de travail                                                                                                                          | ..... |
| 87.      | Reprise du personnel en cas de reprise des lignes de transports publics<br>après un appel d'offres public et protection contre le licenciement | ..... |

|     |                                        |       |
|-----|----------------------------------------|-------|
|     | <b>Participation dans l'entreprise</b> | ..... |
| 88. | Objectifs                              | ..... |

|     |                                                       |       |
|-----|-------------------------------------------------------|-------|
|     | <b>Dispositions générales finales et transitoires</b> | ..... |
| 89. | Nature juridique des annexes                          | ..... |
| 90. | Durée de validité de la CCT cadre                     | ..... |
| 91. | Dénonciation de la CCT cadre                          | ..... |
| 92. | Régime sans convention                                | ..... |
| 93. | Dispositions transitoires                             | ..... |

|  |                          |       |
|--|--------------------------|-------|
|  | <b>Date et signature</b> | ..... |
|--|--------------------------|-------|

|  |                |       |
|--|----------------|-------|
|  | <b>Annexes</b> | ..... |
|--|----------------|-------|

#### **Annexe 1**

|     |                                                  |       |
|-----|--------------------------------------------------|-------|
| 1.1 | Salaires minimaux sans expérience à l'engagement | ..... |
|-----|--------------------------------------------------|-------|

#### **Annexe 2**

|     |                                                     |       |
|-----|-----------------------------------------------------|-------|
| 2.1 | Rémunération moyenne du personnel de conduite route | ..... |
|-----|-----------------------------------------------------|-------|

## Préambule

<sup>1</sup> Par cette convention collective de travail cadre (désignée CCT cadre), les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer et d'entretenir un dialogue constructif sur toutes les questions ayant trait au personnel afin de contribuer à assurer la bonne marche et un développement harmonieux des transports publics dans le canton de Vaud.

<sup>2</sup> Les parties contractantes considèrent que la CCT cadre constitue le symbole d'un véritable partenariat social. Celui-ci permet une pratique claire et harmonisée des conditions de travail et la garantie du respect des droits et obligations réciproques entre les employeurs et les collaborateurs. Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions conventionnelles de travail du personnel des transports publics dans le canton de Vaud ainsi que dans l'application commune de cette CCT cadre.

<sup>3</sup> Le partenariat, employeur - collaborateur - partenaire social, doit permettre :

- d'assurer le succès et la pérennité des entreprises de transports publics dans le canton de Vaud en assumant leur responsabilité socio-économique et écologique ;
- de soutenir les entreprises de transports publics dans le canton de Vaud, de protéger le personnel et de garantir des conditions de travail de bon niveau dans un processus en évolution.

<sup>4</sup> La présente CCT cadre a pour but :

- de renforcer la position des entreprises de transports publics dans le canton de Vaud sur le marché et de maintenir leur compétitivité dans le domaine du transport de personnes ;
- de renforcer le partenariat social ;
- de clarifier les rapports entre employeurs et collaborateurs ;
- de définir les droits et les obligations des collaborateurs pour assurer la qualité du service ;
- de reconnaître que le succès des entreprises de transports publics dans le canton de Vaud ne peut être garanti que par un personnel responsable, compétent et motivé. Dans ce but, les parties contractantes s'engagent à favoriser un climat et des conditions de travail appropriés.

<sup>5</sup> Pour garantir ces engagements, 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. Des prestations de transports ne peuvent être sous-traitées que lorsque le service public (ou service à la clientèle) s'en trouve amélioré ou qu'il serait économiquement trop coûteux à l'entreprise d'exécuter elle-même la prestation, par l'acquisition de nouveau matériel par exemple. En ce qui concerne 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 CCT d'entreprise règlent les détails.

<sup>6</sup> La CCT cadre est régie selon le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à régler les divergences d'opinion autant que possible par la discussion.

<sup>7</sup> Les entreprises contractantes qui le souhaitent peuvent étudier des possibilités d'aménagement du temps de travail, par exemple sous forme d'une réduction du temps de travail.

# 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 (OLDT) pour le personnel ;
- la loi sur le travail (LTr) ainsi que son ordonnance 3 ;
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG) ;
- le titre 10<sup>ème</sup> du Code des obligations (droit supplétif) ;
- la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs (loi sur la participation) ;
- la loi fédérale sur la protection des données ;
- 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 Vaud 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 Vaud des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale.

<sup>2</sup> Sont réservées (voir préambule) :

- 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 ;
- les prestations en sous-traitance liées à l'entretien, la construction, la fourniture de biens ou de services.

<sup>3</sup> Peuvent être exclues les prestations de transport en sous-traitance de faible ampleur ou particulières. Sont notamment considérés comme telles :

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

<sup>4</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 ou à temps complet, pour une durée déterminée de plus de 3 mois ou indéterminée, travaillant dans le secteur des transports publics de ces entreprises.

<sup>5</sup> La CCT cadre n'est pas applicable :

- aux dirigeants des entreprises et aux cadres supérieurs (définis dans les CCT d'entreprises) ;
- aux stagiaires.

Les CCT d'entreprise règlent dans une annexe les conditions d'engagement des catégories spéciales de personnel (auxiliaires, étudiants, 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. Les CCT d'entreprise ne peuvent différer de la CCT cadre qu'en faveur du personnel.

#### **5. Liberté syndicale**

<sup>1</sup> La liberté syndicale est garantie. Elle consiste notamment au droit de se syndiquer librement, de ne pas être discriminé pour son appartenance syndicale et d'être désigné pour 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'association d'employeurs :

- L'association vaudoise des entreprises de transports concessionnées (UVTP), avec siège légal au domicile de la société du président.

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 à la convention sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT cadre.

#### **7. Adhésion à la convention**

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

<sup>2</sup> Les employeurs contractants s'engagent à ce que leurs filiales, qui sont actives dans le domaine des transports publics ayant droit à une contribution d'exploitation, s'affilient à l'UVTP ou selon l'article 3 à la présente CCT cadre.

#### **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. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

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

#### **9. Rémunération moyenne et chiffres clés du personnel de conduite route**

<sup>1</sup> Les fonctions définies dans l'annexe 2 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 annuel d'heures effectivement travaillées.

<sup>3</sup> Les entreprises constituées de plusieurs filiales doivent respecter la rémunération moyenne soit pour l'entreprise soit par filiale. Dans ce cas, la rémunération doit être calculée séparément.

<sup>4</sup> Sur proposition d'une partie à la convention, une adaptation des chiffres clés fixés dans l'annexe 2 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>5</sup> Les cas de soupçons fondés de violation des montants selon l'annexe 2 sont transmis à la commission professionnelle paritaire (CPP). En cas de besoin, celle-ci mandate un organe de contrôle indépendant et qualifié pour la vérification auprès de l'entreprise.

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

<sup>1</sup> Salaire minimum du personnel affecté à la conduite d'un véhicule ou au pilotage d'un bateau :

Les fonctions du personnel affecté à la conduite d'un véhicule ou au pilotage d'un bateau font l'objet d'un salaire minimum d'engagement garanti selon l'annexe 1.

<sup>2</sup> Salaires minimaux du personnel administratif, de la maintenance des moyens de transport et de l'infrastructure : Les collaborateurs qualifiés et non qualifiés de l'administration, de la maintenance des moyens de transport et de l'infrastructure bénéficient chacun d'un salaire minimum garanti selon l'annexe 1.

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

<sup>1</sup> Des négociations salariales entre les parties contractantes ont lieu chaque année au sein des entreprises. Les parties contractantes tiennent compte de l'IPC et de la situation économique et financière des entreprises.

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

<sup>1</sup> Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modification ou de compléments à la CCT cadre, respectivement à la CCT d'entreprise faites pendant la durée de la convention, à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi. A défaut d'entente, la CCT cadre, respectivement la CCT d'entreprise 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 qui ne sont pas membres d'une association du personnel contractante participent aux frais d'application à raison de CHF 10.- par mois (contribution mensuelle déduite du 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 de l'UVTP la tenue des comptes et l'utilisation conforme à la convention des contributions aux frais d'application.

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

### **14. Résolution de conflits**

<sup>1</sup> En cas de divergence d'opinions et pour tout conflit pouvant survenir entre les parties contractantes sur l'application ou l'interprétation de la CCT cadre ou d'entreprise - pour autant qu'elles ne soient pas individuelles ou de droit civil - et en cas de désaccord des parties contractantes pendant les négociations sur les conditions de travail, celles-ci essaient de trouver une solution au moyen de négociations directes. Si ces divergences ne peuvent pas être réglées, chaque partie a le droit de recourir à la commission professionnelle paritaire (CPP).

<sup>2</sup> Les décisions de la CPP peuvent être soumises au tribunal arbitral par chaque partie à la convention.

<sup>3</sup> Les parties acceptent comme tribunal arbitral l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage, constitué par la Loi sur la prévention et le règlement des conflits collectifs (LPRCC).

<sup>4</sup> Les CCT d'entreprise peuvent instituer une CPP au niveau de l'entreprise. S'il est fait usage de cette possibilité et qu'aucun accord n'a pu être trouvé à ce niveau, les parties soumettent le cas à la CPP cadre. En revanche, la CPP cadre est directement compétente en l'absence de CPP d'entreprise.

<sup>5</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 peut être décidé ensemble de ce qui peut être communiqué. Une information objective est autorisée.

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

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

- 3 membres sont désignés par l'association des 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.

<sup>3</sup> Les frais du secrétariat de la CPP cadre sont assumés par le fond de contribution aux frais d'application.

<sup>4</sup> La CPP cadre s'organise elle-même et établit son propre règlement qui devra être approuvé respectivement par les parties contractantes.

### **16. Ouverture de la procédure**

<sup>1</sup> La procédure est portée devant le secrétariat de la CPP cadre par requête écrite de l'une ou de plusieurs parties contractantes.

<sup>2</sup> La requête doit contenir :

- la désignation exacte des parties ;
- les conclusions de la ou des parties présentant la demande ;
- les motifs ;
- les moyens de preuve ;
- la date et la ou les signatures.

<sup>3</sup> Le secrétariat impartit un délai de 14 jours :

- aux parties pour désigner leurs représentants ;
- à la partie adverse pour présenter par écrit sa position.

## **17. Tâches de la CPP cadre**

<sup>1</sup> La CPP cadre est en particulier responsable des tâches suivantes :

- concilier les différends
  - entre une entreprise et ses employés en l'absence d'une CPP d'entreprise ou en 2<sup>ème</sup> instance,
  - entre les représentants des employeurs et les partenaires sociaux dans le cadre de l'interprétation de la présente CCT cadre ;
- vérifier, sur demande d'une partie contractante, les présomptions quant à une éventuelle violation de la présente CCT cadre ;
- vérifier, sur demande d'une partie contractante, les présomptions quant à une éventuelle violation d'une CCT d'entreprise en l'absence de CPP propre, ou alors en 2<sup>ème</sup> instance ;
- en cas de soupçons fondés, mandater un organe de contrôle indépendant et qualifié pour vérifier, dans le cadre des dispositions de la présente CCT, les aspects liés notamment aux décomptes de temps de travail ou aux salaires ;
- parvenir à un accord entre les parties concernées sur la base des résultats des vérifications ;
- en cas de désaccord, prendre une décision sur l'obligation d'effectuer des versements ultérieurs en faveur du personnel défavorisé. La CPP cadre décide également le paiement de dommages et intérêts.

<sup>2</sup> Le paiement des frais découlant de la vérification est à régler dans le règlement de la CPP cadre.

## **18. Frais**

<sup>1</sup> Les frais de procédure sont pris en charge pour moitié par l'entreprise et pour l'autre moitié par les associations du personnel parties de la procédure.

## **19. 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, conclusion des rapports de travail**

#### **20. Nature juridique**

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

<sup>2</sup> Le CO est applicable subsidiairement aux cas non réglés dans cette CCT cadre.

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

<sup>1</sup> Les rapports de travail avec une entreprise de transports publics dans le canton de Vaud se forment avec 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 prévoise pas de limite de validité.

<sup>3</sup> Les contrats de durée déterminée sont réservés à des projets spécifiques. Au deuxième renouvellement d'un contrat de durée déterminée, celui-ci se transforme automatiquement en un contrat de durée indéterminée.

#### **22. 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 le chiffre 13 ;
- la soumission aux CCT pour les collaborateurs non syndiqués (déclaration de soumission) ;
- 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 et les annexes respectives, ainsi que le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle.

<sup>3</sup> Les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail doivent être notifiées par écrit en respectant les délais légaux.

<sup>4</sup> Lorsque le lieu de travail répond à des besoins spécifiques, par exemple dans le cadre des entreprises de transports urbains, sa détermination peut faire l'objet d'une négociation dans le cadre de la CCT d'entreprise. Une annexe au contrat de travail des collaborateurs concernés précisera les conditions d'application du lieu de travail.

#### **23. Procédure d'engagement**

<sup>1</sup> L'engagement, pour autant qu'il ne soit pas du ressort du Conseil d'administration, est de la compétence de la Direction.

<sup>2</sup> L'autorité d'engagement décide si le poste à pourvoir est mis au concours par publication interne avant ou en même temps qu'une mise au concours externe.

<sup>3</sup> L'autorité d'engagement favorise toute candidature interne à critères égaux.

<sup>4</sup> Le candidat peut être soumis aux examens médicaux du médecin-conseil de l'entreprise. Il doit également réussir l'examen d'entrée sur les aptitudes professionnelles.

## **24. Temps d'essai**

<sup>1</sup> Le temps d'essai est de trois mois maximum.

<sup>2</sup> La renonciation au temps d'essai est possible par accord réciproque.

## **E) Principes**

### **25. Protection de la personnalité**

<sup>1</sup> 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. Il veille en particulier à ce que le collaborateur ne soit pas soumis à un harcèlement sexuel ou moral (mobbing) et qu'il ne soit pas, le cas échéant, désavantagé par la suite en raison de tels actes.

<sup>2</sup> Harcèlement moral et professionnel :

Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave, notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat du travail.

<sup>3</sup> Harcèlement sexuel :

Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement inopportun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier 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.

### **26. Egalité des chances**

<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 l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et de l'évolution de carrière.

<sup>2</sup> L'origine, la culture, la langue, la croyance ou le mode de vie ne doivent en aucun cas constituer un frein à la réalisation de l'égalité. L'employeur doit veiller à ce que le personnel soit préservé des discriminations dues à l'un de ces motifs.

### **27. 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> La CCT d'entreprise fixe un nombre de jours de congé annuel pour de telles charges.

<sup>3</sup> Lorsqu'il doit s'absenter, le collaborateur demande à temps à son supérieur direct pour obtenir le congé nécessaire. 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.

## **28. 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 comprend le temps nécessaire pour participer et se rendre aux séances convoquées par l'organe paritaire. Du temps supplémentaire pour prendre connaissance de la correspondance et de la documentation et pour préparer les séances peut également être prévu par les CCT d'entreprise.

<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).

<sup>3</sup> La CCT d'entreprise définit les modalités d'application.

## **29. Activités accessoires**

<sup>1</sup> Si le collaborateur souhaite exercer une activité accessoire rémunérée, 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. Les activités accessoires soumises à la LDT, OLDT ne sont pas autorisées.

## **30. Lieu de domicile**

<sup>1</sup> Le collaborateur choisit librement son lieu de domicile en tenant compte du type d'activité qu'il exerce (soumis à un horaire irrégulier). Si des raisons impérieuses liées à l'organisation du service l'exigent, l'entreprise peut déterminer le lieu de domicile.

## **31. Facilités de voyage**

<sup>1</sup> Les facilités de voyage accordées aux collaborateurs sont réglées dans une annexe à la CCT d'entreprise.

# **F) Comportement et responsabilités**

## **32. Comportement pendant le travail**

<sup>1</sup> Durant l'horaire de travail fixé, le collaborateur ne doit pas quitter son travail sans autorisation.

<sup>2</sup> Chaque collaborateur est tenu de prendre son service 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 que l'alcool, les drogues diverses, les produits pharmaceutiques utilisés de façon abusive. Ceci est également valable pendant le service.

<sup>3</sup> Chaque collaborateur affecté à la conduite et aux tâches sécuritaires doit se présenter au travail avec un taux d'alcoolémie et de THC (éléments actifs du cannabis) nul. En cas de doute, l'employeur peut exiger un contrôle par un professionnel de la santé externe à l'entreprise.

<sup>4</sup> Il est interdit au collaborateur en contact avec le public de fumer pendant son service et d'utiliser un téléphone portable pendant la conduite.

### **33. Entretien des choses confiées et devoir de diligence et de loyauté**

<sup>1</sup> Par son identification à la politique de l'entreprise qui promeut un haut niveau de qualité du service, le collaborateur fait preuve :

- de respect et de diligence envers les clients internes et externes ;
- de loyauté envers l'entreprise, ses supérieurs et collègues ;
- de soins envers les choses qui lui sont confiées, notamment équipement, installation, matériel, outillage et véhicule.

### **34. Obligation de discrétion**

<sup>1</sup> Les collaborateurs sont tenus de garder le secret vis-à-vis de tiers sur les affaires internes qui, de par leur nature ou en vertu de prescriptions particulières, doivent être gardées secrètes.

### **35. Dons et autres avantages de valeur**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Cette interdiction ne s'applique pas à des cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie.

### **36. Responsabilité civile**

<sup>1</sup> Le collaborateur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. L'entreprise peut exiger une participation du collaborateur. 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 brut (sans indemnités).

<sup>2</sup> L'entreprise doit agir dans les 3 mois dès la connaissance du dommage et de son auteur, faute de quoi elle est réputée avoir renoncé à faire valoir ses prétentions. Dans ce délai, les droits de l'entreprise subsistent même après la fin des rapports de travail.

<sup>3</sup> La décision motivée est communiquée par écrit au collaborateur. La décision est susceptible de recours. Le délai et les voies de recours sont mentionnés dans la décision.

### **37. Responsabilité pénale**

<sup>1</sup> Le collaborateur annoncera immédiatement à l'entreprise toute condamnation pénale dont il fait l'objet ayant une répercussion sur ses obligations professionnelles.

### **38. 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 illicite.

<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.

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> A l'issue de l'entretien, les dispositions suivantes peuvent être prises :

- Confirmation de l'entretien avec consignation des positions des deux parties ;
- Etablissement 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 simple 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.

<sup>3</sup> 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.

### **40. Procédure**

<sup>1</sup> Si l'entreprise envisage la résiliation des rapports de travail selon l'article 80 de la présente CCT, cette résiliation sera précédée d'un avertissement avec menace de résiliation.

<sup>2</sup> L'avertissement simple et l'avertissement avec menace de résiliation mentionnent expressément la possibilité de faire recours.

<sup>3</sup> La menace de résiliation est une communication ne revêtant pas le caractère d'une décision.

<sup>4</sup> La menace de résiliation est prononcée par la Direction et doit comporter une période de mise à l'épreuve.

### **41. Voies de droit**

<sup>1</sup> L'avertissement simple peut faire l'objet d'un recours motivé, adressé par écrit dans le délai de 10 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La menace de licenciement devient caduque après 1 année. En cas de maladie ou d'accident impliquant une absence supérieure à 90 jours, le délai d'une année sera prolongé d'autant de jours décomptés dans la période allant du 91<sup>ème</sup> jour d'absence jusqu'au jour du retour du collaborateur.

<sup>5</sup> Dans toutes les phases de la procédure, l'employé peut se faire représenter, à moins qu'il ne doive agir personnellement, et se faire assister.

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

### **42. 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> Les détails sont réglés dans la CCT d'entreprise.

### **43. Base de calcul**

<sup>1</sup> 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.

### **44. Durée du travail**

<sup>1</sup> Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures au maximum. Les modalités d'application sont réglées dans les CCT d'entreprise. Différents modèles de temps de travail peuvent être négociés entre les parties contractantes.

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

### **45. Travail à temps partiel**

<sup>1</sup> Le travail à temps partiel est encouragé à tous les niveaux et sous toutes ses formes.

### **46. Vacances**

<sup>1</sup> Une semaine de vacances comprend, en cas d'occupation complète pour les collaborateurs soumis à la semaine de 5 jours, 5 jours de travail et 2 jours libres, resp. 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 démission ou de licenciement, 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 pendant les vacances.

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

### **47. Jours de repos**

<sup>1</sup> Le collaborateur engagé par des tours de service, soumis à la LDT, OLDOT, a droit à 62 jours au moins de repos par année civile.

<sup>2</sup> Le collaborateur n'étant pas soumis à des tours de service a droit à 114 jours au moins de repos par année civile.

## **48. 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 : 3 jours ;
- Mariage 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 : 2 jours ;
- Décès autre parenté (arrière-grands-parents, tante, oncle, belle-fille, beau-fils y compris ceux du conjoint ou de la conjointe) : le temps nécessaire pour les obsèques ;
- Pour des raisons familiales (enfants ou personnes dont on a la charge) sur présentation d'un certificat médical : 3 jours par cas ;
- Naissance des propres enfants : 5 jours (congé paternité) ;
- Congé adoption d'un enfant : 1 mois pour la mère et 5 jours pour le père ;
- 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 ;
- Convocation militaire ou protection civile : le temps nécessaire.

<sup>2</sup> La CCT d'entreprise peut définir des congés supplémentaires. Les dispositions complémentaires sont réglées par l'entreprise. Il est possible de déroger aux dispositions ci-dessus, si la réglementation est globalement équivalente.

<sup>3</sup> Lorsqu'un de ces événements coïncide avec un jour de repos, de compensation ou de vacances, une incapacité de travail pour raisons de maladie ou d'accident, il ne donne pas droit à un congé spécial. Exception : seuls les congés accordés pour le mariage, le déménagement pour raison de service, le décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, ou la naissance d'un enfant seront compensés ultérieurement lorsqu'ils sont en lien avec l'événement.

<sup>4</sup> Autres congés : l'importance du travail et de la formation syndicale est reconnue. Les CCT d'entreprise règlent l'attribution du temps nécessaire pour :

- le travail syndical ;
- les mandats syndicaux ;
- la formation syndicale.

<sup>5</sup> Convocation devant une autorité : le temps nécessaire est octroyé.

<sup>6</sup> En tant que délégués du personnel dans une institution de prévoyance professionnelle : le temps nécessaire (séances et formation) est octroyé.

<sup>7</sup> Des congés supplémentaires payés ou non-payés peuvent être octroyés dans la mesure où le service le permet.

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

### **49. Salaire annuel**

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

### **50. Perspectives salariales individuelles**

<sup>1</sup> Le système de traitement de l'entreprise doit contenir une évolution salariale individuelle.

## **51. Salaire initial**

<sup>1</sup> Le salaire initial est convenu à l'engagement et ne peut être fixé plus bas que le salaire minimum sans expérience à l'engagement selon l'annexe 1.

<sup>2</sup> En cas d'engagement de personnel affecté à la conduite d'un véhicule ou au pilotage d'un bateau nécessitant une formation professionnelle initiale pour répondre aux exigences de la fonction, le salaire minimum sans expérience à l'engagement peut être réduit du taux de pourcentage fixé à l'annexe 1. Le salaire minimum doit être atteint au plus tard une année après.

## **52. 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, l'emploi rationnel du personnel ou l'état de santé du collaborateur l'exigent. Il doit être informé 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 un an. Ce droit débute à partir du changement ou, s'il a déjà eu lieu, au moment où le collaborateur a été informé.

## **53. Décompte et versement du salaire**

<sup>1</sup> Le collaborateur reçoit mensuellement un décompte détaillé de sa rétribution et des retenues. Le versement s'effectue à la fin de chaque mois.

## **54. 13<sup>ème</sup> salaire**

<sup>1</sup> Le salaire annuel est versé en 13 mensualités. Si le collaborateur quitte l'entreprise avant la fin de l'année, le 13<sup>ème</sup> salaire est versé proportionnellement.

## **55. Salaire horaire**

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

<sup>2</sup> Le salaire horaire se calcule sur la base du temps de travail annuel en heures de l'entreprise. La formule est la suivante :  $\text{salaire annuel} / \text{TT annuel} = \text{taux horaire}$ , y compris la part du 13<sup>ème</sup> salaire.

<sup>3</sup> Si le 13<sup>ème</sup> salaire est versé séparément, la formule est la suivante :  $\text{Salaire annuel} / (\text{TT annuel} / 12)$ .

<sup>4</sup> L'indemnisation des vacances est due en plus du salaire horaire ; elle est versée séparément. Elle se calcule sur la base d'une année complète de 52 semaines : nombre de semaines de vacances divisé par 52 moins le nombre de semaines de vacances, soit :

4 ./ 48 = 8,33% pour 4 semaines de vacances ;

5 ./ 47 = 10,64% pour 5 semaines de vacances ;

6 ./ 46 = 13,04% pour 6 semaines de vacances.

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

<sup>1</sup> Les CCT d'entreprise 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, pour un horaire de travail irrégulier ainsi que pour les indemnités liées à la spécificité de l'entreprise ;

- des débours en rapport avec l'activité professionnelle ;
- des allocations sociales (allocation familiale, allocation de mariage, allocation de naissance) ;
- des gratifications d'ancienneté ;
- des allocations d'inconvénients de service ;
- de l'indemnité de résidence.

## **I) Développement du personnel**

### **57. Principe**

<sup>1</sup> Le développement du personnel inclut la formation 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 Vaud.

<sup>2</sup> Les entreprises contractantes soutiennent la formation continue du collaborateur par une aide financière et/ou sous forme de temps.

<sup>3</sup> Des mesures de développement peuvent être engagées à l'initiative des supérieurs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de l'entreprise que ceux du personnel sont à prendre en considération de manière équitable.

### **58. Responsabilités**

<sup>1</sup> Les entreprises contractantes s'engagent à assurer une introduction complète des collaborateurs dans leur domaine d'activité et encouragent la formation continue par le biais d'entretiens réguliers.

<sup>2</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**

### **59. Principes**

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

<sup>2</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.

### **60. Obligations de l'employeur**

<sup>1</sup> L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit, en outre, prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des collaborateurs.

<sup>2</sup> L'employeur met à disposition des collaborateurs l'équipement individuel de protection, selon les normes SUVA et en fonction du type d'occupation.

<sup>3</sup> L'employeur veille à ce que tous les collaborateurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient en tout temps informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir.

<sup>4</sup> Dans le cadre de la sécurité au travail, l'employeur encourage la prévention des accidents professionnels et non professionnels en s'adjoignant si nécessaire de spécialistes.

<sup>5</sup> L'employeur aménage les conditions de travail de la collaboratrice enceinte ou qui allaite de manière à ne pas porter préjudice à sa santé ni à celle de l'enfant, selon les dispositions en vigueur dans la LTr et la LDT.

## **61. Obligations du collaborateur**

<sup>1</sup> Le collaborateur observe les dispositions légales et de l'entreprise en matière de santé et de prévention des accidents, notamment en utilisant correctement les dispositifs de sécurité et de protection de la santé mis à sa disposition. Les entreprises forment leur personnel en conséquence.

<sup>2</sup> Le collaborateur coopère activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail et à la protection de la santé dans le cadre de son domaine de travail. Dans un but de prévention, le collaborateur informe son supérieur direct lorsqu'il constate des manquements dans ces domaines et lors d'incidents (presque-accidents) qui peuvent déboucher sur un accident.

<sup>3</sup> Le collaborateur adopte durant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité.

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

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

<sup>1</sup> Si l'état de santé d'un collaborateur se répercute sur son aptitude, ses possibilités d'affectation ou sur la sécurité, l'employeur peut exiger un examen de son état de santé par son médecin-conseil.

<sup>2</sup> Lorsque l'exercice de fonctions de sécurité les rend nécessaires, des examens médicaux périodiques auprès du médecin-conseil peuvent être ordonnés.

<sup>3</sup> Le médecin-conseil fait les constatations médicales en relation avec l'atteinte à l'aptitude de travail (empêchement de travailler pour cause de maladie ou accident, aptitude médicale insuffisante). Ces constatations constituent la base pour l'application des dispositions relatives au droit du travail.

<sup>4</sup> Si le médecin-conseil juge la capacité de travail différemment que le médecin traitant, l'avis de médecin-conseil est déterminant pour l'employeur.

<sup>5</sup> Lorsque des raisons médicales sont à l'origine des lacunes constatées au niveau des prestations ou du comportement, une réinsertion ou une mise à la retraite anticipée est à examiner.

<sup>6</sup> Si une réinsertion professionnelle est envisagée en raison d'une aptitude médicale restreinte, le collaborateur concerné doit soutenir activement les mesures mises en place.

### **63. Obligations du collaborateur**

<sup>1</sup> Le collaborateur est tenu de fournir au médecin-conseil toutes les indications requises, ceci de manière complète et conforme à la vérité.

<sup>2</sup> Si le 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.

<sup>3</sup> En cas d'atteinte à sa capacité de travail, le collaborateur concerné est tenu :

- de fournir à temps les informations nécessaires au service compétent ;
- de présenter, au minimum une fois par mois, un certificat médical faisant état de l'incapacité et d'autoriser le médecin-conseil à demander des informations auprès du

médecin traitant actuel ou antérieur et/ou des organes d'assurances sociales (déliement du secret professionnel) ;

- de suivre les instructions du médecin attitré et/ou des organes d'assurances sociales et de se soumettre aux examens médicaux qu'ils ordonnent ;
- de faire valoir le droit d'éventuelles prestations sociales avec le soutien de l'entreprise.

#### **64. 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. Le collaborateur coopère au management des absences dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

#### **65. Mesures en cas de violation des obligations**

<sup>1</sup> La violation grave des obligations peut entraîner une réduction, voire la suppression de la rétribution ou encore la modification des rapports de travail ou leur résiliation.

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

#### **66. Maladie**

<sup>1</sup> En cas d'absence due à la maladie, attestée par un certificat médical, le collaborateur a droit au minimum à 80% de son salaire pendant 730 jours. A partir du 365<sup>ème</sup> jour mais au plus tard jusqu'au 730<sup>ème</sup> jour, l'entreprise se substitue à l'AI et la caisse de pension jusqu'à la reconnaissance de l'invalidité ou du reclassement professionnel.

<sup>2</sup> Les prestations de travail partielles ne prolongent pas les délais donnant droit au salaire.

#### **67. 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.

<sup>2</sup> Le collaborateur est assuré à titre obligatoire auprès de la 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 par suite d'accident, le collaborateur a droit à partir du premier jour d'incapacité de travail à son salaire de base intégral et des allocations sociales, mais sans les allocations d'inconvénients de service forfaitaires ou liées à un service en cas de travail irrégulier. Ce droit dure jusqu'au versement d'une rente pour accident mais au maximum pendant 730 jours.

<sup>4</sup> Les prestations d'assurance de la 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 SUVA ou par l'assurance militaire est réduite ou refusée, la prestation de l'employeur est diminuée proportionnellement.

#### **68. 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 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.

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

## **69. Adaptation des rapports de travail**

<sup>1</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.

## **70. Résiliation des rapports de travail**

<sup>1</sup> Si le reclassement professionnel n'est pas possible ou prévisible dans un délai raisonnable, le contrat de travail peut être résilié pour cause d'aptitude médicale insuffisante (inaptitude à exercer la fonction).

<sup>2</sup> Lorsque le droit aux APG est épuisé, aucun droit au salaire n'existe même en cas d'éventuelle prolongation du délai de congé.

## **71. Maternité**

<sup>1</sup> La durée du congé maternité et le droit au salaire sont réglés comme suit :

- 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 et pendant 14 semaines pour la collaboratrice qui ne reprend pas son activité ;
- Ce droit reste acquis lors de complications liées à la grossesse ou en cas d'accouchement d'un enfant mort-né.

<sup>2</sup> Le congé maternité ne réduit pas le droit aux vacances.

<sup>3</sup> Les entreprises vaudoises concernées peuvent, en outre, accorder au collaborateur un congé non payé (congé parental). Demeurent réservés les besoins de service. La CCT d'entreprise règle les détails.

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

<sup>1</sup> Dès la fin de la période d'essai, le collaborateur a droit à son salaire complet pendant qu'il effectue un service militaire, un service civil assimilé au service militaire obligatoire ou protection civile.

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

<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.

<sup>4</sup> L'indemnité de la caisse de compensation reste acquise à l'entreprise.

## **73. Prévoyance professionnelle**

<sup>1</sup> Le collaborateur est assuré auprès d'une Caisse de pensions ou d'une institution de prévoyance contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès. Le règlement de l'institution est déterminant.

#### **74. Imputation**

<sup>1</sup> Le concours de prestations des différentes assurances sociales ne doit pas conduire à une surindemnisation du collaborateur. On ne prend en compte dans le calcul de la surindemnisation que des prestations de nature et de but identiques qui sont accordées à l'assuré en raison de l'événement dommageable.

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

<sup>1</sup> En cas de décès d'un collaborateur, le salaire est appliqué comme suit : si le défunt laisse un conjoint, un partenaire, des enfants ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit encore payer :

- un salaire mensuel, si les rapports de travail ont duré moins de deux ans ;
- le nombre de salaires mensuels correspondant à la durée de résiliation des rapports de travail, si le défunt a travaillé auprès de l'employeur pendant au moins deux ans.

<sup>2</sup> La CCT d'entreprise règle les questions liées aux indemnités.

#### **76. Perte du permis de conduire (nécessaire à l'exercice de la fonction)**

<sup>1</sup> Lors d'un retrait du permis jusqu'à 3 mois, 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. Un congé non payé ou, selon la gravité du cas, une résiliation du contrat sont examinés.

### **M) Fin des rapports de travail**

#### **77. Compétence**

<sup>1</sup> La résiliation des rapports de travail est de la compétence de l'autorité d'engagement.

#### **78. Résiliation d'un commun accord**

<sup>1</sup> La résiliation du contrat de travail d'un commun accord requiert la forme écrite.

#### **79. Fin des rapports de travail sans résiliation**

<sup>1</sup> Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son 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.

#### **80. Résiliation ordinaire**

<sup>1</sup> Chaque partie contractante peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée. La résiliation du contrat est soumise à réception. Une résiliation ordinaire doit être confirmée par écrit dans les plus brefs délais.

<sup>2</sup> La résiliation doit faire référence au temps d'essai ou indiquer le motif de la résiliation.

#### **81. Délai de congé**

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant un délai de 7 jours. Après le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés, pour la fin d'un mois, en respectant un délai de congé d'un mois durant la première année de service et de 3 mois à partir de la deuxième année. Le délai légal peut être raccourci d'un commun accord.

## **82. Protection contre les licenciements**

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier les rapports de travail :

- 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.

<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. 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 inaptitude à travailler.

<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.

## **83. Protection contre le licenciement pour activité syndicale**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Sur demande d'une des deux 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 20 jours à partir du moment où l'expert est sollicité. L'ensemble de la procédure ne doit pas excéder 30 jours.

<sup>4</sup> Des licenciements avec effet immédiat pour juste motif peuvent être prononcés, mais doivent être discutés préalablement dans un délai de 24 heures avec le partenaire social, afin d'écarter les motifs de l'alinéa 1. Les parties concernées s'engagent à la plus stricte confidentialité.

## **84. Résiliation immédiate pour juste motif**

<sup>1</sup> Chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.

<sup>2</sup> Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettant pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail. Peuvent notamment être considérés comme justes motifs :

- 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. 35 ;
- une condamnation pénale pour crime ou délit grave hors du service ;
- violation grave de l'obligation de confidentialité.

<sup>3</sup> La partie qui donne le congé doit confirmer la résiliation par écrit dans les plus brefs délais en indiquant le juste motif.

#### **85. Absence injustifiée du travail ou abandon du poste**

<sup>1</sup> Lorsque, sans raison valable, le collaborateur ne se présente pas à son travail ou le quitte sans respecter le délai de congé, l'employeur a droit à une indemnité correspondant à un quart de son salaire mensuel. La réparation d'autres dommages demeure réservée.

#### **86. Certificat de travail**

<sup>1</sup> 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 ses prestations et son comportement.

<sup>2</sup> A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

#### **87. 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 rejette pas la reprise des rapports de travail par le nouvel employeur. Dans ce cas, les années de services effectuées auprès de l'exploitant précédent doivent être prises en compte.

<sup>2</sup> Les salaires individuels versés jusqu'à ce moment doivent être proposés aux collaborateurs devant être repris. Il en va de même des autres dispositions normatives de l'ancienne CCT (notamment le temps de travail) pour autant qu'elles soient plus favorables au personnel que celles de la nouvelle CCT.

<sup>3</sup> Cette disposition s'applique également lorsqu'il n'est pas possible d'attribuer de manière claire les anciens collaborateurs aux lignes perdues (par exemple, 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 citées, un nouveau poste aux collaborateurs libérés pour cette raison, qui correspond aux qualifications de chacun.

<sup>4</sup> La présente disposition ainsi que la suivante (art. 88, alinéa 2) s'appliquent par analogie à la reprise d'entreprises ou de parties d'entreprise lors d'un achat ou d'une vente.

<sup>5</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 factuelle (renversement du fardeau de la preuve). 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. Si la commission paritaire estime que la preuve n'est pas concluante, elle ordonne la nullité du ou des licenciements prononcés.

## Participation dans l'entreprise

### 88. Objectifs

<sup>1</sup> La participation des collaborateurs se base sur la Loi sur la participation. Une Commission du personnel (CoPe) est constituée à la demande de 1/5 des collaborateurs de l'entreprise concernée.

<sup>2</sup> La participation doit en particulier contribuer à atteindre les objectifs suivants :

- Pratiquer une politique du personnel orientée vers l'avenir et à laquelle les collaborateurs s'identifient ;
- Favoriser la responsabilité personnelle des collaborateurs ;
- Augmenter le niveau de satisfaction des collaborateurs et l'attractivité du travail ;
- Créer un bon climat de confiance et de travail dans l'entreprise ;
- Améliorer la collaboration entre l'entreprise et le personnel en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

<sup>3</sup> Le cas échéant, le contenu de la participation et sa répartition dans les formes de participation sont récapitulés dans une annexe à la CCT d'entreprise.

## **Dispositions générales finales et transitoires**

### **89. Nature juridique des annexes**

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

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

<sup>1</sup> La présente CCT cadre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est valable jusqu'au 31 décembre 2017.

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

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

<sup>1</sup> La dénonciation peut intervenir pour la première fois au 31 décembre 2017.

<sup>2</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>3</sup> La dénonciation est communiquée par écrit à toutes les parties contractantes.

<sup>4</sup> La dénonciation vaut pour toutes les parties contractantes.

<sup>5</sup> La partie qui dénonce la CCT cadre doit soumettre par écrit ses propositions de renouvellement dans les 3 mois qui suivent l'annonce de la résiliation.

### **92. 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 commission de conciliation sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT cadre.

### **93. Dispositions transitoires**

<sup>1</sup> Toute entreprise rejoignant l'UVTP, en qualité de membre, doit négocier une CCT d'entreprise avec les partenaires sociaux dans un délai de 12 mois après ratification de son adhésion.

<sup>2</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 1<sup>er</sup> janvier 2014.

<sup>3</sup> Pour ce qui n'est pas réglé par la présente CCT, les différentes CCT continuent à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles CCT d'entreprise.

## Date et signatures

Lausanne, le 20 décembre 2013

Les parties contractantes :

**Union Vaudoise des Transports Publics UVTP**

Claude Oreiller  
Président UVTP



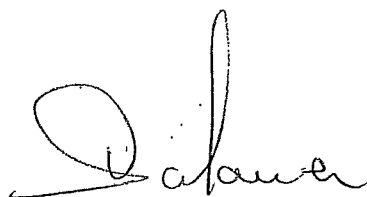
Richard Zaugg  
Vice-président UVTP



**Syndicat du personnel des transports SEV**



Barbara Spalinger  
Vice-présidente SEV



Danièle Dachauer  
Vice-présidente SEV VPT

## Annexe 1

### 1.1 Salaires minimaux sans expérience à l'engagement

Les salaires minimaux ci-dessous comprennent l'indemnité de résidence.

| Chiffre<br>CCT |                                                                     | Employés/ouvriers<br>non qualifiés (sans CFC) |              | Personnel roulant formé |                | Employés/ouvriers<br>avec CFC lié au poste |              |
|----------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|--------------------------------------------|--------------|
|                |                                                                     | Mensuel                                       | Annuel       | Mensuel                 | Annuel         | Mensuel                                    | Annuel       |
| 10             | Minimum<br>à l'engagement<br>( <sup>1</sup> dès l'obtention du CFC) | CHF 4'000.-                                   | CHF 52'000.- | CHF 4'050.-             | CHF 52'650.-   | CHF 4'300.-                                | CHF 55'900.- |
|                | Salaire initial réduit<br>(personnel en formation,<br>max 1 an)     |                                               |              | max. ./.<br>5%          | max. ./.<br>5% |                                            |              |

<sup>1</sup>Par obtention du CFC, on entend la fin de la formation professionnelle initiale pour un collaborateur sans expérience, c'est-à-dire moins d'une année de pratique.

\* Les entreprises formatrices, qui comptent 5% de leur personnel en formation de base (apprentissage CFC, y compris pour les apprentis sous contrat, formés par login), ou, au moins 20 apprentis, bénéficient d'une dérogation pour le salaire minimum des employés/ouvriers avec CFC lié au poste de 5%. Cette dérogation prend fin au maximum 24 mois après l'engagement initial. En cas de licenciement pour des motifs non imputables au collaborateur durant cette période, la différence de salaire doit être versée rétroactivement.

## Annexe 2

### 2.1 Rémunération moyenne du personnel de conduite route

Tableau des rémunérations moyennes (valable au 01.01.2014)

| Chiffre<br>CCT |                                                                                               | Canton de Vaud<br>Employés engagés de façon illimitée |              |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------|
|                |                                                                                               | Mensuelle                                             | Annuelle     |
| 9              | Rémunération moyenne du personnel de conduite route,<br>par entreprise, ramenée à 41h/semaine | CHF 5'650.-                                           | CHF 73'450.- |

Par rémunération est entendu le salaire de base défini dans le système de traitement de l'entreprise, incluant les diverses indemnités et allocations garanties par le règlement ou la CCT d'entreprise. Les allocations pour enfants selon les dispositions cantonales ne sont pas comprises.

Note : pour ce qui concerne les salaires minimaux, voir annexe 1.