



CCT CFF.

Convention collective de travail 2015.



Sommaire.

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

Parties contractantes:



**Syndicat du
personnel des
transports**

Steinerstrasse 35
Case postale
3000 Berne 6



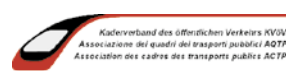
Le syndicat
Secrétariat central
Hopfenweg 21

Case postale
3000 Berne 14



**Syndicat suisse
des mécaniciens
de locomotive
et aspirants**

Hardhof 38
8064 Zurich



**Association des
cadres des transports
publics**

Case Postale 457
3000 Berne 7

Page

Liste des abréviations. 13

Liste des termes utilisés. 16

Préambule. 18

1^{re} partie:

Dispositions générales et obligationnelles. 20

A. Dispositions générales. 20

- 1 Fondement juridique 20
- 2 Contenu et texte déterminant 20
- 3 Champ d'application 20
- 4 Liberté syndicale 21

B. Relations entre les parties contractantes. 21

- 5 Collaboration entre les parties contractantes 21
- 6 Devoir de paix 22
- 7 Négociations salariales 22
- 8 Contribution aux frais d'application 23
- 9 Négociations pendant la durée de validité de la CCT 24

C. Procédure de conciliation et d'arbitrage. 24

- 10 Tribunal arbitral 24
- 11 Sanctions 25
- 12 Commission de conciliation 25
- 13 Composition 25
- 14 Secrétariat 26
- 15 Ouverture de la procédure 26
- 16 Autres dispositions de procédure 26
- 17 Frais 27

| | Page | | Page |
|---|-----------|---|-----------|
| 2^e partie: | | | |
| Dispositions normatives. | 28 | | |
| A. Dispositions relatives au contrat de travail. | 28 | C. Durée du travail, vacances et congés. | 40 |
| 18 Nature juridique des rapports de travail | 28 | I. Généralités. | 40 |
| 19 Conclusion et durée des rapports de travail | 28 | 48 Principe | 40 |
| 20 Contrat de travail | 28 | 49 Subordination juridique des collaborateurs | 40 |
| 21 Postes vacants | 29 | II. Modèles de travail. | 40 |
| 22 Temps d'essai | 29 | 50 Modèle de la durée annuelle du travail | 40 |
| 23 Lieu de travail | 29 | 51 Semaine de cinq jours | 40 |
| 24 Transfert | 29 | 52 Modèles de temps de travail | 41 |
| 25 Lieu de domicile | 30 | 53 Modèle de travail à temps partiel | 41 |
| 26 Protection de la personnalité et des données | 30 | 54 Télétravail | 41 |
| 27 Égalité entre femmes et hommes | 30 | III. Fondements de la durée du travail. | 42 |
| 28 Langues nationales | 31 | 55 Durée quotidienne théorique du travail | 42 |
| 29 Fonctions publiques | 31 | 56 Nombre annuel théorique de jours de travail | 42 |
| 30 Activités accessoires | 32 | 57 Durée annuelle théorique du travail | 42 |
| 31 Activités en faveur de tiers | 32 | 58 Période de décompte | 42 |
| 32 Biens immatériels | 33 | 59 Limites autorisées | 42 |
| 33 Inventions et designs fortuits | 33 | IV. Durée du travail. | 43 |
| 34 Facilités de voyage | 34 | 60 Durée du travail | 43 |
| B. Comportement et responsabilité. | 34 | 61 Absences | 43 |
| 35 Devoir de diligence et de loyauté | 34 | 62 Absences privées | 44 |
| 36 Secret professionnel, d'affaires et de fonction | 34 | 63 Cours de formation internes à l'entreprise | 44 |
| 37 Obligation de garder le secret | 34 | 64 Chèques-congé et cours de formation de nature syndicale | 44 |
| 38 Maintien de l'obligation | 35 | 65 Attribution de travail | 44 |
| 39 Dépositions devant un tribunal | 35 | 66 Compte de temps | 44 |
| 40 Interdiction d'accepter des dons | 35 | 67 Soldes de temps | 45 |
| 41 Gratifications modiques | 35 | 68 Temps supplémentaire | 45 |
| 42 Responsabilité pour dommages | 36 | 69 Avoirs en temps lors de la cessation des rapports de travail | 46 |
| 43 Participation aux frais | 36 | 70 Paiement des avoirs en temps; calcul | 46 |
| 44 Responsabilité pénale | 37 | | |
| 45 Mesures relevant du droit du travail | 37 | | |

| | Page | | Page |
|---|-----------|---|-----------|
| V. Jours libres. | 46 | | |
| 71 Droit | 46 | 94 Allocations pour travail de nuit et du dimanche | 56 |
| 72 Ponts | 46 | 95 Autres allocations | 56 |
| VI. Vacances. | 46 | 96 Allocations sous forme de primes et récompenses pour prestations spéciales | 57 |
| 73 Droit | 46 | 97 Conversion d'allocations en temps libre | 57 |
| 74 Personnes occupées à temps partiel | 47 | 98 Remboursement de frais | 57 |
| 75 Attribution | 47 | | |
| 76 Droit à l'engagement ou à la sortie | 48 | III. Autres dispositions relatives au chapitre Salaire, allocations et remboursement de frais. | 57 |
| 77 Réduction | 48 | 99 Droit pour les collaborateurs à temps partiel | 57 |
| VII. Congés. | 49 | 100 Décompte du salaire | 57 |
| 78 Octroi de congés | 49 | 101 Versement | 58 |
| D. Salaire, allocations et remboursement de frais. | 50 | 102 Adaptation des garanties en cas de changement de fonction et de modification du taux d'occupation | 58 |
| I. Salaire. | 50 | E. Développement du personnel. | 59 |
| 79 Principe | 50 | 103 Définition | 59 |
| 80 Évaluation de la fonction | 50 | 104 Principes | 59 |
| 81 Plages salariales | 50 | 105 Responsabilité des CFF | 59 |
| 82 Convention salariale | 51 | 106 Responsabilité des collaborateurs | 60 |
| 83 Évolution du salaire | 51 | 107 Évaluation du personnel | 60 |
| 84 Part unique liée à la prestation | 51 | 108 Évaluation du personnel en cas de réorientation professionnelle | 61 |
| 85 Salaire initial inférieur à la valeur de base | 52 | 109 Évaluation du personnel en cas de réinsertion professionnelle | 61 |
| 86 Passage à un niveau d'exigences inférieur | 52 | 110 Participation | 61 |
| 87 Salaire mensuel ou horaire | 53 | F. Protection de la santé et prestations sociales. | 61 |
| 88 Salaire soumis aux cotisations à la CP CFF | 53 | I. Sécurité au travail et protection de la santé. | 61 |
| II. Allocations et remboursement de frais. | 53 | 111 Obligations des CFF | 61 |
| 89 Droit | 53 | 112 Obligations des collaborateurs | 62 |
| 90 Allocation régionale | 54 | 113 Participation | 62 |
| 91 Allocations pour le personnel détaché à l'étranger | 54 | | |
| 92 Allocations familiales | 54 | | |
| 93 Prime de fidélité | 55 | | |

| | Page | | Page |
|---|-----------|--|-----------|
| II. Modèles de retraite et modèle de durée de la vie active. | 62 | VI. Protection de la santé en cas de grossesse et de maternité. | 73 |
| 114 Principe | 62 | 137 Protection de la santé | 73 |
| 115 Modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération | 63 | 138 Occupation | 73 |
| 116 Modèle de préretraite «Financement de la pension transitoire» | 63 | 139 Absences | 74 |
| 117 Modèle de durée de la vie active | 63 | 140 Travail de remplacement pour les collaboratrices travaillant de nuit | 74 |
| 118 Travailler moins mais plus longtemps | 64 | 141 Congé de maternité | 74 |
| III. Droits et obligations en cas de maladie ou d'accident. | 64 | VII. Prestations en cas d'empêchement de travailler pour cause de service obligatoire suisse. | 74 |
| 119 Principe | 64 | 142 Principe | 74 |
| 120 Atteinte à la capacité de travail | 64 | 143 Cas spéciaux | 75 |
| 121 Gestion des présences et Case Management en entreprise | 65 | 144 Remboursement | 76 |
| 122 Obligations des collaborateurs | 65 | 145 Services volontaires | 76 |
| 123 Cession de prétentions en dommages-intérêts vis-à-vis de tiers | 66 | VIII. Collaborateurs en réinsertion professionnelle. | 76 |
| 124 Mesures en cas de violation des obligations | 66 | 146 Réinsertion professionnelle | 76 |
| IV. Prestations en cas de maladie ou d'accident. | 66 | 147 Plan de réinsertion | 77 |
| 125 Droit au maintien du salaire, durée et ampleur | 66 | 148 Cessation des rapports de travail | 77 |
| 126 Protection contre la résiliation | 67 | 149 Résiliation consécutive à la propre faute | 78 |
| 127 Prolongation du droit au maintien du salaire | 67 | 150 Droit à une indemnité de départ | 78 |
| 128 Nouveau droit au maintien du salaire | 68 | 151 Montant de l'indemnité | 79 |
| 129 Imputation de prestations des assurances sociales | 68 | 152 Réduction | 79 |
| 130 Réduction ou suppression du droit au maintien du salaire | 69 | 153 Attente d'une décision d'une assurance sociale | 79 |
| 131 Adaptation des rapports de travail | 70 | 154 Remboursement | 80 |
| 132 Résiliation des rapports de travail | 70 | IX. Autres institutions. | 80 |
| V. Assurance-accidents, prévoyance professionnelle et prestations en cas de décès. | 71 | 155 Consultation sociale et Fonds du personnel CFF | 80 |
| 133 Assurance-accidents obligatoire | 71 | 156 Vêtements de travail | 80 |
| 134 Prévoyance professionnelle | 71 | 157 Restaurants du personnel | 80 |
| 135 Décès à la suite d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle | 71 | 158 Places de parc pour le personnel | 81 |
| 136 Jouissance du salaire (prestations en cas de décès) | 72 | 159 Loyer des logements de fonction | 81 |
| | | 160 Construction de logements pour le personnel | 81 |

| | Page | | Page |
|---|-----------|---|-----------|
| X. Dispositions transitoires relatives au chapitre Protection de la santé et prestations sociales. | 81 | | |
| 161 Dispositions transitoires | 81 | 185 Poursuite de l'activité en cas d'acceptation du recours | 90 |
| | | 186 Frais de procédure | 91 |
| | | 187 Prescription | 91 |
| G. Réorientation professionnelle des collaborateurs qui perdent leur poste en raison de projets de réorganisation et de rationalisation. | 82 | 3^e partie: | |
| 162 Réorientation professionnelle | 82 | Participation dans l'entreprise. | 92 |
| 163 Objectif | 82 | 188 Objectifs | 92 |
| 164 Plan d'action | 82 | 189 Formes de participation | 92 |
| 165 Fin de la réorientation professionnelle | 83 | 190 Contenu de la participation | 92 |
| 166 Résiliation consécutive à la propre faute | 83 | 191 Commissions du personnel | 93 |
| 167 Annexe | 83 | 192 Collaboration et financement | 93 |
| 168 Secteurs annexes devenant autonomes | 84 | 193 Position de confiance des CoPe | 93 |
| | | 194 Protection des membres des CoPe | 93 |
| H. Cessation des rapports de travail. | 84 | 195 Développement des membres des CoPe | 93 |
| 169 Résiliation d'un commun accord | 84 | 196 Emploi après la fin du mandat | 94 |
| 170 Cessation des rapports de travail sans résiliation | 84 | 197 Annexes | 94 |
| 171 Résiliation ordinaire | 85 | 4^e partie: | |
| 172 Menace de résiliation | 85 | Dispositions générales finales et transitoires. | 96 |
| 173 Opposition à la menace de résiliation | 86 | 198 Nature juridique des annexes | 96 |
| 174 Motifs de résiliation | 86 | 199 Dispositions d'exécution | 96 |
| 175 Délais de congé | 87 | 200 Durée de validité de la CCT | 96 |
| 176 Prolongation du délai de congé | 87 | 201 Dénonciation de la CCT | 96 |
| 177 Résiliation immédiate | 88 | 202 Régime sans convention | 97 |
| 178 Absence injustifiée du travail ou abandon du poste de travail | 88 | 203 Dispositions transitoires | 97 |
| 179 Certificat de travail | 88 | | |
| I. Protection juridique. | 89 | | |
| 180 Modifications contractuelles | 89 | | |
| 181 Procédure | 89 | | |
| 182 Résiliation annulable selon l'article 10 LEg | 89 | | |
| 183 Autorité de recours | 89 | | |
| 184 Indemnisation en cas d'acceptation du recours | 90 | | |

Liste des abréviations.

| | Page |
|---|------------|
| 5^e partie: | |
| Annexes. | 101 |
| Annexe 1: Catégories particulières de personnel. | 102 |
| Annexe 2: Égalité entre femmes et hommes. | 114 |
| Annexe 3: Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail. | 122 |
| Annexe 4: Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LDT. | 124 |
| Annexe 5: Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LTr jusqu'au niveau d'exigences J. | 138 |
| Annexe 6: Congés. | 140 |
| Annexe 7: Allocations et remboursement de frais. | 146 |
| Annexe 8: Procédure et prestations accordées lors d'une réorientation professionnelle en raison de projets de réorganisation et de rationalisation. | 152 |
| Annexe 9: Participation dans l'entreprise. | 156 |
| Annexe 10: Contenu de la participation dans l'entreprise. | 166 |
| Index alphabétique. | 170 |

| | |
|---------------|---|
| AA | Administration autonome |
| AC | Assurance-chômage |
| AI | Assurance-invalidité |
| al. | Alinéa |
| AMC | Centre du marché du travail |
| ann. | Annexe |
| APG | Régime des allocations pour perte de gain (APG-AMat) |
| art. | Article |
| AVS | Assurance-vieillesse et survivants |
| BAR | «Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen»: réglementations sectorielles de la durée du travail |
| CCT | Convention collective de travail |
| Cd | Codécision |
| CFF | Chemins de fer fédéraux suisses |
| CO | Code des obligations suisse du 30 mars 1911 |
| Co | Consultation |
| CoPe | Commission du personnel |
| CP | Code pénal suisse du 21 décembre 1937 |
| CP CFF | Caisse de pensions CFF |
| DAT | Durée annuelle du travail |
| HR | Human Resources |
| LAA | Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents |
| LAFam | Loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales |
| LAM | Loi fédérale du 19 juin 1992 sur l'assurance militaire |
| LAPG | Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain) |
| LAVI | Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur l'aide aux victimes d'infractions |
| LAVS | Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants |
| LCFF | Loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux |
| LDT | Loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (Loi sur la durée du travail) |
| LEg | Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité) |
| LFPPr | Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle |
| LPers | Loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération |
| LRCF | Loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (Loi sur la responsabilité) |

- LTr** Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et e commerce (Loi sur le travail)
- PA** Loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative
- SA** Société anonyme
- Suva** Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

Liste des termes utilisés.

| | | | |
|---------------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| Annexe | Règle les détails relatifs aux différents chapitres et fait partie intégrante de la CCT | Jour de réserve | Jour de travail planifié dans le cadre de la répartition annuelle ou mensuelle sans que le moment et la durée de l'affectation n'aient été définis |
| Commission du personnel (CoPe) | Représentants du personnel élus par les collaborateurs | Jours libres | Terme générique désignant les jours de repos et les jours de compensation |
| Contrat de travail | Contrat définissant les accords individuels selon le chiffre 20 | Liberté syndicale | Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour défendre leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non |
| Demeure de l'employeur | La prestation de travail mise à disposition par le collaborateur selon le contrat de travail peut ne pas être acceptée par les CFF par leur propre faute ou à la suite d'un manquement dans l'exécution de la prestation indépendant de leur volonté mais se produisant dans leur sphère de risque. Si la durée annuelle théorique du travail ne peut être atteinte pour de tels motifs, les CFF sont tenus de payer le salaire, sans que le collaborateur concerné ne doive accomplir le temps manquant | Médecin attitré | Médecin désigné par les CFF pour l'appréciation de l'état de santé d'un candidat ou d'un collaborateur |
| Dispositions normatives | Règlent la relation de travail entre les CFF et leurs collaborateurs | Parties contractantes | CFF d'une part et SEV, transfair, ACTP et VSLF d'autre part |
| Dispositions obligationnelles | Règlent les accords entre les parties contractantes | Plage salariale | Définit, pour chaque niveau d'exigences, la plage dans laquelle se trouvent les salaires dans un cas normal |
| Divisions | Voyageurs, Infrastructure et Immobilier | Préambule | Introduction, déclaration d'intention |
| Durée annuelle du travail | Le temps de travail à fournir durant une année civile | Rétribution | Terme générique désignant le salaire, les allocations et le remboursement de frais |
| Entreprise | Les CFF et CFF Cargo | Service obligatoire suisse | Services militaire, civil et dans la protection civile |
| Évaluation du personnel | Instrument de conduite et d'encouragement destiné à établir un bilan annuel. L'évaluation du personnel sert de base à son développement et à une rémunération conforme aux prestations | Subsidiairement | Application d'une disposition lorsque le droit qui lui est supérieur ne contient aucune prescription |

Préambule.

Par cette CCT, les parties contractantes veulent contribuer à assurer le succès des CFF et à ce qu'ils assument leur responsabilité sociale et écologique en tant qu'entreprise conduite de façon intégrée.

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

Les parties contractantes considèrent que la participation mise sur pied dans l'entreprise constitue le symbole d'un véritable partenariat social. La participation contribue à l'aménagement efficace de conditions de travail attractives et au renforcement de la disposition des collaborateurs à s'engager dans leur travail et à assumer leurs responsabilités.

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

Les parties contractantes coopèrent et favorisent un climat de respect et de confiance mutuels entre les collaborateurs à tous les niveaux. Elles prennent des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes à tous les niveaux et dans toutes les instances paritaires, à empêcher les situations de mobbing et de harcèlement sexuel, à réinsérer les personnes handicapées, à mettre en œuvre la promotion de la santé et la prévention dans le cadre de la gestion de la santé en entreprise et à soutenir l'intégration des personnes étrangères.

Cette CCT définit les principes des modèles de retraite et de temps de travail, donnant l'opportunité aux collaborateurs plus âgés de se retirer avec souplesse du processus de travail avant l'âge ordinaire de la retraite et contribuant ainsi à promouvoir la santé à la place de travail, à maintenir les performances et la capacité de travail et à préserver le savoir-faire. Ces modèles de retraite et de temps de travail visent en outre à mieux concilier la vie professionnelle avec la vie privée et à répondre aux défis posés par l'évolution démographique.

Le contexte économique conduit à un renforcement de la concurrence sur les marchés suisse et européen des transports. Les CFF se sont fixé pour but premier de renforcer de manière conséquente leur position sur le marché, par le biais d'une augmentation de la productivité et de leur développement en tant qu'entreprise de transport compétitive. Les associations du personnel contractantes s'engagent envers les CFF à accompagner le processus de restructuration de manière constructive.

Les CFF réalisent les mesures de réorganisation et de rationalisation en veillant à ce qu'elles soient socialement supportables. Ils renoncent à des licenciements pour des raisons structurelles ou économiques. Les dérogations à ce principe sont indiquées de manière explicite dans la présente CCT. Les CFF offrent la chance aux collaborateurs qui perdent leur poste de prendre eux-mêmes en main leur réorientation professionnelle avec le soutien de spécialistes. De par leur ouverture, leur souplesse et leur disposition à faire preuve de mobilité, les personnes concernées prennent leur part de responsabilité dans leur réorientation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Les CFF soutiennent les personnes concernées dans leur recherche de postes convenables, dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Si des secteurs annexes deviennent juridiquement autonomes, des conditions d'engagement dans l'ensemble équivalentes à celles des CFF sont offertes.

1^{re} partie:

Dispositions générales et obligationnelles.

A. Dispositions générales.

1

Fondement juridique

¹ Cette CCT est une convention de droit public.

² Elle se fonde sur l'article 15 de la LCFF et sur la LPers.

³ Le CO est applicable subsidiairement aux cas réglés ni dans les prescriptions susmentionnées ni dans cette CCT.

⁴ Lorsque la présente CCT reproduit le contenu de dispositions de la LPers et de l'ordonnance-cadre y afférente, les modifications apportées à celles-ci s'appliquent, dès leur entrée en vigueur, aux dispositions de la CCT. Les parties contractantes adaptent la CCT aux nouvelles dispositions légales en temps opportun.

2

Contenu et texte déterminant

¹ Les dispositions obligationnelles définissent les relations entre les parties contractantes.

² Les dispositions normatives règlent la relation de travail entre les CFF et leurs collaborateurs. Elles sont impératives et ne doivent pas être modifiées au détriment des collaborateurs.

³ La présente CCT existe en version italienne, française et allemande. Le texte original en allemand est déterminant pour l'interprétation.

3

Champ d'application

¹ Cette CCT s'applique à l'ensemble des collaborateurs des CFF, occupés à plein temps ou à temps partiel, à l'exception des personnes engagées selon le droit privé. Elle n'est pas applicable aux collaborateurs recrutés et travaillant à l'étranger.

² Les dérogations à certaines dispositions de la CCT pour des catégories particulières de personnel sont réglées dans l'annexe 1.

³ Est engagé selon le droit privé le personnel en apprentissage selon la LFPr.

⁴ Peuvent en outre être engagés selon le droit privé:

- a. des cadres du plus haut niveau hiérarchique;
- b. des cadres supérieurs;
- c. des cadres du niveau intermédiaire, pour autant que cela se justifie dans l'optique de l'influence sur le résultat financier, de la responsabilité de gestion et de la responsabilité technique;
- d. des personnes appelées à satisfaire à des exigences spéciales, notamment dans l'informatique et dans d'autres secteurs clés;
- e. d'autres personnes dans des cas particuliers dûment justifiés (article 6, al. 6 LPers).

4

¹ La liberté syndicale est garantie. Elle consiste dans le droit de s'affilier à un syndicat ou de ne pas adhérer à une telle organisation. Nul ne peut être discriminé en raison de son activité syndicale lorsque celle-ci est exercée de manière légitime.

² Les collaborateurs ne peuvent subir de préjudice ni lors de l'évaluation du personnel ni lors de la fixation du salaire en raison de leur activité syndicale. L'accomplissement légitime d'un mandat syndical ne peut entraîner la résiliation des rapports de travail ni durant le mandat, ni immédiatement après son terme.

B. Relations entre les parties contractantes.

5

¹ Les CFF et les associations du personnel contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

Liberté syndicale

Collaboration entre les parties contractantes

² Les CFF informent à temps leurs collaborateurs sur les nouveautés dans l'entreprise.

³ Pendant une procédure de conciliation ou d'arbitrage selon les chiffres 10 à 17, les parties contractantes s'abstiennent de tout ce qui pourrait contribuer à aggraver le conflit.

⁴ L'information objective des collaborateurs demeure garantie.

6

Devoir de paix

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.

² Sont notamment considérés comme mesures similaires à la grève la menace de grève, l'appel à la grève et la résistance passive (p. ex. grève du zèle).

³ Le respect de la paix absolue du travail signifie que le devoir de paix existe aussi en cas de conflit sur des questions non réglées dans la CCT.

⁴ Si la paix du travail est menacée ou a été violée, les parties contractantes s'engagent à ouvrir des négociations. À défaut d'entente, la procédure de conciliation et d'arbitrage doit être engagée.

7

Négociations salariales

¹ Les parties contractantes négocient chaque année des mesures portant sur la rémunération. Celles-ci prennent effet au 1^{er} mai de l'année suivante.

² Les parties contractantes tiennent compte pour cela notamment de la situation économique et financière des CFF, de l'adéquation avec le marché du travail et de l'évolution du coût de la vie.

³ Lors des négociations salariales annuelles, des moyens suffisants sont en priorité mis à disposition pour l'accroissement de l'expérience et des prestations, pour autant que les moyens financiers nécessaires soient disponibles.

⁴ Si les parties ne peuvent pas se mettre d'accord d'ici au 5 décembre, chaque partie contractante peut faire appel au tribunal arbitral dans un délai de dix jours.

8

Contribution aux frais d'application

¹ Les collaborateurs qui ne sont pas membres d'une association du personnel contractante ou dont les cotisations ne sont pas déduites du salaire participent aux frais d'application à raison de CHF 10.– par mois. Les personnes travaillant à temps partiel et dont le taux d'occupation est inférieur à 50 % paient CHF 5.– par mois.

² La contribution aux frais d'application est également due lors d'un congé non payé.

³ La contribution aux frais d'application n'est pas due si aucun droit au salaire n'existe durant le délai de congé (chiffre 132, alinéa 2).

⁴ La contribution aux frais d'application est déduite du salaire.

⁵ La contribution aux frais d'application sert à couvrir les frais résultant de l'application et de l'exécution de la CCT, notamment les frais liés à la formation et au perfectionnement des membres des CoPe.

⁶ La contribution aux frais d'application est mise à la disposition des associations du personnel contractantes, qui s'accordent sur la clé de répartition.

⁷ Chaque année, les associations du personnel contractantes font vérifier par un organe de contrôle reconnu, sur la base d'un décompte annuel, la tenue des comptes et l'utilisation

conforme à la convention des contributions aux frais d'application. Le rapport de l'organe de contrôle et les comptes annuels sont portés à la connaissance des CFF. Les comptes annuels doivent fournir des renseignements sur les recettes réalisées à partir des contributions aux frais d'application ainsi que sur les coûts résultant de l'application et l'exécution de la CCT. Ces derniers sont scindés en charges de biens et services et en charges de personnel, avec inscription séparée des coûts de la CoPe.

Négociations pendant la durée de validité de la CCT

9
¹ Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modifications de la CCT ou de compléments à celle-ci faites pendant sa durée de validité, à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi.

² À défaut d'entente, la présente CCT est applicable.

³ Il est exclu de faire appel au tribunal arbitral ou à la commission de conciliation.

C. Procédure de conciliation et d'arbitrage.

Tribunal arbitral

10
¹ Un tribunal arbitral peut être saisi au besoin dans les cas suivants:
 a. en cas de divergences d'opinions entre les parties contractantes sur l'application ou l'interprétation de la CCT;
 b. en cas de désaccord entre les parties participant aux négociations salariales annuelles (chiffre 7).

² Le tribunal arbitral mène des négociations transactionnelles entre les parties et leur soumet des propositions de solutions strictement limitées aux requêtes soumises.

³ En cas d'échec des négociations transactionnelles, le tribunal arbitral décide de manière définitive.

Sanctions

11
¹ Si le tribunal arbitral constate que des clauses relatives à la convention collective de travail ont été violées, il est tenu d'exiger de la partie ayant violé la convention de se conformer immédiatement à ses obligations.

² Le tribunal arbitral est en même temps habilité, en particulier:
 a. à prononcer un avertissement;
 b. à infliger une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'à CHF 50 000.–.

³ Une peine conventionnelle entrée en force doit être versée dans les 30 jours à la partie ou aux parties ayant obtenu gain de cause.

Commission de conciliation

12
¹ À défaut d'entente sur une nouvelle CCT, une commission de conciliation paritaire est constituée.

² La commission de conciliation propose des solutions aux parties contractantes.

Composition

13
¹ La composition de la commission de conciliation et du tribunal arbitral est la suivante:
 – quatre représentants des CFF;
 – au total quatre représentants des associations du personnel contractantes;
 – un président.

² Le président est désigné d'un commun accord par les représentants des CFF et des associations du personnel contractantes. Il doit avoir achevé une formation juridique.

³ À défaut d'entente sur la présidence, c'est le président du Tribunal fédéral qui décide, sur proposition des parties contractantes.

Secrétariat **14**
L'unité centrale Human Resources assume à ses frais le secrétariat de la commission de conciliation et du tribunal arbitral.

Ouverture de la procédure **15**
¹ La procédure est portée devant le secrétariat de la commission de conciliation ou du tribunal arbitral par requête écrite de l'une ou de plusieurs partie(s) contractante(s).

² La requête et la prise de position de la partie adverse doivent notamment contenir:

- la désignation exacte des parties;
- les propositions de la ou des partie(s);
- les motifs;
- les moyens de preuve;
- la représentation des partie(s).

³ Si la demande n'est pas présentée par toutes les associations du personnel parties à la CCT, les autres associations concernées par la CCT peuvent se joindre à la procédure dans les 14 jours en tant que tiers. Les tiers deviennent parties à la procédure.

Autres dispositions de procédure **16**
¹ La procédure ultérieure est menée oralement et doit être close dans les trois mois suivant la communication de la composition de la commission de conciliation ou du tribunal arbitral.

² Lorsque le tribunal arbitral a été saisi après l'échec de négociations salariales, la procédure doit être close au plus tard le 15 avril.

³ Une transaction conclue devant la commission de conciliation ou devant le tribunal arbitral, tout comme une sentence arbitrale, est définitive sous réserve du recours devant le Tribunal administratif fédéral et vaut pour toutes les parties contractantes.

⁴ Le siège de la commission de conciliation et du tribunal arbitral est Berne.

⁵ Au surplus, le Code de procédure civile suisse est applicable par analogie.

17 Frais
Le tribunal arbitral décide de la répartition des frais de procédure.

2^e partie:

Dispositions normatives.

A. Dispositions relatives au contrat de travail.

Nature juridique des rapports de travail

18

Les rapports de travail sont de droit public.

Conclusion et durée des rapports de travail

19

¹ Les rapports de travail avec les CFF se forment avec la conclusion d'un contrat de travail écrit.

² Une éventuelle limitation des rapports de travail n'est possible que sur trois ans au plus. Les rapports de travail d'une durée supérieure sont considérés comme étant de durée indéterminée.

³ Les collaborateurs enchaînant plusieurs contrats de travail de durée déterminée sans interruption pendant trois ans ou plus sont également réputés engagés selon des rapports de travail de durée indéterminée.

⁴ La limitation prévue au présent chiffre ne s'applique pas aux collaborateurs affectés à des projets dont le financement est limité dans le temps.

Contrat de travail

20

¹ 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 taux d'occupation;
- le salaire;
- l'obligation de payer une contribution aux frais d'application selon le chiffre 8;
- 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 à tous les collaborateurs, indépendamment du fait qu'ils soient affiliés ou non à une association du personnel.

³ Le contrat de travail doit mentionner qu'il est de droit public.

⁴ En même temps que le contrat de travail, les collaborateurs reçoivent la CCT ainsi que le règlement de prévoyance de la CP CFF.

⁵ Les modifications et compléments de la CCT et de ses annexes sont remis sous forme écrite à l'ensemble des collaborateurs.

⁶ Des lois, extraits de lois et prescriptions supplémentaires sont remis sur demande.

21

¹ Les CFF mettent au concours les postes vacants à l'interne.

Postes vacants

² Les unités centrales resp. les divisions définissent la forme de la mise au concours et le cercle des intéressés. Elles peuvent également renoncer à la mise au concours dans des cas justifiés.

22

¹ Les trois premiers mois des rapports de travail dans l'entreprise sont considérés comme temps d'essai.

Temps d'essai

² Il peut être exceptionnellement renoncé au temps d'essai.

23

Est réputé lieu de travail le lieu convenu dans le contrat de travail.

Lieu de travail

24

¹ Les collaborateurs peuvent être transférés à un autre poste pour des raisons structurelles.

Transfert

² Ils doivent en être informés à temps, au minimum trois mois à l'avance.

³ Les prestations accordées lors de transferts sont définies dans l'annexe 3.

25

Lieu de domicile

¹ Les collaborateurs peuvent choisir librement leur lieu de domicile; l'alinéa 2 demeure réservé.

² Si l'accomplissement des tâches l'exige, les collaborateurs peuvent être tenus d'habiter en un lieu ou dans un logement déterminé. Dans ce cas, le choix du lieu de domicile peut être lié à des conditions.

26

Protection de la personnalité et des données

¹ Les CFF prennent des mesures visant à protéger la personnalité de leurs collaborateurs, y compris à éviter le mobbing.

² Ils veillent à ce que les collaborateurs soient préservés de discriminations, notamment en raison de la culture, de la langue, de la croyance ou du mode de vie.

³ La protection des données concernant les collaborateurs est garantie.

⁴ Le service compétent pour autoriser la communication de données relatives à la santé et de dossiers médicaux au sens de l'article 28, al. 3 LPers est le Service juridique du groupe.

⁵ Les parties contractantes règlent les détails dans un accord particulier.

27

Égalité entre femmes et hommes

¹ Les CFF s'engagent à réaliser l'égalité, 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 la promotion.

² Ils veillent à ce que les femmes et les hommes soient représentés équitablement au niveau de la participation ainsi que de la collaboration dans les organes de décision et groupes de travail dans les différents domaines et échelons hiérarchiques.

³ Une attention particulière est vouée aux besoins des collaborateurs ayant des obligations familiales et d'entretien.

⁴ Les CFF prennent en particulier des mesures visant à éviter le harcèlement sexuel à la place de travail.

⁵ Les détails sont réglés dans l'annexe 2.

28

Les CFF soutiennent activement une représentation équitable et proportionnelle des langues nationales à tous les échelons de l'entreprise. Ils favorisent l'entente réciproque entre les communautés linguistiques et la polyvalence linguistique à la place de travail, et mettent à profit les qualités pluriculturelles de leurs collaborateurs.

Langues nationales

29

¹ Les collaborateurs qui endossent une fonction publique sont tenus d'en informer les CFF.

Fonctions publiques

² Est considérée comme publique une fonction exercée au sein d'un organe exécutif, législatif ou judiciaire. L'appartenance à une autorité de protection de l'enfant et de l'adulte, l'exercice d'une fonction de curateur ainsi que l'appartenance à l'une des autorités ecclésiastiques reconnues par l'État sont assimilés à une fonction publique.

³ L'exercice d'une fonction publique n'est pas admis

- lorsqu'il viole des obligations découlant du contrat de travail;
- lorsque le déroulement normal du travail n'est plus garanti;
- lorsqu'il existe un conflit d'intérêts avec les objectifs d'entreprise des CFF.

⁴ Les fonctions publiques s'apparentant à une activité lucrative ainsi que les activités dans des commissions extraparlimentaires sont considérées comme activités accessoires au sens du chiffre 30.

⁵ Le collaborateur obligé d'interrompre le travail pour exercer une fonction publique doit demander au préalable un congé payé ou non payé. Un maximum de 15 jours de congés payés est accordé pour l'exercice d'une fonction publique en Suisse.

30

Activités accessoires

¹ Les activités accessoires à caractère lucratif sont soumises à autorisation.

² L'autorisation est accordée lorsque

- a. l'exercice de l'activité accessoire ne porte pas atteinte aux intérêts des CFF;
- b. le déroulement normal du travail est garanti;
- c. le travail effectué pour les CFF n'en souffre pas;
- d. la durée maximale du travail selon la LTr/LDT n'est globalement pas dépassée.

³ L'autorisation peut être assortie d'obligations.

⁴ Les activités accessoires sans but lucratif ne sont pas soumises à autorisation. L'alinéa 2 vaut toutefois par analogie.

⁵ Les activités accessoires sans but lucratif qui sont assujetties aux dispositions de la LDT doivent être annoncées au supérieur.

31

Activités en faveur de tiers

¹ Les collaborateurs doivent verser aux CFF, entièrement ou en partie, le revenu provenant d'activités en faveur de tiers.

² Sont considérées comme activités en faveur de tiers celles que les collaborateurs exercent en tant que représentants des CFF dans des conseils d'administration ou d'autres organes dirigeants de personnes morales.

³ Le montant à verser est fixé compte tenu du temps nécessaire et de la responsabilité liée au mandat.

32

Biens immatériels

¹ Les collaborateurs cèdent aux CFF l'ensemble des droits et des droits partiels en biens immatériels qu'ils créent, seuls ou avec d'autres, en remplissant leurs obligations contractuelles ou en exerçant leur activité aux CFF.

² Sont considérés comme biens immatériels, qu'ils soient sujets à protection ou non, en particulier les inventions, les inventions fortuites, les designs, les designs fortuits, les œuvres sujettes au droit d'auteur, les logiciels et le savoir-faire.

³ Les CFF ont en particulier le droit exclusif et illimité dans l'espace, dans le temps et du point de vue matériel, de publier, de reproduire, d'exploiter, de modifier, de louer et d'aliéner une partie ou l'entier de biens immatériels, ceci aussi bien pendant la durée des rapports de travail qu'après leur cessation.

33

Inventions et designs fortuits

¹ Les collaborateurs informent immédiatement et par écrit les CFF de leurs inventions et designs fortuits.

² Sont considérées comme inventions fortuites et designs fortuits les découvertes qu'un collaborateur fait dans l'exercice de son activité aux CFF, sans toutefois y être tenu par contrat.

³ Les CFF communiquent au collaborateur dans un délai de six mois s'ils veulent acquérir l'invention fortuite ou le design fortuit, ou lui en abandonnent la propriété.

⁴ Si la propriété de l'invention fortuite ou du design fortuit n'est pas abandonnée, les CFF octroient une indemnité spéciale au collaborateur.

⁵ Le montant de l'indemnité est fixé en tenant compte de l'ensemble des circonstances.

Facilités de voyage **34** Les facilités de voyage accordées aux collaborateurs sont réglées séparément.

B. Comportement et responsabilité.

Devoir de diligence et de loyauté **35** ¹ Les collaborateurs doivent sauvegarder les intérêts et la réputation des CFF, exécuter les travaux qui leur sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise, et traiter avec soin les instruments de travail mis à leur disposition.

² Les collaborateurs accordent l'attention requise à la sécurité au travail et à celle de l'exploitation.

Secret professionnel, d'affaires et de fonction **36** Les collaborateurs sont tenus de garder le secret professionnel, d'affaires et de fonction.

Obligation de garder le secret **37** ¹ Les collaborateurs s'engagent à ne pas divulguer les informations portées à leur connaissance de par leur position professionnelle ou dans l'accomplissement de leur travail.

² L'obligation de garder le secret est également valable vis-à-vis des médias et des collaborateurs des CFF, sauf si des renseignements doivent leur être fournis pour des raisons professionnelles.

³ Le droit à l'information des membres de syndicats sur des thèmes de nature spécifiquement syndicale dans le cadre d'une représentation consciencieuse des intérêts n'est pas touché par l'obligation de garder le secret.

Maintien de l'obligation **38** L'obligation de garder le secret subsiste même après la cessation des rapports de travail.

Dépôts devant un tribunal **39** ¹ Les collaborateurs ne peuvent témoigner en justice sur des informations portées à leur connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle qu'après avoir obtenu l'autorisation des CFF.

² L'autorisation est également nécessaire après la cessation des rapports de travail.

Interdiction d'accepter des dons **40** ¹ Les collaborateurs ne doivent solliciter, accepter ou se faire promettre des dons ou d'autres avantages dans le cadre de leur activité professionnelle ni pour eux, ni pour autrui.

² Sont considérés comme dons en principe tous les cadeaux qui représentent directement ou indirectement un avantage financier, notamment les dons en nature, les remises de dette, les rabais, les invitations à des voyages ou à des repas.

³ Sont considérées comme autres avantages les prestations destinées ou de nature à procurer à celui qui les reçoit un avantage particulier auquel il n'a normalement pas droit.

⁴ Les collaborateurs doivent remettre aux CFF les dons ou autres avantages qu'ils ont acceptés contrairement à leurs droits.

⁵ Les CFF rendent les dons et autres avantages à celui qui les a offerts.

Gratifications modiques **41** ¹ Les gratifications modiques ne sont considérées ni comme dons ni comme autres avantages.

Responsabilité pour dommages

² Les gratifications modiques sont les pourboires et attentions usuels jusqu'à un montant de CHF 100.– par collaborateur.

³ Les collaborateurs peuvent accepter de la même personne ou entreprise deux gratifications modiques au maximum par année civile.

⁴ Les CFF peuvent, pour des raisons particulières, interdire l'acceptation de gratifications modiques à certaines catégories de personnel.

42

¹ La responsabilité des collaborateurs pour les dommages qu'ils ont causés aux CFF ou à un tiers est régie par la LRCF.

² Les collaborateurs répondent du dommage qu'ils ont causé

- directement aux CFF en violant leurs obligations professionnelles intentionnellement ou par négligence grave;
- à un tiers, intentionnellement ou par négligence grave, dans l'exercice de leur activité aux CFF et que ces derniers doivent réparer.

43**Participation aux frais**

¹ Les collaborateurs qui ont causé un dommage intentionnellement doivent en principe le réparer entièrement aux CFF.

² Si le dommage a été causé par négligence grave, le collaborateur doit participer aux frais dans la mesure suivante:

- 100 % pour un dommage jusqu'à CHF 200.–;
- 10 %, mais au minimum CHF 200.–, pour un dommage de CHF 200.– à CHF 5000.–;
- de 5 à 10 % pour un dommage de CHF 5000.– à CHF 50 000.–;
- 5 % pour un dommage dépassant CHF 50 000.–.

³ Les pourcentages revêtent une valeur indicative. La mesure de la négligence, le comportement antérieur et la situation financière du collaborateur sont à prendre en considération.

⁴ La participation aux coûts en cas de négligence grave ne doit en aucun cas dépasser $\frac{1}{24}$ du salaire annuel.

44

La responsabilité pénale des collaborateurs est régie par la LCRF et le CP.

Responsabilité pénale**45**

¹ Les raisons d'une violation des obligations découlant du contrat de travail, de prestations insuffisantes ou d'un comportement insatisfaisant sont à éclaircir au cours d'un entretien avec le collaborateur.

Mesures relevant du droit du travail

² Les CFF peuvent prendre les mesures relevant du droit du travail suivantes:

- convention;
- instruction;
- avertissement;
- transfert;
- menace de résiliation.

³ Ils appliqueront la mesure qui offre les meilleures perspectives d'amélioration de la situation et n'implique aucune rigueur inutile à l'encontre du collaborateur. En ce sens, l'ordre d'énumération des mesures sous l'alinéa 2 n'est pas fixe. Le recours à plusieurs mesures combinées sera uniquement opéré dans les cas opportuns.

⁴ Si des raisons médicales sont à l'origine des lacunes constatées au niveau des prestations ou du comportement, des mesures de réinsertion selon le chiffre 146 sont à examiner.

⁵ Convention: une convention écrite fixant les mesures et les objectifs ainsi que les conséquences si ceux-ci n'étaient pas atteints peut être conclue au terme de l'entretien avec le collaborateur.

⁶ Instruction: si une convention n'est pas conclue ou si le recours à celle-ci n'est pas indiqué, une instruction écrite doit être établie.

⁷ Avertissement: certaines violations des obligations peuvent être sanctionnées par un avertissement écrit.

⁸ Transfert: la possibilité de procéder à un transfert est à examiner lorsqu'une amélioration des prestations ou une modification du comportement n'est pas possible dans l'environnement de travail actuel.

⁹ En cas de transfert, des objectifs en rapport avec la nouvelle activité sont convenus avec le collaborateur; le salaire est adapté à la nouvelle activité.

¹⁰ Si le collaborateur ne peut pas se mettre d'accord avec les CFF au sujet du transfert, les CFF prennent une décision.

¹¹ Menace de résiliation: une menace de résiliation peut uniquement être prononcée si les prestations ou le comportement du collaborateur constituent un motif de résiliation possible et que cette mesure est en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement. Elle doit être limitée à une période d'un an.

46

Retrait du poste de travail

¹ Celui qui nuit gravement au déroulement normal du travail, met en danger sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, peut être renvoyé oralement et immédiatement de son poste de travail par tout supérieur.

² Le service compétent pour la suspension préventive selon le chiffre 47 décide immédiatement de la suppression du retrait du poste de travail ou de sa transformation en une suspension préventive.

47

Suspension préventive et mise en disponibilité

¹ Les CFF peuvent ordonner la suspension préventive lorsque les collaborateurs

- a. nuisent au déroulement normal du travail;
- b. mettent en danger leur propre sécurité ou celle d'autres personnes;
- c. sont placés en détention.

² Lorsque les collaborateurs, sans raison valable, arrivent tardivement ou ne se présentent pas du tout à leur travail, les CFF réduisent le temps de travail en conséquence sans ordonner de suspension préventive.

³ La suspension préventive peut être assortie d'une mesure de réduction ou de privation du salaire et d'autres prestations.

⁴ La suspension préventive dure au maximum dix jours ou jusqu'à dix jours au maximum après la remise en liberté.

⁵ Si la durée de la suspension s'avère trop courte pour des raisons impératives, elle est à remplacer dès le onzième jour par une mise en disponibilité. Le collaborateur touche intégralement son salaire. La mise en disponibilité doit être assortie d'un délai.

⁶ Si les mesures s'avèrent injustifiées, la personne est réintégré dans ses droits et les prestations réduites ou retenues lui sont versées après coup.

⁷ Les rapports d'assurance avec la CP CFF demeurent dans tous les cas.

C. Durée du travail, vacances et congés.

I. Généralités.

48

Principe Cette section comprend les dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs soumis à la CCT.

49

Subordination juridique des collaborateurs

¹ Les autres dispositions relatives à la durée du travail sont réglementées comme suit:

- Annexe 4: Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LDT;
- Annexe 5: Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LTr jusqu'au niveau d'exigences J.

² Au surplus, les parties contractantes règlent dans une convention particulière la durée du travail des collaborateurs dès le niveau d'exigences K.

³ Une instruction interne aux CFF détermine les collaborateurs visés par l'annexe 4 (LDT) et ceux soumis à l'annexe 5 (LTr).

II. Modèles de travail.

50

Modèle de la durée annuelle du travail Le modèle de la durée annuelle du travail (modèle DAT) est appliqué.

51

Semaine de cinq jours En principe, la semaine de cinq jours est appliquée. Pour les collaborateurs assujettis à la LDT, une distinction est opérée selon l'annexe 4 entre la semaine d'exploitation de cinq jours et la semaine ordinaire de cinq jours.

52

¹ Les CFF soutiennent des modèles de temps de travail adaptés spécifiquement selon le lieu et la catégorie de personnel. Ces modèles doivent tenir compte des intérêts des teams et des collaborateurs, des attentes de la clientèle ainsi que de l'engagement économique des ressources en personnel. Dans ce cadre, il faut accorder aux collaborateurs une autonomie optimale dans la gestion de leur temps de travail.

Modèles de temps de travail

² Des modèles de temps de travail peuvent être convenus dans le cadre des réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) (pour les collaborateurs visés par l'annexe 4) ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise (pour les collaborateurs soumis à l'annexe 5).

³ Ils doivent être conçus de telle sorte qu'ils soient dans l'ensemble équivalents aux dispositions de la CCT.

53

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

Modèle de travail à temps partiel

² Le modèle convenu d'entente entre le collaborateur et son supérieur doit être consigné par écrit.

³ Les points suivants doivent notamment être convenus par écrit en cas de modification du taux d'occupation ou de conclusion d'un nouveau contrat de travail à temps partiel:

- taux d'occupation;
- modèle de travail à temps partiel, p. ex. réduction de la durée quotidienne du travail ou jours libres supplémentaires;
- modalités d'octroi des jours libres supplémentaires, p. ex. hebdomadairement, mensuellement ou en bloc;
- affectations le week-end en cas de semaine d'exploitation de cinq jours.

54

Le télétravail peut être appliqué d'entente (codécision) entre le supérieur direct et son collaborateur.

Télétravail

III. Fondements de la durée du travail.

Durée quotidienne théorique du travail **55**

¹ Sur la base de la semaine de 41 heures, la durée quotidienne théorique moyenne du travail est de 492 minutes pour les collaborateurs occupés à plein temps.

² La durée quotidienne théorique du travail pour les collaborateurs occupés à temps partiel est réduite conformément à l'alinéa 1 proportionnellement au taux d'occupation, et ce indépendamment du modèle de travail à temps partiel choisi.

Nombre annuel théorique de jours de travail **56**

Le nombre annuel théorique de jours de travail se calcule de la manière suivante:

- nombre de jours civils;
- moins 52/53 samedis;
- moins 63 dimanches et jours fériés.

Durée annuelle théorique du travail **57**

La durée annuelle théorique du travail comprend, pour les collaborateurs occupés à plein temps:

- a. 2050 heures pour les années comptant 365 jours civils et 52 samedis ou 366 jours civils et 53 samedis;
- b. 2041,8 heures pour les années comptant 365 jours civils et 53 samedis;
- c. 2058,2 heures pour les années comptant 366 jours civils et 52 samedis.

Période de décompte **58**

¹ Une période de décompte correspond en règle générale à l'année civile.

² Des réglementations dérogatoires peuvent être convenues dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

Limites autorisées **59**

Les limites autorisées sont définies dans les annexes 4 et 5.

IV. Durée du travail.

Durée du travail **60**

¹ Est considéré comme temps de travail le temps durant lequel les collaborateurs sont occupés dans l'entreprise.

² Sont en outre comptés comme temps de travail:

- a. les temps de trajet sans prestation de travail, c'est-à-dire le temps nécessaire pour se rendre d'un poste de travail à un autre, dans un même tour de travail;
- b. les majorations de temps accordées pour les pauses aux collaborateurs soumis à la LDT;
- c. les majorations de temps pour travail de nuit suivantes:
 - 10 % pour le travail accompli entre 20 h 00 et minuit (majoration pour travail de nuit 2);
 - 30 % pour le travail accompli entre minuit et 4 h 00, ainsi que pour le travail entre 4 h 00 et 5 h 00 pour autant que le collaborateur ait commencé le travail avant 4 h 00 (majoration pour travail de nuit 1);
 - 40 % au lieu de 30 % dès le début de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 55 ans révolus (majoration pour travail de nuit 3).
 - Les majorations de temps pour travail de nuit sont calculées sur la base de la durée effective du travail. Elles ne doivent pas être prises en considération dans le calcul du tour de travail.
- d. autres majorations de temps et forfaits;
- e. entretiens avec des représentants de l'entreprise. Le calcul du temps de trajet s'effectue à partir du lieu le plus proche du lieu de l'entretien, c'est-à-dire soit le lieu de travail, soit le lieu de domicile.

Absences **61**

Pour les absences dues aux vacances, à la maladie, à un accident, au service obligatoire suisse, à une suspension préventive payée ou à une mise en disponibilité, ainsi que pour une absence payée d'une journée entière selon annexe 6, il est porté en compte la durée quotidienne théorique du travail.

- Absences privées** **62**
- ¹ Les absences pour des raisons privées (p.ex. consultation médicale) ne peuvent pas être notées comme temps de travail.
- ² Pour des traitements médicaux de longue durée, une bonification en temps peut être accordée; la décision appartient à l'unité organisationnelle concernée, après entente avec le conseiller HR compétent.
- Cours de formation internes à l'entreprise** **63**
- ¹ Pour les cours de formation internes d'une journée, il est porté en compte 492 minutes, indépendamment du taux d'occupation, ainsi que les éventuels temps de trajet. Aucune majoration de temps n'est accordée.
- ² Le calcul du temps de trajet s'effectue à partir du lieu le plus proche du lieu de formation, c'est-à-dire soit le lieu de travail, soit le lieu de domicile.
- Chèques-congé et cours de formation de nature syndicale** **64**
- Les absences d'une journée entière selon l'annexe 6 en raison d'activités avec remise de chèques-congé ou de participation à des cours de formation de nature syndicale sont mises en compte à raison de 492 minutes, indépendamment du taux d'occupation.
- Attribution de travail** **65**
- Afin d'atteindre la durée annuelle théorique du travail et d'entente avec les collaborateurs ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise, les CFF peuvent attribuer aussi une autre activité adéquate.
- Compte de temps** **66**
- ¹ Un compte de temps personnel servant à la notation du temps de travail est tenu pour chaque collaborateur. Le chiffre 49, alinéa 2 est réservé.

² Le compte de temps est communiqué mensuellement et personnellement aux collaborateurs sous une forme appropriée. Le supérieur contrôle les soldes de temps de ses collaborateurs chaque mois.

67

Les soldes de temps positifs et négatifs résultent des écarts par rapport à la durée quotidienne/annuelle théorique du travail. Les soldes de temps positifs sur le compte de la durée annuelle du travail peuvent être compensés sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers.

68

¹ Pour les collaborateurs soumis à la LDT, est réputé temps supplémentaire le temps qui dépasse de plus de 30 minutes la durée quotidienne du travail prescrite, choisie ou convenue pour des motifs dus à l'entreprise. Les 30 premières minutes comptent comme temps de travail et l'excédent comme temps supplémentaire.

² Pour les collaborateurs soumis à la LTr, n'est réputé temps supplémentaire que le temps accompli sur ordre du supérieur.

³ Le solde de temps supplémentaire est établi à la fin de chaque mois.

⁴ Les avoirs en temps supplémentaire doivent être compensés par du temps libre de même durée au cours de la période de décompte. La compensation s'opère d'entente entre le supérieur et le collaborateur sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers.

⁵ Si la compensation ne peut avoir lieu dans ce délai, les règles suivantes s'appliquent en fin d'année:

- les avoirs en temps supplémentaire sont utilisés avec l'accord du collaborateur pour compenser un solde de temps négatif convenu, ou
- les avoirs en temps supplémentaire sont payés.

Soldes de temps

Temps supplémentaire

Avoirs en temps lors de la cessation des rapports de travail **69**
 Les avoires en temps ne pouvant pas être compensés selon le chiffre 67 d'ici à la date de sortie sont soldés et payés comme en fin de période de décompte (voir chiffres 7 et 10, annexe 4 et chiffre 4, annexe 5).

Paiement des avoires en temps; calcul **70**
¹ Pour le calcul, sont déterminants le salaire et les garanties de salaire au moment du paiement.

² L'indemnisation horaire est calculée en divisant le montant annuel selon l'alinéa 1 par 2050. Pour le temps supplémentaire, le résultat obtenu est majoré de 25%.

V. Jours libres.

Droit **71**
¹ En plus des vacances, les collaborateurs ont droit à 115 jours libres par année, 116 les années comptant 53 samedis.

² Tous les détails sont réglés dans les annexes 4 et 5.

Ponts **72**
¹ Des solutions sous forme de ponts ainsi que des jours libres peuvent être fixés et répartis dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

² Les jours de pont obtenus sont à la charge des collaborateurs et ils doivent être compensés par des avoires en temps.

VI. Vacances.

Droit **73**
¹ Une semaine de vacances comprend cinq jours de travail et deux jours libres.

² Pour chaque année civile, les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes:

- six semaines et un jour jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle ils ont 20 ans révolus;
- cinq semaines et un jour dès le début de l'année civile dans laquelle ils ont 21 ans révolus;
- six semaines et un jour dès le début de l'année civile dans laquelle ils ont 50 ans révolus;
- sept semaines et un jour dès le début de l'année civile dans laquelle ils ont 60 ans révolus.

³ Les vacances sont à prendre en règle générale dans l'année civile dans laquelle le droit existe.

⁴ Il n'existe aucun nouveau droit à des vacances lorsque les collaborateurs ont été totalement absents une année entière.

Personnes occupées à temps partiel **74**
¹ Les personnes occupées à temps partiel ont le même droit aux vacances que celles occupées à plein temps.

² La durée théorique quotidienne moyenne du travail proportionnelle au taux d'occupation s'applique également pendant les vacances.

³ Les personnes occupées à temps partiel dont le taux d'occupation est variable ou qui travaillent de manière discontinue peuvent bénéficier d'une indemnisation des vacances en lieu et place des vacances.

Attribution **75**
 Les vacances ne seront si possible pas attribuées à un collaborateur pendant une période au cours de laquelle il ne travaille temporairement qu'une partie de la journée pour des raisons médicales.

Droit à l'engagement ou à la sortie

76

¹ Le droit aux vacances à l'engagement ou lors d'une sortie en cours d'année civile est calculé proportionnellement à la période d'activité selon la formule suivante: nombre de jours de vacances (droit annuel) multiplié par la durée des rapports de travail en jours, divisé par 365 ou 366.

² Les calculs sont arrondis à l'unité: les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

³ Lorsque les vacances ne peuvent pas être prises d'ici à la date de la sortie, le solde du droit aux vacances est payé à 100%.

⁴ Un droit à des vacances qui naît pendant la durée d'une absence (telle que maladie, accident, congé de maternité ou service obligatoire suisse) n'est pas payé en argent lorsque les rapports de travail prennent fin immédiatement après l'absence.

⁵ En cas de cessation des rapports de travail, les jours de vacances obtenus en trop ne peuvent être compensés par des jours libres non encore obtenus ou par une retenue sur le salaire que si le collaborateur quitte les CFF par sa propre faute. La résiliation volontaire des rapports de travail n'est pas considérée comme propre faute.

Réduction

77

¹ Des absences pour cause de maladie, d'accident, de service obligatoire suisse, de congé non payé, de suspension préventive ou de mise en disponibilité entraînent une réduction du droit aux vacances.

² En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire suisse, les 90 premiers jours n'entrent pas en considération dans le calcul.

³ En cas d'absence de plus de 30 jours due à un congé non payé, la réduction est calculée selon l'alinéa 5.

⁴ Les absences pour cause de maladie, d'accident, de service obligatoire suisse ou de congé non payé ne peuvent être cumulées pour le calcul de la réduction des vacances que lorsque les deux valeurs fixées aux alinéas 2 et 3 sont atteintes.

⁵ La réduction des vacances est calculée selon la formule suivante: nombre de jours de vacances multiplié par la durée de l'absence en jours civils, divisé par 365 ou 366. Les fractions de jours sont abandonnées.

VII. Congés.

78

Octroi de congés

¹ Le collaborateur obligé de s'absenter de son travail pour une cause autre que la maladie, un accident ou un service obligatoire suisse reçoit un congé pour autant qu'il en ait fait la demande en temps utile.

² Le congé peut être payé, partiellement payé ou non payé.

³ Les détails sont réglés dans l'annexe 6.

D. Salaire, allocations et remboursement de frais.

I. Salaire.

79

Principe Le salaire dépend des exigences de la fonction ainsi que de l'expérience utile et de la prestation.

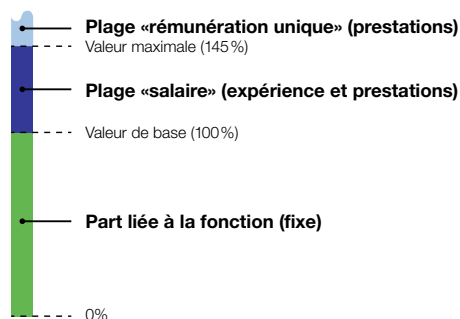
80

Évaluation de la fonction ¹ Chaque fonction est attribuée de façon sommaire à un niveau d'exigences.

² Le niveau d'exigences est déterminé à l'aide de méthodes d'évaluation analytiques reconnues conjointement par les parties contractantes.

81

Plages salariales ¹ Pour chaque niveau d'exigences, une plage salariale définit la valeur de base (100%) et la valeur maximale (145%) pour les salaires:



² Le salaire doit être situé dans la plage salariale correspondant au niveau d'exigences. Les salaires initiaux visés au chiffre 85 demeurent réservés.

³ Les valeurs de base et les valeurs maximales des plages salariales sont convenues avec les associations du personnel contractantes.

82

À l'engagement aux CFF ou lors d'un changement de fonction ou de niveau d'exigences, le salaire fait l'objet d'une négociation dans le cadre de la plage salariale applicable. Celle-ci se fonde sur la formation et l'expérience utile du candidat ainsi que sur une comparaison interne et externe.

Convention salariale

83

¹ Les adaptations individuelles de salaire prennent effet au 1^{er} mai de chaque année.

² Si les exigences du poste sont remplies, la progression du salaire à partir de la valeur de base et jusqu'à la valeur maximale (de 100 à 145%) ne devrait pas excéder 20 ans.

³ Le salaire individuel évolue en fonction

- du niveau d'exigences,
- de la position dans la plage salariale,
- du résultat global de l'évaluation du collaborateur et
- du montant négocié chaque année par les parties contractantes pour les augmentations individuelles de salaire. Ce montant est ventilé entre les ayants droit selon un rapport défini.

Évolution du salaire

84

¹ Si le résultat global de l'évaluation du collaborateur est B ou A, une part unique liée à la prestation peut être versée.

Part unique liée à la prestation

² Peuvent prétendre à la part unique liée à la prestation les collaborateurs dont l'évaluation influe sur le salaire.

³ La part unique liée à la prestation est versée proportionnellement au taux d'occupation moyen pour l'année entière évaluée.

Salaire initial inférieur à la valeur de base**85**

¹ Des salaires initiaux inférieurs à la valeur de base applicable sont autorisés lors d'engagements intervenant dans les deux ans suivant la fin d'un apprentissage professionnel ou d'une formation équivalente.

² Les adaptations du salaire en vue de l'alignement sur la valeur de base interviennent toujours le 1^{er} mai et font l'objet d'un accord ferme conclu avec le collaborateur lors de l'engagement. L'évolution du salaire doit être planifiée de sorte que la valeur de base soit atteinte au plus tard le 1^{er} mai après la troisième négociation salariale suivant la fin de l'apprentissage professionnel, respectivement au plus tard le 1^{er} mai après la deuxième négociation salariale avec évaluation du collaborateur prenant effet sur le salaire.

³ L'évaluation du collaborateur est réalisée selon la méthode habituelle, mais n'a d'effet que sur la part unique liée à la prestation (si le résultat de l'évaluation est B ou A).

Passage à un niveau d'exigences inférieur**86**

¹ En cas de passage à un niveau d'exigences inférieur, le salaire est négocié dans le cadre du nouveau niveau d'exigences.

² Lorsque le changement intervient en relation ou dans la perspective de changements structurels et que le salaire versé jusqu'ici est plus élevé que la valeur maximale de la nouvelle plage salariale, la différence est accordée en tant que montant garanti.

³ Lors d'augmentations de salaire, le montant garanti est réduit ou tombe.

⁴ Si, après deux ans de garantie, la personne n'a pas encore atteint l'âge de 58 ans révolus, le montant garanti qui, additionné au salaire, dépasse CHF 100 000.– n'est plus versé.

87**Salaire mensuel ou horaire**

¹ Les collaborateurs dont le taux d'occupation demeure fixe touchent un salaire mensuel.

² Des salaires horaires peuvent être convenus si le taux d'occupation varie ou en cas d'occupation de courte durée ou discontinue.

³ Le salaire horaire inclut l'indemnisation des jours de repos auxquels les collaborateurs ont droit.

⁴ Le salaire horaire est payé pour les heures de travail effectuées et compte tenu des dispositions relatives aux absences payées (congé, maladie, accident, service obligatoire suisse).

88**Salaire soumis aux cotisations à la CP CFF**

Le salaire soumis aux cotisations à la CP CFF est déterminé sur la base du salaire, de l'allocation régionale, de la part unique liée à la prestation, des montants garantis assurés et des allocations déclarées assurables.

II. Allocations et remboursement de frais.**89****Droit**

¹ Les collaborateurs ont droit aux allocations conformément au présent chapitre.

² Les dispositions applicables aux catégories particulières de personnel selon l'annexe 1 sont réservées.

³ Les taux pour les allocations variables respectives comprennent l'indemnisation des vacances ainsi que les indemnités pour d'autres motifs d'absence (p. ex. maladie, accident, service obligatoire suisse).

Allocation régionale **90**

¹ Pour tenir compte des conditions régionales du marché de l'emploi, les CFF versent une allocation régionale dans les cas définis à l'alinéa 3.

² Le montant de l'allocation régionale est fonction du lieu de travail. Est déterminante la commune politique du lieu de travail, à l'exception des lieux de travail pour lesquels un classement spécial est applicable.

³ Les parties contractantes définissent les communes et lieux de travail donnant droit à une allocation régionale ainsi que leur classement.

⁴ Lorsqu'un droit à une allocation régionale existe, les taux suivants sont applicables pour une occupation à plein temps:

- a. zone 1: CHF 3000.– par année;
- b. zone 2: CHF 4800.– par année.

⁵ En cas de modification du droit au cours d'un mois, l'allocation est adaptée avec effet au premier jour du mois suivant.

Allocations pour le personnel détaché à l'étranger **91**

Les collaborateurs détachés à l'étranger ont droit à une compensation équitable des dépenses supplémentaires qu'implique le séjour à l'étranger.

Allocations familiales **92**

¹ Les allocations familiales sont régies par la LAFam.

² Aux CFF, les taux minimaux suivants sont applicables pour l'allocation pour enfant et l'allocation de formation professionnelle:

- a. pour un enfant donnant droit à l'allocation: CHF 3840.– par année;
- b. par enfant supplémentaire jusqu'à 16 ans donnant droit à l'allocation et pour les enfants en incapacité d'exercer une activité lucrative: CHF 2460.– par année;

c. pour les enfants en formation jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, à partir du deuxième enfant donnant droit à l'allocation: CHF 3000.– par année.

³ Seules des allocations familiales entières sont versées.

Prime de fidélité **93**

¹ Les collaborateurs reçoivent une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après:

- a. après 7 et 15 années d'emploi: une prime correspondant chacune à $\frac{1}{48}$ du salaire annuel;
- b. après 20 années d'emploi: une prime correspondant à $\frac{1}{24}$ du salaire annuel;
- c. pour chaque période supplémentaire de cinq ans: $\frac{1}{12}$ du salaire annuel.

² Est considéré comme salaire annuel le salaire actuel, «garantie 2011» comprise, le jour de l'échéance de la prime (sans l'allocation régionale et les autres montants garantis).

³ Sont prises en compte les années d'emploi dans l'entreprise, même en cas d'interruption, sauf si celle-ci a duré plus de dix ans. Sont également prises en compte les années d'emploi dans une filiale, pour autant que celle-ci soit pour 50% au moins propriété des CFF ou de CFF Cargo.

⁴ La période d'apprentissage n'est pas prise en compte. Elle demeure toutefois prise en compte pour les collaborateurs qui totalisaient au moins sept années d'emploi dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2001 (y compris la période d'apprentissage).

⁵ La prime de fidélité peut être accordée entièrement ou partiellement sous forme de temps libre.

⁶ Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas de résiliation des rapports de travail, sauf si celle-ci résulte d'une aptitude médicale insuffisante.

⁷ Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas d'adaptation des rapports de travail avec suppression d'une partie du salaire, sauf en cas d'aptitude médicale insuffisante.

Allocations pour travail de nuit et du dimanche

94

¹ Une allocation est versée pour le travail effectué pendant la nuit et les dimanches ainsi que neuf jours fériés déterminés.

² L'allocation pour travail de nuit s'élève à CHF 6.– par heure.

³ L'allocation pour travail du dimanche s'élève
– à CHF 15.– par heure du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016;
– elle s'élève à CHF 16.– par heure à partir du 1^{er} janvier 2017.

⁴ Les neuf jours fériés selon l'alinéa 1 sont fixés dans le cadre de la participation dans l'entreprise et consignés par écrit dans une disposition d'exécution.

⁵ Les détails sont réglés dans l'annexe 7.

Autres allocations

95

¹ Une allocation est versée pour l'affectation d'un agent commercial des trains en tant que chef de train. Les détails sont réglés séparément.

² Des majorations de temps peuvent être accordées et des allocations versées pour le service de piquet ou en cas d'autres inconvénients subis pendant le temps libre (annexe 7).

³ Des allocations peuvent être versées pour des travaux accomplis dans des conditions difficiles, notamment pour
a. les travaux particulièrement pénibles. Ces derniers sont définis au niveau sectoriel dans le cadre de la participation dans l'entreprise. Les éventuelles indemnités sont réglées dans une convention séparée conclue avec les parties contractantes;
b. les travaux dans les tunnels.

96
À défaut d'une autre forme de compensation choisie, des primes ou récompenses peuvent être versées pour:
a. assumer à titre transitoire une fonction comportant des exigences sensiblement plus élevées;
b. les propositions d'amélioration;
c. l'atteinte ou le dépassement d'objectifs de vente en trafic voyageurs;
d. l'activité de formateur;
e. des prestations extraordinaires.

Allocations sous forme de primes et récompenses pour prestations spéciales

97
Pour autant que la situation du personnel le permette, les allocations pour travail de nuit, respectivement du dimanche peuvent être converties en temps libre si le collaborateur le désire.

Conversion d'allocations en temps libre

98
¹ Les frais en rapport avec l'activité professionnelle sont remboursés aux collaborateurs.

Remboursement de frais

² Les détails sont réglés dans l'annexe 7.

III. Autres dispositions relatives au chapitre Salaire, allocations et remboursement de frais.

99
Pour les collaborateurs à temps partiel, le salaire, la part unique liée à la prestation, les augmentations de salaire, l'allocation régionale, les autres éléments de salaire et l'allocation de détachement sont calculés proportionnellement au taux d'occupation. Les exceptions sont réglées dans les dispositions d'exécution.

Droit pour les collaborateurs à temps partiel

100
Les collaborateurs reçoivent mensuellement un décompte détaillé de leur rétribution et des retenues.

Décompte du salaire

- Versement** **101**
- ¹ Le salaire, l'allocation régionale ainsi que les montants garantis sont versés en 13 parts. La 13^e part est versée pour $1\frac{1}{2}$ en novembre et pour $\frac{1}{2}$ en décembre.
- ² Les allocations pour enfant et les allocations de formation sont versées à raison de $\frac{1}{2}$ chaque mois.
- ³ En cas de cessation des rapports de travail en cours d'année, la 13^e part de la rétribution est versée au prorata temporis avec le dernier salaire.
- ⁴ La rétribution est versée sans espèces au plus tard le 25 de chaque mois.
- ⁵ La part unique liée à la prestation est versée avec le salaire de mai.

- Adaptation des garanties en cas de changement de fonction et de modification du taux d'occupation** **102**
- Tous les types de garanties
- sont versés sur la base des montants actuels si le taux d'occupation augmente;
 - sont réduits si le taux d'occupation diminue;
 - sont réduits ou supprimés si le salaire augmente à la suite d'une augmentation générale de salaire ou de la classification du poste à un niveau supérieur;
 - peuvent être supprimés, réduits ou intégrés dans le salaire si celui-ci est renégocié dans le cadre d'un changement de poste volontaire.

E. Développement du personnel.

- Définition** **103**
- Le développement du personnel aux CFF inclut la formation et la formation continue ainsi que d'autres mesures, notamment le plan de carrière individuel et la formation au niveau de l'acquisition de compétences sociales.
- Principes** **104**
- ¹ Des collaborateurs bien qualifiés sont un facteur clé de la compétitivité des CFF.
- ² Le développement du personnel constitue une préoccupation essentielle des CFF répondant, sous une responsabilité commune, aux intérêts tant de l'entreprise que des collaborateurs.
- Responsabilité des CFF** **105**
- ¹ Les CFF s'engagent à assurer une instruction complète des collaborateurs dans leur domaine d'activité.
- ² Ils encouragent le développement des collaborateurs par le biais d'entretiens réguliers avec ceux-ci.
- ³ Ils peuvent soutenir le développement professionnel des collaborateurs par une aide financière et/ou sous forme de temps.
- ⁴ Des mesures de développement peuvent être engagées à l'initiative des supérieurs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de l'entreprise que ceux des collaborateurs sont à prendre en considération de manière équitable.

Responsabilité des collaborateurs

106

¹ Les collaborateurs assument leur responsabilité personnelle et investissent le temps et/ou les moyens financiers nécessaires à leur propre perfectionnement.

² Ils peuvent être tenus de prendre des mesures de développement dans le cadre des changements intervenant dans l'entreprise et dans les secteurs d'activité.

Évaluation du personnel

107

¹ La prestation, le comportement et les mesures de développement sont discutés chaque année selon une procédure standardisée lors d'un entretien d'évaluation entre le collaborateur et le supérieur; les résultats sont consignés par écrit.

² Les caractéristiques de la prestation et du comportement sont évaluées selon une échelle prédéfinie dans le cadre de l'évaluation des compétences et des objectifs. La période d'évaluation correspond à l'année civile.

³ Pour les fonctions des niveaux d'exigences A-G, la convention d'objectifs est facultative.

⁴ L'évaluation des compétences et de la réalisation des objectifs constitue la base de l'évaluation globale.

⁵ Les caractéristiques de l'évaluation du personnel sont adaptées dans le cadre de la participation dans l'entreprise aux exigences sectorielles ou aux changements qui interviennent.

⁶ Les parties contractantes peuvent fixer des réglementations différentes pour certaines catégories de personnel au moyen d'une convention particulière.

⁷ Les résultats de l'évaluation du personnel sont analysés chaque année dans le cadre de la participation dans l'entreprise et les mesures éventuelles qui en découlent sont prises.

¹ Il est renoncé à une évaluation des collaborateurs en réorientation professionnelle selon le chiffre 162. Le développement du personnel fait partie intégrante du plan d'action selon le chiffre 164.

² Les collaborateurs ayant travaillé au moins six mois à leur poste pendant une période d'évaluation doivent encore être évalués avant le début de leur réorientation professionnelle. L'évaluation n'a aucun effet sur le salaire.

¹ Pour les collaborateurs en réinsertion professionnelle selon le chiffre 146, le plan de réinsertion prévu au chiffre 147 indiquera si, et le cas échéant sous quelle forme, une évaluation doit être effectuée. Le développement du personnel fait partie intégrante du plan de réinsertion.

² Les collaborateurs ayant travaillé au moins six mois à leur poste pendant une période d'évaluation doivent encore être évalués. L'évaluation n'a aucun effet sur le salaire.

La conception du développement du personnel fait partie de la participation dans l'entreprise.

F. Protection de la santé et prestations sociales.

I. Sécurité au travail et protection de la santé.

Les CFF prennent dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la santé des collaborateurs ainsi que pour prévenir les accidents professionnels et les maladies professionnelles. Dans le cadre de leur engagement en matière de sécurité, ils encouragent également la prévention des

108

Évaluation du personnel en cas de réorientation professionnelle

109

Évaluation du personnel en cas de réinsertion professionnelle

110

Participation

111

Obligations des CFF

accidents pendant les loisirs et mettent en œuvre des mesures de promotion de la santé et de prévention dans le cadre de la gestion de la santé en entreprise.

Obligations des collaborateurs

112

¹ Les collaborateurs appliquent les mesures prévues au chiffre 111. Ils coopèrent activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail, à la protection de la santé et à la gestion de la santé en entreprise dans le cadre de leur domaine de travail.

² Les collaborateurs adoptent également pendant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité.

³ Les collaborateurs doivent se présenter à leur travail dans un état leur permettant d'accomplir leurs tâches de manière sûre et irréprochable.

⁴ Afin de garantir la sécurité de l'exploitation ferroviaire, les collaborateurs sont tenus d'apporter la preuve qu'ils ne sont pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues et de se soumettre à d'éventuels examens de contrôle.

Participation

113

Les CFF et leurs collaborateurs collaborent en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de gestion de la santé en entreprise dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

II. Modèles de retraite et modèle de durée de la vie active.

114

Principe

Les parties contractantes peuvent conclure des réglementations portant sur des modèles de retraite et de temps de travail flexibles, en particulier des modèles de préretraite pour certaines catégories professionnelles, un modèle de capitalisation de temps et d'argent en vue de la constitution d'une épargne individuelle pouvant être perçue ultérieurement sous forme de

temps, et un modèle permettant de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite avec un taux d'occupation réduit.

115

¹ Le modèle de préretraite est mis en œuvre dans le cadre d'une fondation.

² Il est financé par les cotisations des CFF et des collaborateurs appartenant aux catégories de fonctions concernées ainsi que par le produit du patrimoine de la fondation. La cotisation des collaborateurs s'élève au maximum à 1% du salaire déterminant.

³ Le «modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération» et le modèle «Financement de la pension transitoire» s'excluent l'un l'autre.

⁴ Les parties contractantes règlent le champ d'application et les détails dans une convention particulière.

Modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération

116

¹ Le modèle «Financement de la pension transitoire» soutient des catégories de personnel définies en finançant une partie de la pension transitoire. Le modèle «Financement de la pension transitoire» et le «modèle de préretraite pour les catégories de fonctions particulièrement pénibles avec faible niveau de rémunération» s'excluent l'un l'autre.

² Les parties contractantes règlent le champ d'application et les détails dans une convention particulière.

Modèle de préretraite «Financement de la pension transitoire»

117

¹ Le modèle de durée de la vie active permet aux collaborateurs de constituer, sur une base volontaire, une épargne individuelle de temps et d'argent et de l'utiliser ultérieurement sous forme de congé de longue durée, de réduction du temps de travail ou de préretraite.

Modèle de durée de la vie active

² Les heures épargnées conservent leur valeur horaire. Les avoirs en temps épargnés sont gérés sur des comptes de temps individuels.

³ Les détails sont réglés dans une convention.

118

Travailler moins mais plus longtemps

¹ Les CFF peuvent convenir avec certains collaborateurs de prolonger leurs rapports de travail pour une durée déterminée au-delà de l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS (dans le cadre des modèles de retraite).

² Les détails sont réglés dans une convention.

III. Droits et obligations en cas de maladie ou d'accident.

119

Principe

Si l'état de santé d'un collaborateur se répercute sur son aptitude, ses possibilités d'affectation ou sur la sécurité, les CFF peuvent exiger un examen de son état de santé par le médecin attitré.

120

Atteinte à la capacité de travail

¹ Les constatations du médecin attitré constituent la base pour l'application des dispositions relatives au droit du travail.

² Si le médecin attitré juge la capacité de travail différemment que le médecin traitant, l'avis du médecin attitré est déterminant aux yeux des CFF.

121

Gestion des présences et Case Management en entreprise

¹ Dans l'intérêt des collaborateurs et de l'entreprise, les CFF veulent, par le biais de la gestion des présences et du Case Management en entreprise, limiter le plus possible les conséquences négatives d'une atteinte à la capacité de travail.

² Les collaborateurs coopèrent à la gestion des présences dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

122

Obligations des collaborateurs

¹ La personne concernée est tenue de fournir au médecin attitré 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 attitré peuvent être ordonnés. La personne concernée est informée du résultat de ces examens.

³ Le collaborateur doit s'engager activement dans le processus de gestion des présences et du Case Management en entreprise et tout mettre en œuvre afin de favoriser la guérison et la reprise du travail. Il évitera tout ce qui pourrait compromettre ou retarder ce processus.

⁴ En cas d'atteinte à sa capacité de travail, la personne concernée est tenue:

- a. de fournir à temps les informations nécessaires au service compétent;
- b. de présenter les certificats médicaux requis ou d'autoriser le médecin attitré 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 attitré et/ou des organes d'assurances sociales et de se soumettre aux examens médicaux qu'ils ordonnent;

d. de faire valoir d'éventuelles prestations d'assurances sociales avec le soutien des services du personnel.

123

Cession de prétentions en dommages-intérêts vis-à-vis de tiers

¹ Si des tiers ou des responsables sont également tenus de fournir des prestations consécutives à une maladie ou un accident, le collaborateur doit céder ses créances vis-à-vis des tiers et des responsables aux CFF dans le cadre du droit au maintien du salaire.

² Afin de ne pas porter atteinte aux droits des CFF, voire les supprimer, aucun arrangement dans le cadre du droit au maintien du salaire ne peut être conclu avec des tiers, des responsables ou des assurances sans l'accord préalable des CFF. À défaut, les CFF se réservent le droit de prendre les dispositions nécessaires à l'encontre du collaborateur.

124

Mesures en cas de violation des obligations

La violation des obligations citées au chiffre 122 peut entraîner une réduction, voire la suppression de la rétribution ou encore la modification des rapports de travail selon le chiffre 45, ou leur résiliation selon le chiffre 149 ou 174.

IV. Prestations en cas de maladie ou d'accident.

125

Droit au maintien du salaire, durée et ampleur

¹ En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, le salaire continue à être versé durant deux ans, mais au plus tard jusqu'à la fin des rapports de travail.

² Est considérée comme empêchement de travailler chaque limitation de la prestation de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

³ Le salaire est versé à 100 % durant la première année de l'empêchement de travailler et à 90 % durant la deuxième année. Pour les collaborateurs en réorientation professionnelle, la réduction est calculée exclusivement selon le chiffre 5, annexe 8.

⁴ Les allocations régionales et les allocations familiales ne subissent aucune adaptation.

⁵ En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le salaire est également versé à 100 % durant la deuxième année de l'empêchement de travailler.

⁶ Le droit au 100 % du salaire existe aussi pendant la deuxième année de l'empêchement de travailler en fonction du temps de travail effectué.

⁷ Le plan de réinsertion prévu au chiffre 147 indiquera à partir de quand débute le droit au maintien du salaire.

⁸ Une éventuelle réduction de salaire est à communiquer par écrit au collaborateur au plus tard dans le délai d'une année.

126

Après les trois mois du temps d'essai, les CFF peuvent résilier les rapports de travail en raison d'une aptitude médicale insuffisante au plus tôt au terme du droit au maintien du salaire.

Protection contre la résiliation

127

¹ Si le collaborateur a été temporairement pleinement apte dans la fonction qu'il exerçait jusqu'ici et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause, le droit au maintien du salaire est prolongé en conséquence.

² Si, à l'échéance du droit au maintien du salaire, il est constaté que la capacité de travail dans la fonction exercée jusqu'ici sera pleinement retrouvée dans un délai prévisible, le droit au maintien du salaire est prolongé en conséquence.

Prolongation du droit au maintien du salaire

Nouveau droit au maintien du salaire

³ Lorsqu'une aptitude médicale insuffisante est constatée à l'échéance du droit au maintien du salaire et qu'une réinsertion professionnelle dans l'entreprise est possible ou prévisible, le droit au maintien du salaire est prolongé jusqu'au début de la nouvelle activité.

⁴ Le droit au maintien du salaire selon les alinéas 2 et 3 ne peut en principe pas être prolongé au-delà de six mois.

128

¹ Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur a été pleinement apte au travail durant moins de six mois dans la fonction qu'il exerçait jusqu'ici et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à une autre cause.

² Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur a été pleinement apte au travail durant plus de six mois dans la fonction qu'il exerçait jusqu'ici et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause ou à une autre.

³ Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur a été pleinement apte au travail dans l'activité adaptée durant plus de six mois après l'adaptation des rapports de travail selon le chiffre 131 et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause.

⁴ Un nouveau droit au maintien du salaire est accordé si le collaborateur est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à une autre cause après l'adaptation des rapports de travail selon le chiffre 131.

129**Imputation de prestations des assurances sociales**

¹ Les indemnités journalières et les rentes d'assurances sociales nationales et étrangères (sans les prestations de la Caisse de pensions) sont imputées sur le droit au maintien du salaire pour autant qu'elles ne soient pas supérieures à celui-ci.

² Lorsqu'une rente de l'assurance-accidents obligatoire, de l'assurance-invalidité ou de l'assurance militaire est allouée en raison d'une maladie ou d'un accident, les CFF ont le droit d'exiger de l'assureur la rétrocession du salaire versé en dépit de l'inaptitude ou de l'aptitude restreinte au travail, ceci jusqu'à concurrence du montant de la rente à verser rétroactivement pour la période correspondante.

³ La rente versée n'est pas imputée si son motif a déjà été pris en compte lors de l'adaptation des rapports de travail et de la fixation du salaire dans ce cadre. De même, elle n'est pas imputée si elle a déjà entraîné une réduction des prestations de la Caisse de pensions.

130**Réduction ou suppression du droit au maintien du salaire**

¹ Si le collaborateur a provoqué intentionnellement la maladie, le droit au maintien du salaire peut être réduit ou supprimé.

² Si la Suva réduit les indemnités journalières ou la rente en vertu de l'article 37 ou 39 LAA, le droit au maintien du salaire est réduit dans les mêmes proportions. Il en est de même des réductions de prestations de l'assurance militaire en vertu de l'article 65 LAM.

³ Le droit au maintien du salaire est réduit du montant des déductions auxquelles procèdent les assurances sociales en raison de séjours hospitaliers.

⁴ Le droit est réduit la première année de l'empêchement de travailler du montant des cotisations qui ne doivent pas être versées à l'AVS/AI/APG/AC, à la Suva ainsi qu'à une caisse cantonale de compensation pour allocations familiales avec obligation pour le salarié de cotiser en raison des prestations allouées par une assurance sociale.

⁵ En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle au sens de la LAA et si un droit au maintien du salaire de 100 % existe selon le chiffre 125, alinéa 6, le droit au maintien

Adaptation des rapports de travail

du salaire est également réduit la deuxième année de l'empêchement de travailler du montant des cotisations qui ne doivent pas être versées à l'AVS/AI/APG/AC, à la Suva ainsi qu'à une caisse cantonale de compensation pour allocations familiales avec obligation pour le salarié de cotiser en raison des prestations allouées par une assurance sociale.

131

¹ Si, pendant la période donnant droit au maintien du salaire, une aptitude médicale insuffisante est constatée et que le collaborateur peut être réinséré aux CFF au plus tard à l'échéance du droit au maintien du salaire, les rapports de travail sont adaptés à l'échéance du droit au maintien du salaire.

² Si le collaborateur peut être réinséré aux CFF avant l'échéance du droit au maintien du salaire et que le nouveau salaire, y compris l'allocation régionale et les montants garantis, n'est pas moins élevé que celui touché jusqu'ici, les rapports de travail sont adaptés immédiatement.

³ En cas de prolongation du droit au maintien du salaire selon le chiffre 127, alinéa 3, les rapports de travail sont adaptés pour le début de la nouvelle activité.

Résiliation des rapports de travail**132**

¹ Si la réinsertion professionnelle aux CFF ou à CFF Cargo n'est pas possible ou prévisible d'ici à l'échéance du droit au maintien du salaire, les CFF résilient le contrat de travail pour cause d'aptitude médicale insuffisante.

² Aucun salaire n'est dû pendant le délai de congé qui s'étend éventuellement au-delà du droit au maintien du salaire.

³ Si le collaborateur est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause moins de six mois après l'adaptation des rapports de travail selon le chiffre 131 et qu'il est constaté que la capacité de travail dans l'activité adaptée ne pourra pas être pleinement retrouvée dans un délai de six mois

au maximum depuis l'adaptation des rapports de travail, les CFF résilient le contrat de travail pour cause d'aptitude médicale insuffisante. Le salaire est versé intégralement durant le délai de congé.

V. Assurance-accidents, prévoyance professionnelle et prestations en cas de décès.**133**

¹ Les collaborateurs sont assurés obligatoirement auprès de la Suva contre les accidents professionnels et, à condition que le taux d'occupation soit suffisant, également contre les accidents non professionnels. La LAA est déterminante.

² Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont entièrement à la charge des collaborateurs.

Assurance-accidents obligatoire**134**

¹ Le personnel est assuré auprès de la CP CFF contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès. Le règlement de prévoyance de cette caisse est déterminant.

² Les collaborateurs peuvent opter pour la retraite anticipée entière ou partielle conformément aux dispositions du règlement de prévoyance de la CP CFF.

Prévoyance professionnelle**135**

¹ En cas de décès à la suite d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle selon la LAA, les CFF versent un montant de CHF 2500.– pour les frais funéraires.

² Les CFF versent en outre les prestations suivantes pour autant que l'accident professionnel ou la maladie professionnelle selon la LAA résulte de l'activité aux CFF:

Décès à la suite d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle

Jouissance du salaire (prestations en cas de décès)

- a. CHF 50 000.– au conjoint survivant ou, si le partenariat est enregistré, au partenaire survivant;
- b. CHF 50 000.– au partenaire survivant s'il faisait ménage commun depuis au moins cinq ans avec le défunt ou si un contrat de partenariat avait été conclu;
- c. CHF 10 000.– à chaque enfant survivant ou enfant recueilli survivant pour lequel un droit à des allocations familiales existait au moment du décès.

³ Si la personne a provoqué le décès intentionnellement, il n'existe aucun droit aux prestations mentionnées.

136

¹ En cas de décès du collaborateur, les survivants reçoivent $\frac{1}{6}$ de la rétribution annuelle déterminante touchée en dernier lieu.

² Au décès du collaborateur, les prestations accordées sont versées aux survivants. 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 cinq ans avec le défunt ou si un contrat de partenariat avait été conclu;
- d. les autres personnes en faveur desquelles la personne décédée remplissait une obligation d'assistance.

³ Les personnes selon l'alinéa 2, lettres a et b, ont chacune droit à part égale à la prestation. Elles ont un droit prioritaire par rapport aux personnes selon l'alinéa 2, lettres c et d.

⁴ Les personnes selon l'alinéa 2, lettres c et d, ont chacune droit à part égale à la prestation.

VI. Protection de la santé en cas de grossesse et de maternité.

137

¹ Les CFF aménagent les conditions de travail de la collaboratrice enceinte ou qui allaite de manière à ne pas porter préjudice à sa santé et à celle de l'enfant.

² Les CFF attribuent aux collaboratrices enceintes ou qui allaitent un travail de remplacement adapté à leur situation lorsque certains travaux leur sont interdits par le médecin pour des raisons médicales ou sont dépendants de conditions particulières.

³ Si aucun autre travail de remplacement approprié ne peut lui être attribué, la collaboratrice a droit à l'intégralité de son salaire moyennant la présentation d'un certificat médical.

138

¹ Les collaboratrices enceintes ou qui allaitent ne peuvent être occupées qu'avec leur consentement et en aucun cas au-delà de la durée quotidienne ordinaire du travail.

² Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire. Le temps de travail payé mis en compte se fonde sur la loi sur le travail.

³ Les collaboratrices enceintes ne doivent pas être occupées entre 20h00 et 6h00 à partir de la huitième semaine précédant l'accouchement.

⁴ Les collaboratrices ayant accouché ne peuvent pas être occupées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement; elles ne peuvent ensuite l'être jusqu'à la 16^e semaine qu'avec leur consentement.

⁵ L'ordonnance sur la protection de la maternité est applicable par analogie aux collaboratrices enceintes ou qui allaitent.

Protection de la santé

Occupation

139**Absences**

¹ Sur simple communication, les collaboratrices enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.

² Les absences jusqu'à trois jours sont considérées comme absences brèves et sont payées.

³ Pour les absences payées de plus de trois jours, les CFF peuvent demander un certificat médical.

140**Travail de remplacement pour les collaboratrices travaillant de nuit**

¹ Les CFF offrent, selon leurs possibilités, aux collaboratrices enceintes travaillant normalement entre 20h00 et 6h00 un travail approprié entre 6h00 et 20h00. Cette obligation vaut également pour la période comprise entre la huitième et la 16^e semaine suivant l'accouchement.

² Si aucun travail approprié ne peut être offert à la collaboratrice entre 6h00 et 20h00, elle a droit à l'intégralité de son salaire.

141**Congé de maternité**

Le congé de maternité est réglé dans l'annexe 6.

VII. Prestations en cas d'empêchement de travailler pour cause de service obligatoire suisse.**142****Principe**

¹ En cas d'empêchement de travailler pour cause de recrutement pour les personnes astreintes au service et pour cause de service obligatoire suisse, le droit au maintien du salaire est réglé de la manière suivante:

a. durant le recrutement, l'école de recrues, le service civil et le service dans la protection civile, dans la mesure où ceux-ci sont assimilés à l'école de recrues (article 9, al. 3 LAPG/ article 9, al. 4 LAPG): 80 % du salaire. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfant selon l'article 6 LAPG, pendant cette période, le salaire est versé à 100 %;

- b. militaires en service long: 80 % du salaire durant l'école de recrues. Le droit au maintien du salaire durant les autres périodes de service obligatoire suisse ultérieur est de 100 %. Les services d'avancement sont régis par la lettre c. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfant selon l'article 6 LAPG pendant la durée de l'école de recrues, le salaire est également versé à 100 % durant cette période;
- c. durant les services d'avancement (article 10 LAPG): 80 % du salaire. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfant selon l'article 6 LAPG pendant cette période, le salaire est versé à 100 %;
- d. durant les autres périodes de service obligatoire suisse: 100 % du salaire.

² Sont en outre versées les allocations régionales et les allocations familiales dans la même mesure qu'avant l'empêchement de travailler.

³ Le droit aux éléments de rétribution selon les alinéas 1 et 2 n'existe que sur présentation du formulaire APG.

⁴ Les chiffres 143 et 144 sont réservés.

143

¹ L'allocation pour perte de gain est versée au collaborateur lorsque son montant est supérieur au droit selon le chiffre 142 (y compris la part du 13^e mois de salaire).

² Lorsque les rapports de travail sont convenus pour une durée déterminée de trois mois au plus, seul le droit à l'APG existe.

³ En cas de maladie ou d'accident survenant pendant un service obligatoire suisse, le droit au maintien du salaire est réglé selon les chiffres 125 à 132.

⁴ Aucun droit au maintien du salaire n'existe durant une peine d'arrêts purgée hors du service obligatoire suisse.

Cas spéciaux

- Remboursement** **144**
- ¹ Le collaborateur doit rembourser la différence entre le droit au salaire et l'APG lorsque
- le droit au salaire selon le chiffre 142 est plus élevé que l'APG et
 - le collaborateur résilie les rapports de travail ou ces derniers sont résiliés par les CFF pour une faute imputable au collaborateur et
 - la prestation de service ne consistait pas en un cours de répétition ou un service dans la protection civile (à l'exception du service d'instruction de base).

² L'obligation de remboursement s'étend aux services fournis ou qui ont pris fin au cours des douze mois précédant la fin des rapports de travail.

- Services volontaires** **145**
- Les prestations accordées en cas de services volontaires sont réglées dans l'annexe 6.

VIII. Collaborateurs en réinsertion professionnelle.

- Réinsertion professionnelle** **146**
- ¹ Les CFF offrent la possibilité de se réinsérer professionnellement avec l'objectif de réinsérer les collaborateurs concernés dans l'activité qu'ils exerçaient jusqu'ici ou dans une autre activité aux CFF ou à l'extérieur.

² Une réinsertion professionnelle est engagée lorsque la prestation de travail est limitée en raison d'une maladie ou d'un accident.

- ³ La réinsertion professionnelle prend fin:
- a. lorsque la fonction exercée jusqu'ici a pu être assumée sans restriction durant plus de six mois;
 - b. avec l'adaptation des rapports de travail;
 - c. au moment de la cessation des rapports de travail.

⁴ Les collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'une aptitude médicale insuffisante en sont informés immédiatement par écrit.

- 147**
- ¹ Un plan de réinsertion est convenu avec le collaborateur au plus tard trois mois après le début de la réinsertion professionnelle, puis adapté au fur et à mesure de l'évolution.

² Le plan de réinsertion renferme les mesures de réinsertion et tient compte des capacités, de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé du collaborateur.

- 148**
- ¹ Les faits suivants, en particulier, entraînent la cessation des rapports de travail avec les CFF:
- a. début d'un apprentissage;
 - b. début d'une activité dépendante ou indépendante hors des CFF;
 - c. résiliation pour aptitude médicale insuffisante;
 - d. mise à la retraite;
 - e. résiliation consécutive à la propre faute selon le chiffre 149;
 - f. autres motifs de résiliation prévus dans la CCT.

- ² Si les rapports de travail prennent fin d'un commun accord, les CFF peuvent accorder au collaborateur les prestations suivantes pour autant que les assurances sociales ne puissent pas être sollicitées pour cela:
- a. soutien lors d'un perfectionnement;
 - b. mesures de qualification;
 - c. compensations salariales à titre de soutien pour des formations externes;
 - d. compensations salariales limitées dans le temps lorsque la nouvelle activité est liée à une baisse de revenu;
 - e. aide au démarrage dans une activité indépendante;
 - f. soutien financier en cas de retraite anticipée;
 - g. autres prestations volontaires.

Plan de réinsertion

Cessation des rapports de travail

**Résiliation
consécutive à
la propre faute**

149

¹ Les CFF résilient les rapports de travail sur la base du chiffre 174 lorsque la personne concernée

- a. ne soutient pas activement le processus de Case Management en entreprise;
- b. ne respecte pas le plan de réinsertion convenu, ceci de manière répétée;
- c. refuse une offre de poste aux CFF ou externe, qui serait considérée comme convenable selon le plan de réinsertion conforme au chiffre 147.

² La résiliation des rapports de travail selon l'alinéa 1, lettres a et b, doit être précédée d'une menace de résiliation.

**Droit à une
indemnité de départ**

150

¹ Si les CFF résilient les rapports de travail en raison d'une aptitude médicale insuffisante, le collaborateur a droit à une indemnité de départ unique lorsqu'il a:

- a. peu de chances de trouver une nouvelle activité en raison de sa formation ou
- b. atteint l'âge de 40 ans révolus ou
- c. travaillé durant 15 ans ou plus aux CFF.

² Aucun droit à une indemnité n'existe lorsque la résiliation des rapports de travail est liée à un droit à des prestations périodiques de la CP CFF.

¹ L'indemnité est la suivante:

151

| Nombre d'années de travail aux CFF | Indemnité brute en nombre de mois de salaire (mois de salaire = 1/12 du salaire annuel brut) |
|------------------------------------|--|
| 1–5 | 2 |
| 6–15 | 9 |
| 16 et plus | 12 |

² Les périodes d'apprentissage ou d'occupation à temps partiel sont entièrement prises en compte. Il en est de même des années accomplies par le collaborateur dans une filiale des CFF, pour autant que celle-ci soit pour 50 % au moins propriété des CFF.

**Montant de
l'indemnité**

¹⁵² Lorsque le collaborateur commence de nouveaux rapports de travail dans le mois qui suit la résiliation, l'indemnité peut être réduite, sur la base du nombre de salaires mensuels à payer, du montant correspondant au même nombre de salaires mensuels bruts des nouveaux rapports de travail.

Réduction

¹⁵³ ¹ Si, au moment de la résiliation des rapports de travail, il n'est pas encore établi – en raison d'une décision attendue des assurances sociales – si le collaborateur pourra revendiquer après coup des prestations périodiques auprès de la CP CFF conformément à son règlement de prévoyance, l'indemnité est versée par tranches mensuelles.

**Attente d'une
décision d'une
assurance sociale**

² Le versement de l'indemnité de départ par tranches mensuelles débute le mois suivant la fin du droit au maintien du salaire.

³ Les tranches mensuelles sont suspendues dès que la CP CFF a établi le droit à des prestations périodiques.

⁴ L'éventuel reliquat est versé en une seule fois si le collaborateur ne peut prétendre à aucune prestation périodique de la CP CFF.

Remboursement **154**
Lorsque la personne concernée reprend une activité aux CFF, l'indemnité doit être remboursée aux CFF, sans intérêts, dans la mesure suivante:
a. 100 %, lorsque moins d'une année s'est écoulée depuis la résiliation des rapports de travail;
b. 50 %, lorsque moins de deux années, mais au minimum une année s'est écoulée depuis la résiliation des rapports de travail.

IX. Autres institutions.

Consultation sociale et Fonds du personnel CFF **155**
¹ Les CFF garantissent l'accès à une consultation sociale professionnelle.

² La fondation Fonds du personnel CFF est un instrument complémentaire du domaine social de l'entreprise.

Vêtements de travail **156**
¹ Les collaborateurs peuvent être tenus de porter des vêtements de travail.

² Remis gratuitement, ils ne font pas partie intégrante de la rétribution.

³ Les détails sont réglés dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

Restaurants du personnel **157**
¹ Les CFF favorisent et soutiennent l'aménagement d'équipements permettant au personnel de se restaurer. Ils tiennent compte à cet effet des besoins de l'entreprise.

² Les détails sont réglés dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

Places de parc pour le personnel **158**
¹ Dans la mesure des possibilités, les CFF mettent des places de parc à disposition du personnel.

² Les détails sont réglés dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

Loyer des logements de fonction **159**
Lors de la fixation du loyer du logement de fonction attribué selon l'alinéa 2 du chiffre 25, les CFF tiennent compte des avantages et des inconvénients liés à son utilisation.

Construction de logements pour le personnel **160**
Les CFF encouragent la construction de logements sociaux.

X. Dispositions transitoires relatives au chapitre Protection de la santé et prestations sociales.

Dispositions transitoires **161**
Les prestations de prévoyance en cas d'accident professionnel accordées avant l'entrée en vigueur de la CCT 2001 continuent à être versées.

G. Réorientation professionnelle des collaborateurs qui perdent leur poste en raison de projets de réorganisation et de rationalisation.

Réorientation professionnelle

162

¹ Les CFF offrent la possibilité de se réorienter professionnellement aux collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'un projet de réorganisation ou de rationalisation et qui ne trouvent pas immédiatement une solution convenable, pour autant qu'ils aient moins de 58 ans au moment de la perte du poste et qu'ils soient employés aux CFF depuis au moins quatre ans.

² Ces personnes entrent dans l'unité organisationnelle interne mise en place pour la réorientation professionnelle.

³ Lorsque des secteurs annexes deviennent juridiquement autonomes, le chiffre 168 est applicable.

Objectif

163

L'objectif vise à ce que, en l'espace d'une année en moyenne, mais de deux ans au maximum, les personnes concernées retrouvent un poste aux CFF (de durée indéterminée ou déterminée) ou une nouvelle activité hors des CFF.

Plan d'action

164

¹ Un plan d'action est élaboré d'entente avec le collaborateur. Le plan constitue une convention sur le processus de réorientation professionnelle passée entre le collaborateur et les CFF.

² Les critères définis dans l'annexe 8 sont déterminants pour l'appréciation du caractère convenable des futures offres de poste.

165

¹ Les faits suivants, en particulier, mettent fin à la réorientation professionnelle:

- début d'une nouvelle activité aux CFF selon le chiffre 163;
- début d'un apprentissage, aux CFF ou hors des CFF;
- cessation des rapports de travail en cas de début d'une activité dépendante ou indépendante hors des CFF;
- résiliation des rapports de travail consécutive à la propre faute (chiffre 166);
- cessation des rapports de travail pour d'autres motifs prévus dans la CCT.

² Les modalités de sortie et les prestations des CFF (annexe 8) sont définies dans une convention.

Fin de la réorientation professionnelle

166

Les CFF résilient les rapports de travail, lorsqu'il existe un motif objectif de résiliation selon le chiffre 174, notamment lorsque la personne concernée

- refuse l'entrée dans le programme de réorientation professionnelle;
- ne soutient pas activement le processus de réorientation professionnelle ou ne peut pas prouver ses activités;
- ne respecte pas le plan d'action convenu, ceci de manière répétée;
- refuse une offre de poste ou une affectation temporaire aux CFF ou hors des CFF considérée comme convenable selon les critères définis dans l'annexe 8;
- ne respecte pas des mesures convenues ou ordonnées en vue d'améliorer l'employabilité et la capacité de placement.

Résiliation consécutive à la propre faute

167

Les détails sont réglés dans l'annexe 8.

Annexe

Secteurs annexes devenant autonomes **168**

¹ Lorsque des secteurs annexes deviennent juridiquement autonomes, les CFF offrent aux collaborateurs concernés un poste convenable.

² En cas de refus du collaborateur d'accepter le poste considéré comme convenable dans le secteur annexe devenu autonome, les CFF peuvent résilier les rapports de travail sur la base du chiffre 174, lettre d.

³ Pour les collaborateurs qui ne sont pas repris par le secteur annexe devenu autonome, les chiffres 162 à 167 sont applicables par analogie.

H. Cessation des rapports de travail.

Résiliation d'un commun accord **169**

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

Cessation des rapports de travail sans résiliation **170**

¹ Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé:

- a. à l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS;
- b. au terme de la durée du contrat pour les rapports de travail de durée déterminée;
- c. en cas de décès.

² Les CFF peuvent convenir avec certains collaborateurs de prolonger les rapports de travail pour une durée déterminée au-delà de l'âge ordinaire de la retraite selon la LAVS.

Résiliation ordinaire **171**

¹ Chaque partie contractante peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée.

² Le collaborateur doit résilier les rapports de travail par écrit.

³ La résiliation de la part des CFF doit avoir lieu sous forme de décision indiquant le motif de la résiliation.

⁴ Si les CFF résilient les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement.

Menace de résiliation **172**

¹ La menace de résiliation est une communication ne revêtant pas le caractère d'une décision.

² La menace de résiliation est prononcée par le service compétent pour la résiliation des rapports de travail.

³ La menace de résiliation devient caduque après une année. L'alinéa 4 demeure réservé.

⁴ Lors d'absences de plus de deux mois, la menace de résiliation peut être prolongée de la durée de l'absence, toutefois au maximum six mois. La prolongation requiert la forme écrite.

⁵ La menace de résiliation mentionne expressément la possibilité de faire opposition.

Opposition à la menace de résiliation

173

¹ Le collaborateur peut présenter, par écrit et dans un délai de dix jours, une opposition motivée contre la menace de résiliation; l'opposition doit être adressée à l'unité centrale Human Resources.

² Le collaborateur a le droit de se faire représenter ou assister.

³ L'unité centrale Human Resources décide de manière définitive au sujet de l'opposition dans le cadre d'une procédure simple et orale. Elle notifie par écrit sa décision et la motive sommairement.

Motifs de résiliation

174

¹ Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants, en particulier:

- a. la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;
- b. des lacunes au niveau des prestations ou du comportement;
- c. des capacités ou aptitudes insuffisantes ou un manque de volonté du collaborateur pour accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail;
- d. un manque de volonté pour effectuer un autre travail considéré comme convenable;
- e. la suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle;
- f. des motifs économiques sérieux ou des motifs liés à l'exploitation de nature grave, si les CFF ne sont pas en mesure de proposer un autre travail convenable au collaborateur.

² Le motif de résiliation selon l'alinéa 1, lettre f est appliqué exclusivement dans le cadre du chiffre 11 de l'annexe 8.

175

Délais de congé

¹ Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant les délais minimaux suivants:

- a. pendant les deux premiers mois: pour la fin de la semaine suivant la résiliation;
- b. dès le troisième mois: pour la fin du mois suivant la résiliation.

² Après le temps d'essai ou en cas de dérogation à celui-ci, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois. Les délais minimaux suivants sont alors applicables:

- a. trois mois durant les cinq premières années d'emploi;
- b. quatre mois de la sixième à la dixième année d'emploi y compris;
- c. six mois dès la onzième année d'emploi.

³ Les CFF peuvent accorder au collaborateur un délai de congé plus court si, au moment où il envisage la résiliation, aucun intérêt essentiel ne s'y oppose.

⁴ Lorsque la résiliation est envoyée par les CFF pendant les vacances ou un congé du collaborateur, le délai de congé ne court qu'à partir du premier jour de travail suivant la fin des vacances ou du congé.

176

Prolongation du délai de congé

¹ Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection prévues à l'article 336c, al. 1 CO, mais que le délai de congé n'a pas expiré au début de la période en question, le délai de congé est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période de protection selon l'article 336c, al. 1 CO.

² Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Résiliation immédiate **177**
 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.

3 La partie qui donne le congé doit adresser la résiliation par écrit en indiquant les justes motifs.

4 La résiliation est notifiée sous forme de décision lorsque le congé est donné par les CFF.

Absence injustifiée du travail ou abandon du poste de travail **178**
 1 Lorsque, sans justes motifs, le collaborateur n'entre pas en service ou abandonne son emploi avec effet immédiat, les CFF ont droit à une indemnité égale à ¼ du salaire mensuel.

2 La réparation d'autres dommages demeure réservée.

Certificat de travail **179**
 1 Le collaborateur peut demander en tout temps aux CFF 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 À la demande expresse du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

I. Protection juridique.

180
Modifications contractuelles
 1 Les modifications contractuelles ont en principe lieu d'un commun accord entre le collaborateur et les CFF.

2 Les modifications requièrent la forme écrite.

181
Procédure
 1 Les CFF prononcent une décision en cas de désaccord sur une modification du contrat ou d'autres litiges découlant des rapports de travail.

2 La procédure est réglée par la PA.

3 Dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes, le collaborateur doit être renseigné, dans l'indication des voies de recours, sur la possibilité et les modalités d'une procédure de conciliation.

182
Résiliation annuelle selon l'article 10 LEg
 1 La protection contre le congé selon l'article 10 LEg est garantie.

2 Le collaborateur peut contester la résiliation par recours dans un délai de 30 jours.

183
Autorité de recours
 Le collaborateur peut recourir auprès du Tribunal administratif fédéral dans les 30 jours contre une décision sur laquelle il n'est pas d'accord, sous réserve de dispositions légales divergentes.

Indemnisation en cas d'acceptation du recours

184

¹ Si l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF,

- a. elle attribue une indemnisation au recourant, en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire ou de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure;
- b. elle ordonne le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée, en l'absence de justes motifs en cas de résiliation immédiate;
- c. les rapports de travail sont maintenus jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, en cas de violation des prescriptions relatives aux délais de congé.

² L'indemnisation selon l'alinéa 1, lettre a est fixée par l'autorité de recours compte tenu de l'ensemble des circonstances. En règle générale, elle s'élève au moins à six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel.

Poursuite de l'activité en cas d'acceptation du recours

185

¹ Les CFF proposent au collaborateur le poste occupé jusqu'alors ou, si cela s'avère impossible, un autre poste convenable lorsque l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF pour l'un des motifs suivants:

- a. la résiliation a été prononcée parce que le collaborateur a effectué, en toute bonne foi, une dénonciation selon l'article 22a, al. 1 LPers ou un signalement selon l'article 22a, al. 4 LPers ou parce qu'il a déposé en qualité de témoin;
- b. la résiliation est abusive au sens de l'article 336 CO;
- c. la résiliation a été prononcée durant l'une des périodes prévues par l'article 336c, al. 1 CO;
- d. la résiliation est discriminatoire selon les article 3 ou 4 LEg.

² Si le recours est accepté et que le collaborateur en fait la demande, l'autorité de recours attribue à ce dernier une indemnisation en remplacement de la poursuite de l'activité. En règle générale, l'indemnisation est d'au moins six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel.

186

La procédure de première instance ainsi que la procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral sont exemptes de frais, sauf en cas d'action téméraire.

Frais de procédure

187

La prescription de prétentions découlant des rapports de travail est régie par le CO et la LRFC.

Prescription

3^e partie:

Participation dans l'entreprise.

188

Objectifs ¹ Les parties contractantes encouragent la participation des collaborateurs dans l'entreprise.

² La participation doit en particulier contribuer à atteindre les objectifs suivants:

- politique du personnel orientée vers l'avenir et à laquelle les collaborateurs s'identifient;
- encouragement de la responsabilité personnelle des collaborateurs;
- satisfaction des collaborateurs à la place de travail;
- motivation au travail;
- bon climat dans l'entreprise;
- volonté de fournir de bonnes prestations.

189

Formes de participation ¹ Information
Ce terme recouvre l'information à temps et complète des CoPe.

² Consultation
La consultation signifie le droit de la CoPe d'être entendue et de donner des conseils avant une décision des CFF. Les CFF justifient leur décision si elle s'écarte de la proposition de la CoPe.

³ Codécision
La codécision signifie le droit de la CoPe de participer de façon paritaire à la prise de décision. La décision est prise par consensus. En cas d'égalité, il peut être fait appel au tribunal arbitral de la participation.

⁴ Administration autonome
L'administration autonome signifie le droit de la CoPe d'accomplir sa tâche de manière autonome.

190

Contenu de la participation Le contenu de la participation et sa répartition dans les formes de participation sont récapitulés dans l'annexe 10.

191

¹ La participation est assurée par des CoPe élues.

² Les CoPe travaillent aux niveaux groupe, division et surface. Elles représentent équitablement l'ensemble des collaborateurs assujettis à la CCT.

³ Les CoPe surveillent le respect et l'application des dispositions normatives de la CCT.

192

¹ La collaboration entre les CFF et les CoPe est fondée sur les règles de la bonne foi et la compréhension à l'égard des intérêts réciproques.

² Les directions de tous les niveaux reconnaissent l'importance des CoPe et soutiennent les membres dans l'accomplissement de leurs tâches.

³ Les CFF financent les CoPe.

193

Les membres des CoPe remplissent une fonction importante aux CFF et bénéficient d'une confiance particulière.

194

¹ Les membres sont protégés contre les préjudices, notamment lors de leur évaluation et de la fixation du salaire.

² Aucune résiliation en relation avec le mandat ne doit être prononcée pendant et directement après l'activité dans la CoPe. La résiliation pour de justes motifs demeure réservée.

195

Les directions de tous les niveaux encouragent le développement professionnel des membres des CoPe.

Commissions du personnel

Collaboration et financement

Position de confiance des CoPe

Protection des membres des CoPe

Développement des membres des CoPe

**Emploi après la fin
du mandat**

196

¹ Le collaborateur a la garantie d'obtenir un emploi approprié et convenable au sein des CFF lorsqu'il arrive au terme de son mandat dans la CoPe.

² La reprise d'un emploi est précédée d'un bilan sur la base duquel les mesures de développement nécessaires seront prises d'un commun accord.

197

Annexes Les détails sont réglés dans les annexes 9 et 10.

4^e partie:

Dispositions générales finales et transitoires.

Nature juridique des annexes **198**
Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de cette CCT.

Dispositions d'exécution **199**
¹ Les CFF sont habilités à édicter des dispositions d'exécution de la CCT.

² La concertation avec les CoPe est réglée par la CCT.

Durée de validité de la CCT **200**
¹ La présente CCT remplace celle du 21 décembre 2010.

² Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2018.

³ Si la CCT n'est dénoncée par aucune des parties contractantes, elle est prolongée tacitement et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

Dénonciation de la CCT **201**
¹ La dénonciation peut intervenir pour la première fois au 31 décembre 2018.

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

³ La dénonciation est communiquée par écrit à toutes les parties contractantes.

⁴ La dénonciation vaut pour toutes les parties contractantes.

Régime sans convention **202**
¹ Dans le régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables et sont considérées comme faisant partie intégrante du contrat individuel de travail jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais durant trois mois au plus.

² Pendant cette période, les collaborateurs continuent à payer la contribution aux frais d'application selon le chiffre 8.

³ Dans le régime sans convention, les institutions créées en commun subsistent aussi longtemps que les parties contractantes sont d'accord de les maintenir. L'alinéa 4 demeure réservé.

⁴ Les dispositions relatives à la commission de conciliation sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT.

Dispositions transitoires **203**
¹ Lorsque leur effet est d'une durée limitée, les accords particuliers entre les CFF et le collaborateur, ainsi que les décisions, demeurent valables.

² Toutes les dispositions d'exécution revêtant la forme d'instructions sont abrogées si elles sont en contradiction avec des prescriptions légales ou avec la CCT.

³ Toutes les dispositions d'exécution revêtant la forme de conventions, en particulier les BAR, demeurent valables au sens du procès-verbal de décisions de la CCT, à l'exception des dispositions contraires aux prescriptions légales.

Berne, le 9 décembre 2014

Les parties contractantes:

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

| | |
|----------------------|---|
| Andreas Meyer CEO | Markus Jordi Responsable Human Resources Membre de la Direction du Groupe |
|----------------------|---|

Syndicat du personnel des transports (SEV)

| | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Giorgio Tuti Président | Manuel Avallone Vice-président |
|---------------------------|-----------------------------------|

transfair – Le syndicat

| | |
|---|---|
| Werner Rüegg Président de la branche Transports publics | Christoph Furrer Responsable de la branche Transports publics |
|---|---|

Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants (VSLF)

| | |
|---------------------------|--------------------------------|
| Hubert Giger Président | Daniel Ruf Membre du Comité |
|---------------------------|--------------------------------|

Association des cadres des transports publics (ACTP)

| | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Markus Spühler Président | Hans Schwab Vice-président |
|-----------------------------|-------------------------------|

5^e partie:

Annexes.

| | | |
|-------------------|---|-----|
| Annexe 1: | Catégories particulières de personnel. | 102 |
| Annexe 2: | Égalité entre femmes et hommes. | 114 |
| Annexe 3: | Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail. | 122 |
| Annexe 4: | Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LDT. | 124 |
| Annexe 5: | Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LTr jusqu'au niveau d'exigences J. | 138 |
| Annexe 6: | Congés. | 140 |
| Annexe 7: | Allocations et remboursement de frais. | 146 |
| Annexe 8: | Procédure et prestations accordées lors d'une réorientation professionnelle en raison de projets de réorganisation et de rationalisation. | 152 |
| Annexe 9: | Participation dans l'entreprise. | 156 |
| Annexe 10: | Contenu de la participation dans l'entreprise. | 166 |

Annexe 1:

Catégories particulières de personnel.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Fondement | 1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 3, alinéa 2 de la CCT. |
| Champ d'application | 2 Sont considérés comme catégories particulières de personnel: a. les collaborateurs en seconde formation (A.); b. les stagiaires (B.); c. les étudiants et élèves d'écoles supérieures engagés comme auxiliaires (C.); d. les guides de voyage (D.); e. les collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée (E.); f. les bénéficiaires de rentes occupés (F.); g. les employés de maison (G.); h. le personnel de cuisine (H.). |
| | A. Collaborateurs en seconde formation. |
| Définition | 3 On entend par collaborateurs en seconde formation les personnes qui, disposant déjà d'une formation, suivent une formation complémentaire interne CFF, p.ex. de mécanicien de locomotive, de vendeur de voyages, d'agent commercial des trains ou d'opérateur du trafic ferroviaire. Il peut s'agir aussi bien de collaborateurs travaillant déjà aux CFF que de personnes engagées de l'extérieur. |
| Durée des rapports de travail | 4 ¹ Les dispositions ordinaires de la CCT sont applicables aux collaborateurs travaillant déjà aux CFF. ² Les personnes venant de l'extérieur des CFF sont engagées pour une durée déterminée correspondant à la seconde formation, avec option de poursuite de l'occupation en cas de réussite. |

| | |
|--|--|
| | 5 ¹ Le personnel en seconde formation touche un salaire mensuel. Salaire |
| | ² Le salaire est négocié avec le collaborateur. |
| | ³ Les allocations et l'indemnisation journalière forfaitaire selon l'annexe 7, chiffre 4, alinéa 6 sont comprises dans le salaire versé au personnel des locomotives en formation. D'entente avec les associations du personnel contractantes, les allocations peuvent également être intégrées dans le salaire de formation pour d'autres catégories de personnel. |

B. Stagiaires.

| | |
|--|---|
| | 6 Définition ¹ Sont considérées comme stagiaires les personnes suivant des études dans une haute école, une haute école spécialisée, une école professionnelle supérieure ou une institution comparable et qui accomplissent un stage de douze mois au maximum dans le cadre de leur formation. |
| | ² Leur sont assimilées les personnes qui, pour des considérations sociales, sont engagées – immédiatement à la suite d'un apprentissage professionnel accompli aux CFF, à CFF Cargo ou dans la communauté de formation login, – pour une durée déterminée de douze mois au maximum et – en l'absence d'un besoin selon les vues des CFF et dans le but de les faire entrer dans la vie professionnelle. |
| | ³ Sont assimilés aux stagiaires les diplômés d'une haute école qui sont engagés dans le cadre d'un programme d'encouragement des CFF ou de CFF Cargo pour une durée maximale de 18 mois. |

| | |
|--|---|
| | 7 Les rapports de travail sont de durée déterminée. Ils prennent fin sans résiliation. Durée des rapports de travail |
|--|---|

8

Salaire ¹ La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe de cas en cas le salaire des stagiaires; le profit pouvant être retiré du stage par l'entreprise est déterminant.

² Les stagiaires touchent un salaire mensuel forfaitaire incluant le 13^e mois de salaire, les allocations et l'éventuelle compensation du renchérissement.

³ Les allocations familiales selon le chiffre 92 CCT et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire forfaitaire selon l'alinéa 2.

9

Vacances La réglementation des vacances est à convenir avec le stagiaire. S'il renonce à des vacances du fait de la courte durée du stage, l'indemnisation des vacances selon la CCT doit être accordée.

C. Étudiants et élèves d'écoles supérieures engagés comme auxiliaires.

10

Définition Sont considérées comme étudiants et élèves d'écoles supérieures les personnes qui fréquentent une haute école, une haute école spécialisée, une école professionnelle supérieure, une école supérieure ou une institution comparable, et qui sont engagées pour quelques semaines.

11

Durée des rapports de travail Les rapports de travail sont de durée déterminée. Ils prennent fin sans résiliation.

12

Salaire ¹ La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe de cas en cas le salaire des étudiants et élèves d'écoles supérieures; le profit pouvant être retiré de l'emploi par l'entreprise est déterminant.

² Les étudiants et élèves d'écoles supérieures sont dédommés par un salaire horaire forfaitaire incluant le 13^e mois de salaire, les allocations et l'éventuelle compensation du renchérissement.

³ Les allocations familiales selon le chiffre 92 CCT et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire forfaitaire selon l'alinéa 2.

13

Vacances Dans chaque cas, l'indemnisation des vacances conforme à la CCT est accordée en lieu et place des vacances. Toutefois, si elle le désire expressément, la personne intéressée peut prendre des jours de vacances non payés.

D. Guides de voyage.

14

Définition Sont considérées comme guides de voyage les personnes engagées pour assurer l'accompagnement de voyages organisés d'un ou de plusieurs jours. Ce chapitre n'est donc pas applicable aux personnes engagées aux CFF selon d'autres rapports de travail et accompagnant à ce titre des voyages organisés par le chemin de fer.

15

Durée des rapports de travail Les rapports de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin sans résiliation.

Durée du travail **16**

¹ La durée du travail rétribuée comprend la totalité du temps qui s'écoule entre l'heure prescrite de prise du travail et la fin du voyage, après déduction des tours de repos lors de voyages de plusieurs jours. La durée des tours de repos est fixée par le service d'attache et ne devrait en règle générale pas être inférieure à neuf heures.

² Le décompte des prestations est fait mensuellement sur la base du temps de travail effectué. Le nombre total d'heures doit être arrondi à l'heure supérieure.

Salaire **17**

¹ La division compétente fixe le salaire des guides de voyage.

² Les guides de voyage sont rétribués par un salaire horaire forfaitaire incluant le 13^e mois de salaire, les allocations et l'éventuelle compensation du renchérissement.

³ Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3 LAFam est atteint.

⁴ L'indemnisation des vacances est versée en lieu et place de vacances.

⁵ Le remboursement de frais est réglé de cas en cas dans le contrat de travail.

E. Collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée.

Définition **18**

Sont considérées comme collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée les personnes souffrant d'un handicap mental ou physique et qui sont engagées pour des considérations sociales.

19

Les rapports de travail sont limités à six mois. Si les conditions requises du point de vue des prestations et du comportement sont remplies et si une possibilité de poursuivre l'occupation existe, des rapports de travail de durée indéterminée peuvent ensuite être conclus; ils sont soumis aux dispositions ordinaires de résiliation de la CCT.

20

La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe de cas en cas le salaire. Pour ce faire, elle tient compte des exigences et efforts que requiert l'accomplissement de la tâche prévue, du taux de rendement et de la situation par rapport aux assurances sociales.

F. Bénéficiaires de rentes occupés.

21

Définition

¹ Sont considérées comme bénéficiaires de rentes occupés les personnes engagées dans certains cas justifiés, déjà retraitées selon le règlement de prévoyance de la CP CFF ainsi que les personnes ayant déjà atteint l'âge donnant droit à l'AVS.

² Le chiffre 170, alinéa 2 CCT est réservé.

22

Les rapports de travail sont de durée déterminée. Ils prennent fin sans résiliation.

Durée des rapports de travail

Salaire

Définition

Durée des rapports de travail

23

Salaire ¹ La division ou l'unité centrale qui procède au recrutement fixe le salaire des bénéficiaires de rentes.

² Les bénéficiaires de rentes touchent un salaire forfaitaire mensuel ou horaire incluant le 13^e mois de salaire et la compensation éventuelle du renchérissement. Le salaire est déterminé selon l'activité attribuée (et non selon la fonction exercée avant la retraite).

³ Les bénéficiaires de rentes occupés ont droit aux allocations pour travail de nuit et du dimanche ainsi qu'au remboursement de frais. Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3 LAFam est atteint. Aucun autre droit selon les chiffres 90 à 95 CCT n'existe.

24

Vacances La réglementation des vacances est à convenir avec le bénéficiaire de rentes. S'il renonce à des vacances du fait de la courte durée de l'emploi, l'indemnisation des vacances selon la CCT doit être accordée.

G. Employés de maison.

25

Définition Sont considérées comme employés de maison les personnes occupées au nettoyage de locaux, au blanchissage, au raccommodage, etc.

26

Durée des rapports de travail Les rapports de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin sans résiliation.

27

Salaire ¹ Les employés de maison ayant un taux d'occupation constant touchent un salaire mensuel. En cas de taux d'occupation variable ou d'occupation discontinue, ils touchent un salaire horaire.

² Les taux pour le salaire annuel déterminant sont indiqués dans une disposition d'exécution. En cas de relèvement des plages salariales, ces taux sont adaptés dans la même proportion.

³ Les augmentations de salaire prennent effet le premier du mois qui suit l'atteinte des années d'emploi nécessaires.

⁴ Les allocations et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire. Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3 LAFam est atteint.

H. Personnel de cuisine.

28

Définition ¹ Sont considérées comme personnel de cuisine les personnes qui préparent des repas dans les cuisines des équipes des services des travaux et exécutent des travaux supplémentaires selon l'alinéa 2 du chiffre 30.

² Il est fait une distinction entre:

- a. les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire annuel et occupés à plein temps ou à temps partiel et
- b. les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire; un nombre d'heures minimal annuel doit être fixé dans le contrat de travail.

29

Les rapports de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin sans résiliation.

Durée des rapports de travail

**Généralités
concernant la durée
du travail**

30

¹ Le personnel de cuisine est assujéti à la LDT. Les dispositions valables pour les collaborateurs affectés à des travaux de construction s'appliquent par analogie.

² La durée quotidienne du travail comprend le temps consacré aux tâches de fonctionnement de la cuisine d'équipe, y compris l'entretien et l'administration de la cuisine d'équipe ainsi que la gestion de la comptabilité de la cuisine.

³ Le temps nécessaire par jour de travail, y compris pour les travaux désignés à l'alinéa 2, est déterminé selon les valeurs de référence suivantes:

| Repas par jour | Heures par jour | Taux d'occupation en % (collaborateurs selon chiffre 28, al. 2, lettre a; base = durée du travail selon CCT pour une occupation à plein temps) |
|----------------|-----------------|--|
| plus de 30 | 8,2 | 100 |
| 26 à 30 | 7,7 | 94 |
| 21 à 25 | 7,2 | 88 |
| 16 à 20 | 6,8 | 83 |
| 11 à 15 | 6,2 | 76 |
| 8 à 10 | 5,7 | 70 |

⁴ Pour les grandes cuisines, la livraison de repas, etc., la réglementation de la durée du travail est convenue de cas en cas.

⁵ Sont considérées comme heures d'appoint:

- les mises à contribution extraordinaires, pour autant que la durée d'occupation totale du jour en question dépasse de plus de 30 minutes celle fixée à l'alinéa 3. De telles mises à contribution peuvent résulter par exemple
 - de l'engagement en un endroit très éloigné du lieu de travail ou de domicile;
 - de l'attente du premier train pour le retour au domicile, après le travail nocturne;
- le temps de travail fourni exceptionnellement pendant un jour libre;
- les majorations de temps pour travail de nuit.

31

**Dispositions
complémentaires
sur la durée du
travail des collabo-
rateurs selon le
chiffre 28, alinéa 2,
lettre a**

¹ Les collaborateurs travaillant à temps complet comme ceux occupés à temps partiel sont employés à raison de cinq jours par semaine (semaine de cinq jours ordinaire), sous réserve des jours libres selon la CCT.

² Le taux d'occupation est fixé sur la base du nombre moyen de repas préparés par jour de travail selon l'alinéa 3 du chiffre 30.

³ Si le nombre de repas déterminant pour la fixation du taux d'occupation est supérieur ou inférieur certains jours, la différence de temps selon l'alinéa 3 du chiffre 30 est à porter au crédit ou au débit du compte de temps, comme heures d'appoint ou comme heures non effectuées.

⁴ Lorsque les besoins en personnel de cuisine ne correspondent pas au taux d'occupation, un autre travail convenable peut être attribué. Le calcul du temps de travail pour de tels travaux découle des dispositions ordinaires de la CCT.

⁵ Les dispositions ordinaires de la CCT sont applicables pour le calcul du temps de travail, la gestion du compte de temps et les limites autorisées.

32

**Dispositions
complémentaires
sur la durée du
travail des collabo-
rateurs selon le
chiffre 28, alinéa 2,
lettre b**

¹ Le temps de travail et les heures d'appoint de ces collaborateurs sont payés mensuellement.

² Le plan de travail est à porter à la connaissance des collaborateurs au moins deux semaines à l'avance.

33

Salaire

¹ Le personnel de cuisine ayant un taux d'occupation constant touche un salaire mensuel. En cas de taux d'occupation variable ou d'occupation discontinue, il touche un salaire horaire.

² Les taux pour le salaire annuel déterminant sont indiqués dans une disposition d'exécution. En cas de relèvement des plages salariales, ces taux sont adaptés dans la même proportion.

³ Les augmentations de salaire prennent effet le premier du mois qui suit l'atteinte des années d'emploi nécessaires.

⁴ Les allocations et le remboursement de frais sont accordés en plus du salaire. Un droit à l'allocation familiale existe lorsque le revenu minimal selon l'article 13, al. 3 LAFam est atteint.

Annexe 2:

Égalité entre femmes et hommes.

A. Généralités.

1

Fondement Cette annexe se fonde sur la LEg, l'article 4 de la LPers et le chiffre 27 de la CCT.

B. Égalité générale.

2

Principe ¹ L'encouragement et la réalisation de l'égalité sont un processus de développement permanent dans tous les secteurs de l'entreprise.

² Les CFF encouragent la compatibilité entre tâches professionnelles et tâches familiales et en définissent les modalités dans les dispositions d'exécution. Par famille, on entend toute communauté de vie, indépendamment de l'état civil. La personne assurant seule l'éducation d'un enfant constitue une famille monoparentale.

³ La reprise de l'activité professionnelle des femmes et des hommes ainsi que l'adaptation du taux d'occupation, notamment après un congé de maternité ou une interruption pour des raisons familiales, doivent être encouragées.

⁴ Des demandes de solutions individuelles d'aménagement du temps de travail émanant des collaborateurs assumant des devoirs d'éducation et d'entretien sont à examiner avec bienveillance.

3

Politique en matière d'égalité ¹ La Direction du groupe approuve la politique en matière d'égalité ainsi que les objectifs annuels contraignants assignés à la hiérarchie.

² Les CFF s'engagent à mettre à disposition les ressources nécessaires.

³ Les supérieurs sont responsables de la mise en œuvre selon l'alinéa 1.

⁴ Le controlling est assuré.

4

¹ La personne qui se sent directement ou indirectement lésée du fait qu'elle est une femme ou un homme a droit à l'ouverture d'une enquête et à une décision.

² La procédure est régie par la PA.

5

¹ Les associations du personnel contractantes sont régulièrement informées sur l'état de l'égalité entre femmes et hommes.

² Les CFF associent les CoPe dans les questions qui concernent l'égalité entre femmes et hommes.

C. Procédure de conciliation.

6

¹ La personne qui se sent directement ou indirectement lésée du fait qu'elle est une femme ou un homme a le droit de soumettre des décisions de première instance à la commission de conciliation paritaire.

² La procédure de conciliation est facultative pour les collaborateurs.

³ La procédure de conciliation est gratuite.

7

Les décisions de première instance mentionnent, dans l'indication des voies de droit, la possibilité d'ouvrir une procédure de conciliation ainsi que les modalités.

Droits et procédure

Information et participation

Droit à une conciliation gratuite

Indication des voies de droit

| | |
|---|---|
| Ouverture de la procédure de conciliation | <p>8</p> <p>¹ Il peut être fait appel à la commission de conciliation dans les 30 jours suivant la réception de la décision, mais au plus tard jusqu'au moment où un recours est déposé.</p> <p>² Le collaborateur adresse sa requête au secrétariat de la commission de conciliation.</p> <p>³ La demande de conciliation contient des conclusions assorties d'une brève justification.</p> |
| Tâches et compétences de la commission de conciliation | <p>9</p> <p>¹ La commission de conciliation essaie, par une procédure rapide et orale, d'amener l'instance de décision et la personne concernée à se mettre d'accord.</p> <p>² La commission de conciliation négocie dans la langue officielle dans laquelle la personne concernée a établi sa demande.</p> <p>³ Le secrétariat de la commission de conciliation tient le procès-verbal des étapes de la procédure et enregistre la conciliation.</p> <p>⁴ Une conciliation conclue devant la commission de conciliation est exécutoire au même titre qu'une décision.</p> |
| Échec de la négociation de conciliation | <p>10</p> <p>¹ À défaut d'entente, la commission de conciliation enregistre par écrit le désaccord et renseigne la personne concernée au sujet du délai de recours.</p> <p>² Elle adresse une copie du procès-verbal à l'instance de recours.</p> <p>³ Si le collaborateur ne fait pas appel à l'instance de recours dans les 30 jours, la décision de première instance entre en force.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>¹ La commission de conciliation comprend une présidente et deux membres.</p> <p>² La présidente et les membres doivent disposer de compétences sociales et de connaissances spécifiques en «Gender Management».</p> <p>³ La présidente doit avoir achevé une formation juridique et ne doit être ni collaboratrice des CFF ni membre d'une association du personnel contractante.</p> <p>⁴ La Direction du groupe et les associations du personnel contractantes nomment chacune un membre.</p> <p>⁵ La Direction du groupe nomme la présidente sur proposition des membres de la commission.</p> <p>⁶ La présidente et les membres sont nommés pour quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé.</p> <p>⁷ Si la présidente est absente durant une longue période pendant une procédure de conciliation, les deux membres de la commission de conciliation nomment une remplaçante remplissant les critères pour la reprise de la présidence selon les alinéas 2 et 3. La remplaçante dirige la procédure de conciliation en cours.</p> | <p>11</p> <p>Commission de conciliation</p> |
| <p>Les CFF assurent à leurs frais le secrétariat.</p> | <p>12</p> <p>Secrétariat de la commission de conciliation</p> |
| <p>Les informations fournies par ou sur des personnes concernées ainsi que les mesures et procédures engagées doivent être traitées de manière absolument confidentielle par toutes les parties.</p> | <p>13</p> <p>Obligation de garder le secret</p> |

D. Harcèlement sexuel et sexiste.**14****Champ d'application**

¹ Ce chapitre est applicable en cas de harcèlement sexuel et sexiste aussi bien entre collaboratrices et collaborateurs que de la part de tiers vis-à-vis de collaboratrices et de collaborateurs.

² Le chapitre B est applicable si aucune disposition spéciale n'est contenue dans le présent chapitre.

15**Harcèlement sexuel et sexiste**

¹ Le harcèlement sexuel et sexiste blesse la dignité des victimes, entrave leur intégration et affecte les prestations.

² Sont considérés comme harcèlement sexuel et sexiste les actes et déclarations non désirés, en particulier:

- a. les remarques désobligeantes;
- b. les remarques sur l'apparence physique;
- c. les propos et plaisanteries sexistes;
- d. le fait de montrer, suspendre, exhiber ou envoyer du matériel de nature sexiste;
- e. les sollicitations ou invitations ambiguës;
- f. les contacts physiques apparemment fortuits ou les contacts physiques importuns;
- g. les tentatives d'approche accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles;
- h. le fait de harceler ou pourchasser une personne à l'extérieur de l'entreprise;
- i. les autres contraintes sexuelles et le viol.

16**Protection contre le harcèlement sexuel et sexiste**

¹ Les CFF s'engagent à créer un climat de confiance et de respect de la personne susceptible d'empêcher tout harcèlement sexuel ou sexiste, aussi bien physique que psychique.

² Le harcèlement sexuel et sexiste est considéré comme une violation des obligations découlant du contrat de travail et ne saurait être toléré par les CFF. Les chiffres 45 à 47 de la CCT sont applicables.

³ La personne qui se plaint de harcèlement sexuel ou sexiste ne doit pas être exposée à des préjudices au niveau professionnel. Il en est de même des personnes appelées à renseigner et des témoins.

17

La personne concernée a le droit de bénéficier de conseils et d'un soutien.

Droit à des conseils et à un soutien**18**

¹ La personne concernée a droit à l'ouverture d'une enquête et à une décision.

Autres droits

² La demande d'enquête et de décision peut être adressée directement au supérieur ou au team de confiance selon le chiffre 19.

³ La décision doit être notifiée tant à la personne qui est l'auteur du harcèlement qu'à celle qui en a été la victime.

⁴ En outre, la personne concernée a le droit de bénéficier de conseils donnés à titre professionnel en dehors de l'entreprise. Les CFF prennent à leur charge les coûts d'un conseil externe lorsqu'aucune assurance ou institution selon la LAVI n'est tenue de verser des prestations. Le recours contre la personne auteur du harcèlement demeure réservé.

⁵ En cas de harcèlement sexuel ou sexiste pendant le travail impliquant un tiers, le même soutien est à la disposition de la personne concernée. Celle-ci bénéficie également de l'appui des CFF en cas d'éventuelle procédure pénale contre un tiers.

**Team de confiance
en cas de
harcèlement sexuel
ou sexiste**

19

¹ Le team de confiance se compose d'un homme et d'une femme.

² Les membres du team de confiance ne doivent pas être membres de la commission de conciliation.

³ Le responsable Human Resources nomme les membres du team de confiance pour quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé.

⁴ Le team de confiance transmet immédiatement la demande d'enquête et de décision à l'unité organisationnelle compétente.

⁵ L'unité organisationnelle compétente communique le résultat de l'enquête au team de confiance et lui soumet les mesures prévues.

⁶ Le team de confiance prend position par écrit sur les mesures proposées à l'appui des pièces du dossier et adresse une proposition à l'unité organisationnelle compétente.

**Unité centrale
Human Resources**

20

L'unité centrale Human Resources peut, en cas d'urgence, ordonner un retrait de la place de travail de la personne auteur du harcèlement ou décider d'une mesure préventive.

Annexe 3:

Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail.

Fondement ¹ Cette annexe se fonde sur le chiffre 24 de la CCT.

Principe ¹ Les collaborateurs transférés à un autre lieu de travail sont accueillis personnellement par le supérieur et introduits dans leur nouvelle activité.

² Lors de transferts dans une autre région linguistique, la fréquentation de cours de langue est activement soutenue. Les frais résultant des cours de langue sont pris en charge par les CFF.

Changement de lieu de domicile ou de lieu de travail ³ Les critères liés au collaborateur qui peuvent entrer en ligne de compte pour l'affectation au nouveau lieu de travail sont à définir dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

² Si l'offre des transports publics s'avère défavorable, la personne concernée peut prétendre à des adaptations de l'horaire ordinaire de travail jusqu'au moment du changement de domicile, mais au maximum durant une année.

³ Jusqu'au changement de domicile, la moitié du temps de trajet supplémentaire est comptée comme majoration de temps du tour de travail, mais au maximum durant une année.

⁴ En cas de frais de double location résultant d'un transfert à court terme à un autre lieu de travail, les CFF prennent à leur charge le loyer le meilleur marché durant une année au maximum.

⁵ La moitié du montant défini pour un repas principal peut être mis en compte pour chaque repas principal pris sur le nouveau lieu de travail, mais seulement jusqu'au changement de lieu de domicile et durant une année au maximum, lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- les repas ne peuvent plus être pris à la maison ou à l'endroit habituel et
- aucun restaurant du personnel ou établissement offrant des conditions de prix comparables n'est à disposition au lieu de travail.

⁶ Si la nouvelle allocation régionale est inférieure à l'ancienne, une garantie d'allocation régionale est accordée pour la différence durant deux ans.

Annexe 4:

Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LDT.

A. Généralités.

| | |
|----------------------------|--|
| Fondement | 1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 49 de la CCT. |
| Champ d'application | 2 ¹ Cette annexe est applicable aux collaborateurs soumis à la LDT qui sont occupés sur la base de la semaine d'exploitation de cinq jours ou de la semaine ordinaire de cinq jours. ² Dans le cadre de la semaine d'exploitation de cinq jours, les jours de repos et de compensation sont répartis de manière à offrir une solution équivalente à la semaine ordinaire de cinq jours. ³ Pour la semaine ordinaire de cinq jours, la durée du travail s'étend du lundi au vendredi, le samedi étant considéré comme un jour de compensation et le dimanche un jour de repos. |

B. Réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR).

| | |
|--------------------|---|
| Compétences | 3 ¹ Les divisions peuvent conclure avec les associations du personnel contractantes des BAR pour leurs unités d'affaires ou unités organisationnelles. ² Ces réglementations peuvent contenir des dérogations aux dispositions de cette annexe. ³ Elles ne prévoient notamment pas de prestations pécuniaires, telles que des allocations, et ne renferment idéalement aucune réglementation contraire à la CCT. ⁴ Les divisions peuvent convenir de régler d'autres particularités dans le cadre de la participation dans l'entreprise. |
|--------------------|---|

⁵ En principe, les dispositions d'une BAR s'appliquent uniquement aux activités prévues dans celle-ci.

4
Lorsque les BAR ne contiennent aucune réglementation en la matière ou qu'il n'existe pas de BAR, il peut être dérogé à cette annexe dans le cadre de la participation dans l'entreprise, pour autant que les chiffres correspondants le prévoient.

5
¹ La durée de validité et la dénonciation des BAR sont réglées dans la présente CCT.

² Les parties contractantes sont ouvertes aux propositions de modifications des BAR ou de compléments à celles-ci faites pendant leur durée de validité, à les étudier et à rechercher des solutions selon les règles de la bonne foi. À défaut d'entente, les BAR convenues conservent leur validité.

C. Gestion du temps et limites autorisées.

I. Réglementations applicables aux collaborateurs assurant des tours.

6
¹ Est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte un solde positif de +80 heures ou un solde négatif de -25 heures, l'objectif étant que le solde du compte de temps se situe entre 0 et +25 heures.

² Les limites autorisées en cours d'année sont de +100 heures et -40 heures.

³ D'autres limites autorisées en cours d'année peuvent être définies dans le cadre des BAR.

⁴ Les limites autorisées en cours d'année sont contrôlées au

Règle de délégation

Durée de validité et dénonciation des BAR

Limites autorisées

Report à la fin de la période de décompte

milieu de la période de décompte. Si la limite supérieure est dépassée à cette date, le temps excédentaire est reporté sur un compte de jours de compensation séparé. Si la limite inférieure est dépassée à cette date, le temps manquant est compensé jusqu'à cette limite, pour autant que les CFF aient été en demeure d'accepter des prestations de travail.

⁵ Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du supérieur.

7

¹ Les soldes de temps de plus de 80 heures sont transférés sur le compte de temps supplémentaire à la fin de la période de décompte.

² Les soldes de temps compris entre 25 et 80 heures sont reportés sur un compte de jours de compensation séparé, qui est en principe destiné à financer des jours de compensation supplémentaires. Si ce report entraîne, sur le compte de jours de compensation, un dépassement du solde de 55 heures en raison d'un avoir déjà disponible, le temps au-delà des 55 heures est reporté sur le compte de temps supplémentaire.

³ Le compte de jours de compensation séparé se compose des éléments suivants:

- a. bonifications en temps pour les jours libres non obtenus selon le chiffre 27;
- b. bonifications en temps résultant du transfert en milieu d'année du temps de travail dépassant la limite autorisée supérieure en cours d'année selon le chiffre 6, alinéa 4;
- c. durée annuelle du travail selon l'alinéa 2, si le solde n'atteint pas encore 55 heures.

Si le solde de ce compte est déjà de 55 heures ou plus, seules les bonifications en temps selon le chiffre 6, alinéa 4 et le chiffre 27 peuvent encore y être comptabilisées.

⁴ Les soldes de temps compris entre 0 et 25 heures sont reportés sur l'année suivante.

⁵ En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est mis à 0 à la fin de la période de décompte.

8

Gestion du temps en cours d'année

¹ Les jours libres résultant des soldes de temps selon le chiffre 7, alinéa 3 (compte de jours de compensation) sont attribués, après consultation, au plus tard dans le cadre de la répartition mensuelle.

² Cet avoir peut être compensé durant le mois en cours sous forme de minutes, d'heures ou de jours entiers moyennant entente réciproque (codécision).

II. Réglementations applicables aux collaborateurs avec autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail.

9

Limites autorisées

¹ Est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte un solde positif de +80 heures ou un solde négatif de -25 heures, l'objectif étant que le solde du compte de temps se situe entre -25 et +25 heures.

² Les limites autorisées en cours d'année sont de +100 heures et -40 heures.

³ D'autres limites autorisées en cours d'année peuvent être définies dans le cadre des BAR.

⁴ Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées.

Report à la fin de la période de décompte

10

- ¹ Les soldes de temps sont reportés sur l'année suivante.
- ² En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est compensé à la fin de la période de décompte.

D. Durée du travail.

Mise en compte du temps de travail en cas de modifications à court terme

11

- ¹ Lorsque le tour de travail est modifié moins de 36 heures avant le début du travail ou pendant le travail, il faut porter en compte au moins le temps de travail (plus les éventuelles majorations de temps sans travail de nuit 2 et 3) du tour attribué initialement.

² Des dérogations peuvent être convenues dans le cadre des BAR.

Temps d'attente

12

- ¹ Les temps d'attente suivants comptent comme temps de travail lorsqu'ils ne dépassent pas 30 minutes isolément:
 - a. attente de correspondances;
 - b. temps d'attente entre l'arrivée du train et le début du travail;
 - c. temps d'attente entre la fin du travail et le départ du train.

² Les temps d'attente isolés de plus de 30 minutes sont considérés comme pauses.

³ Pour autant que les conditions permettant la prise en considération de pauses comme temps de travail soient remplies, la mise en compte du temps correspondant doit être effectuée.

Lorsque cela est justifié, le temps nécessaire à la remise/reprise immédiate du travail dans un même lieu de travail est compté comme temps de travail.

13

Remise du travail

14

Pauses et majorations de temps

- ¹ Sont comptées comme temps de travail:
 - a. les pauses hors du lieu de travail, à raison de 30 % de leur durée;
 - b. les pauses au lieu de travail, à raison de 20 %, pour autant que pendant le tour de travail trois pauses en tout (y c. celles prises à l'extérieur) soient prévues.

² Les majorations de temps pour travail de nuit ne sont pas accordées sur la part des pauses comptant comme temps de travail.

15

Temps de travail minimal par tour de travail

- ¹ Pour le personnel occupé à plein temps, des tours de travail de moins de six heures ne doivent être prévus et attribués que dans le cadre des BAR ou, dans des cas isolés, qu'avec l'assentiment du personnel concerné.

² Des dérogations peuvent également être convenues dans le cadre de la participation dans l'entreprise lorsque les BAR ne contiennent aucune réglementation en la matière ou qu'il n'existe pas de BAR.

16

Jours de réserve

- ¹ Les jours de réserve comptent comme jours de travail. L'attribution de jours libres en lieu et place de jours de réserve au cours d'un mois requiert l'assentiment du collaborateur.

² Si aucune affectation n'est attribuée 36 heures avant le début du tour de travail, une durée de travail moyenne de 420 minutes, ou la durée de travail effective si celle-ci est supérieure, est prise en compte.

E. Pauses.

17

Répartition des pauses

¹ Une pause peut être fixée pendant les 90 premières minutes d'un tour de travail uniquement dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4 ou, dans des cas isolés, avec l'assentiment des collaborateurs concernés.

² Cette disposition ne s'applique pas aux pauses que les nécessités de l'horaire obligent à fixer immédiatement avant, pendant ou après un trajet sans prestation de travail.

18

Nombre de pauses

¹ Deux pauses sont admises dans un même tour de travail.

² Dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4 ou, dans des cas isolés, avec l'assentiment des collaborateurs concernés, ce nombre peut exceptionnellement être porté à trois lorsque, dans les petits services à faible trafic, des durées d'occupation étendues et conditionnées par l'horaire l'exigent afin de maintenir la desserte du matin et du soir avec le même collaborateur.

19

Interruption de travail

¹ À la demande des collaborateurs ou de leurs représentants et lorsque le tour de travail ne dépasse pas neuf heures, une interruption de travail de plus de 20 minutes en lieu et place d'une pause peut être prévue pour prendre une collation; dans ce cas, 20 minutes au moins de cette interruption de travail comptent comme temps de travail.

² Cette disposition est également applicable lorsque, pour des raisons d'exploitation, des interruptions de travail de plus de 20 minutes doivent être prévues, pour autant que la pause n'atteigne pas une heure au moins.

³ Les majorations de temps pour travail de nuit selon le chiffre 60, alinéa 2, lettre c de la CCT sont aussi accordées pour les interruptions de travail comptant comme temps de travail.

F. Tour de travail.

20

Le tour de travail comprend le temps de travail et les pauses.

Définition

21

Le tour de travail ne doit pas dépasser 11 heures en moyenne de 28 jours ou dans une rotation complète de tours de travail.

Durée

G. Jours libres.

I. Généralités.

22

Les 115/116 jours libres selon le chiffre 71 de la CCT se composent de 63 jours de repos et de 52 jours de compensation, respectivement 53 jours de compensation les années comptant 53 samedis.

Droit

23

Les majorations de temps pour travail de nuit 3 sont compensées sous forme de jours de compensation supplémentaires.

Majoration de temps pour travail de nuit 3

24

¹ Dans un mois civil, quatre jours de repos et deux jours de compensation au moins doivent être accordés.

Attribution

Intervalles entre les jours de repos

² Les jours de repos et de compensation doivent être répartis de manière appropriée. Seuls des 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 des CFF).

³ En cas de service de piquet, deux jours de compensation peuvent être attribués sans jour de repos. L'attribution de plus de deux jours de compensation sans jour de repos est uniquement possible en cas de service de piquet durant des jours fériés.

⁴ Un jour de repos ou de compensation comprend 24 heures consécutives et doit pouvoir être passé au domicile. Si un ou plusieurs jours de repos sont associés à un ou plusieurs jours de compensation, l'un de ces jours de compensation peut être réduit d'une heure d'entente avec le collaborateur ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

⁵ Le droit minimal aux jours de compensation est déterminé sur la base du tableau de service et d'une rotation complète de tours de travail. En principe, le nombre de jours de compensation à accorder doit correspondre au nombre de jours calculé sur la base de la moyenne des tours de travail prévus. Des écarts de trois jours au plus sont possibles. Des écarts plus importants peuvent être convenus dans le cadre de la codécision.

25

¹ Des périodes de plus de dix jours de travail et de compensation entre deux jours de repos sont à éviter autant que possible; des périodes de plus de onze jours ne sont autorisées qu'avec l'assentiment des collaborateurs concernés dans des cas isolés ou dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4.

² Des intervalles de plus de 13 jours sont interdits.

26

Une période de 28 jours au maximum entre des dimanches libres n'est autorisée qu'exceptionnellement, avec chaque fois l'assentiment du personnel concerné ou dans le cadre de la règle de délégation selon le chiffre 4.

Intervalles entre les dimanches libres

27

¹ Par jour libre non obtenu, l'avoir en temps correspondant de la DAT (492 minutes pour un emploi à plein temps) est reporté sur un compte de jours de compensation séparé. Si le solde disponible sur le compte DAT n'est pas suffisant, l'entreprise crédite le temps manquant.

Report

² La prise en compte sur le droit de l'année suivante de jours libres accordés en trop n'est pas admise, à moins que le collaborateur n'ait demandé expressément et obtenu exceptionnellement les jours en question.

28

¹ Le droit aux jours de repos et de compensation lors d'un engagement ou d'une sortie au cours de l'année ainsi que celui des collaborateurs occupés de manière discontinue sont calculés proportionnellement à la durée du travail selon la formule suivante:

Droit à l'engagement ou à la sortie

- jours de repos: multiplier 63 jours de repos par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le chiffre obtenu est arrondi à l'unité supérieure;
- jours de compensation: multiplier 52/53 jours de compensation par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le chiffre obtenu est arrondi à l'unité; les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

² Le collaborateur ayant obtenu trop de jours de repos et de compensation lors de la cessation des rapports de travail ne devra pas les compenser, sous réserve de l'alinéa 3.

³ Si les rapports de travail sont résiliés volontairement ou par suite de la propre faute, les jours de repos et de compensation obtenus en trop seront imputés sur les jours de vacances non encore obtenus.

II. Réglementations applicables aux collaborateurs soumis à la semaine d'exploitation de cinq jours.

29

Réduction

¹ En cas d'application de la semaine d'exploitation de cinq jours, le droit aux jours de repos et de compensation est réduit lors d'absences en jours entiers pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité, de congé non payé, de congé de perfectionnement entièrement ou partiellement payé, de suspension préventive ou de mise en disponibilité. Les absences de plus de six jours entiers consécutifs pour cause de service obligatoire suisse sont prises en compte pour la réduction.

² Les jours de travail interrompus pour cause de maladie ou d'accident ne sont pas pris en compte.

³ Les absences en jours entiers pour cause de maladie ou d'accident ne dépassant pas cinq jours au total par année civile ne donnent lieu à aucune réduction. Si elles dépassent cinq jours par année civile au total, le droit aux jours de repos et de compensation est réduit à partir du premier jour d'absence.

⁴ Si la capacité de travail est temporairement réduite pour des raisons médicales, aucune réduction n'est opérée sur le nombre de jours de repos et de compensation. Les jours de repos ou de compensation accordés comptent comme jours entiers.

⁵ La réduction des jours de repos et de compensation est calculée selon la formule suivante:

- multiplier 63 jours de repos par la durée de l'absence et diviser le résultat par 365 ou 366. Les fractions de jours sont abandonnées;
- multiplier 52/53 jours de compensation par la durée de l'absence et diviser le résultat par 365 ou 366. Le résultat est arrondi à l'unité: les fractions inférieures à 0,5 sont arrondies vers le bas, celles de 0,5 et plus vers le haut (arrondi commercial).

⁶ Il n'existe aucun droit à des jours libres lorsque le collaborateur est absent une année entière.

III. Réglementations applicables aux collaborateurs soumis à la semaine ordinaire de cinq jours.

30

Lors d'absences pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité, de service obligatoire suisse, de congé non payé, de congé de perfectionnement partiellement ou entièrement payé, de suspension préventive ou encore de mise en disponibilité, les samedis, dimanches et jours fériés tombant durant l'absence sont considérés comme jours libres obtenus.

Jours libres en cas d'absence dans le cadre de la semaine ordinaire de cinq jours

H. Vacances.

31

Obtention des vacances

Les vacances durent en principe du samedi au samedi. Une semaine de vacances, ou la première lorsque le collaborateur en prend plusieurs d'affilée, comprend cinq jours de travail, deux jours de compensation et un jour de repos. Les semaines de vacances suivantes se composent de cinq jours de travail, d'un jour de compensation et d'un jour de repos. Dans le cadre de la participation dans l'entreprise, le dimanche après les vacances peut également être accordé comme jour de repos. Des dérogations sont possibles de cas en cas avec l'assentiment du collaborateur concerné.

32

Fin du travail avant les vacances

¹ Le dernier jour de travail précédant immédiatement le premier jour de vacances, la fin du travail doit être fixée le plus tôt possible; une fin du travail après 22 h 00 n'est pas admise.

² Des dérogations ne sont possibles que dans des cas isolés et avec l'assentiment du collaborateur concerné.

Annexe 5:

Réglementations particulières de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LTr jusqu'au niveau d'exigences J.

| | |
|---|--|
| Fondement | 1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 49 de la CCT. |
| Champ d'application | 2 Cette annexe est applicable aux collaborateurs classés jusqu'au niveau d'exigences J qui sont assujettis à la LTr. |
| Limites autorisées de la durée annuelle du travail | 3 <p>¹ Est considéré comme limite autorisée durant la période de décompte un solde positif de +100 heures ou un solde négatif de -40 heures. À la fin de la période de décompte, le solde du compte de temps doit être compris entre -25 et +25 heures.</p> <p>² Si un solde du compte de temps dépasse les limites autorisées en cours d'année, le supérieur doit planifier le retour aux limites autorisées avant la fin de l'année civile en concertation (consultation) avec le collaborateur.</p> <p>³ Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées.</p> |
| Report à la fin de la période de décompte | 4 <p>¹ Les soldes de temps sont reportés sur l'année suivante.</p> <p>² En présence d'un solde de temps négatif dû à une demeure de l'employeur, le solde est compensé à la fin de la période de décompte.</p> |
| Accomplissement du travail | 5 <p>¹ Le travail peut être accompli du lundi au vendredi entre 6 h 00 et 20 h 00.</p> <p>² Il est possible de travailler volontairement le samedi à la place d'un autre jour de la semaine moyennant l'accord du supérieur direct. Aucune allocation n'est versée.</p> |

³ Le supérieur direct est responsable de garantir un service répondant aux attentes de la clientèle.

6
Au plus tard après cinq heures de travail, le collaborateur doit prendre une pause d'au moins 30 minutes en dehors de la place de travail.

7
Pour les déplacements à l'étranger, le temps compris entre 22 h 00 et 6 h 00 est considéré comme temps de repos.

8
Lors d'absences pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité, de service obligatoire suisse, de congé non payé, de congé de perfectionnement partiellement ou entièrement payé, de suspension préventive ou encore de mise en disponibilité, les samedis, dimanches et jours fériés tombant durant l'absence sont considérés comme jours libres obtenus.

9
¹ Le droit aux jours libres lors d'un engagement ou d'une sortie au cours de l'année ainsi que celui des collaborateurs occupés de manière discontinue sont calculés proportionnellement à la durée du travail selon la formule suivante:
– multiplier 115 jours par la durée des rapports de travail en jours et diviser le résultat par 365 ou 366. Le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

² Le collaborateur ayant obtenu trop de jours libres lors de la cessation des rapports de travail ne devra pas les compenser, sous réserve de l'alinéa 3.

³ Si les rapports de travail sont résiliés volontairement ou par suite de la propre faute, les jours libres obtenus en trop seront imputés sur les jours de vacances non encore obtenus.

Pauses

Déplacements à l'étranger

Jours libres

Droit à l'engagement ou à la sortie

Annexe 6:

Congés.

Fondement ¹ Cette annexe se fonde sur le chiffre 78 de la CCT.

Octroi ² Le collaborateur doit adresser en temps utile une demande de congé motivée à son supérieur.

² Le congé doit être accordé en tenant compte équitablement du motif et à la condition que le déroulement du travail le permette.

Extension du champ d'application ³ Les enfants d'un autre lit, les enfants recueillis, les beaux-parents et les parents adoptifs de même que les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés aux enfants, aux parents et aux frères et sœurs.

² Pour les absences selon le chiffre 5, lettres d à g, le partenaire est assimilé au conjoint.

³ Les motifs du congé cités au chiffre 5, lettres a et d à g, s'appliquent par analogie au partenariat enregistré.

Octroi ultérieur ⁴ Lorsque le congé coïncide avec des jours libres ou de vacances, il n'est octroyé ultérieurement que si cela est expressément mentionné. Dans tous les autres cas, le temps est considéré comme obtenu.

Congés payés ⁵ Les CFF accordent un congé payé dans les cas et la mesure définis ci-après:

| Motif du congé | Étendue du congé | Octroi ultérieur |
|---|------------------|---------------------------|
| a. Mariage (y compris cérémonies civile et religieuse) et remariage | 3 jours | oui |
| b. Naissance d'un enfant (congé de paternité). Les naissances multiples valent pour une naissance | 10 jours | dans le délai d'une année |

| Motif du congé | Étendue du congé | Octroi ultérieur |
|---|---|---------------------------|
| c. Congé d'adoption | 10 jours | dans le délai d'une année |
| d. Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant | 3 jours | oui |
| e. Décès des beaux-parents, d'une sœur ou d'un frère, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, d'une belle-fille ou d'un beau-fils, de petits-enfants ou d'arrière-petits-enfants | 1 jour | non |
| f. Décès d'un des grands-parents, d'un des arrière-grands-parents, d'une tante ou d'un oncle, y compris ceux du conjoint | 1 jour | non |
| g. Absences pour des raisons familiales telles que: – soins en raison d'un accident ou d'une maladie subite; – accompagnement d'une personne en fin de vie. Prolongation possible du congé | jusqu'à 2 jours par cas isolé 2 jours au maximum | non |
| h. Soins aux enfants dans une famille monoparentale, pour autant qu'ils ne puissent pas être organisés autrement | jusqu'à 5 jours par année civile | non |
| i. Candidature à un poste | le temps nécessaire | non |
| j. Déménagement pour des raisons privées Déménagement pour des raisons professionnelles | 1 jour 2 jours | oui oui |
| k. Entretien avec les autorités (le congé n'est accordé que pour répondre à une convocation mais pas pour consulter une autorité de sa propre initiative) | le temps nécessaire | non |
| l. Exercice d'une ou de plusieurs fonction(s) publique(s) en Suisse | jusqu'à 15 jours par année civile | non |
| m. Anniversaire d'emploi pour la 25 ^e année d'emploi pour la 40 ^e année d'emploi | ½ jour 1 jour | oui oui |
| n. Libération de l'obligation de servir | jusqu'à 1 jour | non |

6 Congés payés à titre de prestation volontaire

Les CFF peuvent accorder un congé payé dans les cas et la mesure définis ci-après:

| Motif du congé | Étendue du congé | Octroi ultérieur |
|---|---|-------------------------------------|
| a. Pompiers; seulement pour les interventions sur alarme, sans l'activité d'instructeur | le temps nécessaire | non |
| b. Exercices et cours de pompiers, toutefois pas pour la formation d'officier ou de commandant | jusqu'à 3 jours par année civile | non |
| c. Sport d'élite actif et sport d'élite pour handicapés: – pour les membres de l'équipe nationale – pour les membres du cadre de la relève | par année civile: jusqu'à 10 jours jusqu'à 5 jours | non |
| d. Direction et gestion du sport pour handicapés | jusqu'à 5 jours par année civile | non |
| e. Recherche d'un logement pour des raisons professionnelles | jusqu'à 2 jours | non |
| f. Participation à des manifestations du 1 ^{er} mai se déroulant dans le voisinage immédiat | le temps nécessaire | non |
| g. Participation à des cours de formation de nature syndicale (les associations du personnel contractantes définissent quels sont les cours donnant droit à un congé) | jusqu'à 5 jours en l'espace de 2 années civiles, au maximum 7 jours en l'espace de 3 années civiles | oui, sauf dimanches et jours fériés |
| h. Protection civile volontaire, si absence couverte par le formulaire APG | jusqu'à 2 semaines par année civile | non |
| i. Jeunesse et Sport (J+S), si absence couverte par le formulaire APG | jusqu'à 5 jours par année civile | non |
| j. Cours pour moniteurs de jeunes tireurs, si absence couverte par le formulaire APG | jusqu'à 3 jours par année civile | non |

7 Activités avec remise de chèques-congé

Les CFF s'accordent sur la remise de chèques-congé avec les institutions bénéficiaires.

8 Congé de maternité

¹ La collaboratrice a droit à un congé de maternité payé de 18 semaines.

² En cas de salaire horaire, la rétribution durant le congé est calculée d'après la moyenne des heures payées durant les douze mois précédant le début du congé.

³ Si elle le désire, la collaboratrice peut prendre au maximum deux mois de son congé immédiatement avant l'accouchement; le congé débute au plus tard lors de la naissance.

⁴ Si un enfant est mort-né après le sixième mois de la grossesse, la collaboratrice a droit à un congé payé de deux mois.

⁵ Le congé de maternité n'entraîne pas de réduction du droit aux vacances. Le droit aux vacances qui découle de la durée du congé n'est pas compensé en argent lorsque les rapports de travail sont résiliés sans reprise du travail.

9 Congé d'adoption

¹ Les collaborateurs accueillant un enfant et prenant en charge son éducation en vue d'une adoption ultérieure ont droit à dix jours de congé payé, sous réserve que l'enfant adopté n'ait jusqu'alors pas vécu dans leur foyer et soit mineur.

² Le congé doit être pris dans un délai d'un an.

³ En cas de salaire horaire, la rétribution durant le congé est calculée d'après la moyenne des heures payées durant les douze mois précédant le début du congé.

- Congé pour l'éducation des enfants** **10**
- ¹ Un congé non payé jusqu'à trois mois pour l'éducation des enfants peut être accordé à la collaboratrice ou au collaborateur qui en fait la demande.
- ² Ce congé doit être pris en principe au cours des six premières années de vie de l'enfant.
- Congé de perfectionnement, partiellement ou entièrement payé** **11**
- ¹ Les CFF peuvent accorder au collaborateur un congé de perfectionnement partiellement ou entièrement payé.
- ² Le perfectionnement doit être directement lié au domaine d'activité du collaborateur et correspondre aux besoins de la planification du personnel.
- Congé non payé** **12**
- ¹ Un congé non payé est accordé dans toute la mesure du possible, pour autant que la situation du personnel et le volume de travail le permettent et qu'il n'en résulte aucun inconvénient pour les CFF.
- ² En règle générale, le congé ne doit pas excéder une année; des dérogations sont possibles dans des cas particuliers.
- ³ Pour les 30 premiers jours, les CFF prennent à leur charge les cotisations de l'employeur dues à la CP CFF; à partir du 31^e jour, ces cotisations sont à la charge de la personne bénéficiaire du congé.
- Congé pour activités de jeunesse extrascolaires** **13**
- ¹ Le collaborateur a droit jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, à cinq jours au plus de congé non payé par année civile pour des activités de jeunesse extra-scolaires.
- ² Les activités de jeunesse extra-scolaires englobent les activités bénévoles de direction, d'encadrement ou de conseil pour le compte d'une organisation culturelle ou sociale.

³ Le droit au congé existe également pour la formation ou les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.

Annexe 7:

Allocations et remboursement de frais.

| | |
|--|--|
| Fondement | 1 Cette annexe se fonde sur les chiffres 89 à 98 de la CCT. |
| Allocation pour travail de nuit | 2 ¹ L'allocation pour travail de nuit selon le chiffre 94 de la CCT est versée pour les tours de travail effectués entre 20h00 et 6h00, le samedi à partir de 18h00. ² Le début et la fin effectifs du travail sont déterminants. Lors de pauses de plus de trois heures, le droit à l'allocation durant la pause est limité à trois heures. ³ Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives. ⁴ Ne donnent pas droit à l'allocation: a. les majorations de temps de toute nature; b. la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet); c. les temps de trajet des collaborateurs non assujettis à la LDT (à l'exception des interventions imprévues pendant le temps libre). |
| Allocation pour travail du dimanche | 3 ¹ L'allocation pour travail du dimanche selon le chiffre 94 de la CCT est versée pour le temps de travail effectif accompli entre 0h00 et minuit les dimanches et pendant les neuf jours fériés déterminants au lieu de travail fixé contractuellement. ² Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives. |

- ³ Ne donnent pas droit à l'allocation:
- les majorations de temps de toute nature;
 - la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet);
 - les temps de trajet des collaborateurs non assujettis à la LDT (à l'exception des interventions imprévues pendant le temps libre).

| | |
|--|-------------------------------|
| 4 ¹ Les frais résultant d'engagements en dehors du lieu de travail fixé contractuellement sont remboursés dans le cadre des dispositions ci-après. ² En cas d'engagement à l'extérieur au lieu même du domicile, aucun remboursement de frais ne peut être revendiqué. ³ Si le lieu d'engagement se situe à l'intérieur d'un rayon de 15 minutes de trajet depuis le poste de travail attribué au lieu de travail fixé contractuellement, aucun remboursement de frais ne peut être revendiqué selon le présent chiffre. ⁴ Le collaborateur qui doit prendre un repas principal à ses propres frais à l'extérieur du lieu de travail touche un dédommagement de CHF 20.–. Pour la pause du repas, le temps effectif doit être porté en compte, mais au minimum 45 minutes. ⁵ Pour le petit-déjeuner, les frais effectifs sont remboursés sur présentation d'un justificatif jusqu'à CHF 15.– maximum. ⁶ Le personnel roulant touche une indemnisation journalière forfaitaire de CHF 19.– en lieu et place du remboursement des frais selon les alinéas 4 et 5. Le montant est réduit de moitié lorsque la durée du tour de travail est inférieure à cinq heures. | Remboursement de frais |
|--|-------------------------------|

⁷ Pour les nuitées à l'extérieur, les frais effectifs pour l'hébergement et le petit-déjeuner dans un établissement de classe moyenne sont remboursés sur présentation d'un justificatif.

⁸ Les dispositions d'exécution règlent le remboursement de frais pour les repas pris dans une cuisine d'équipe.

⁹ Dans des cas justifiés, notamment lors de voyages à l'étranger, les frais effectifs peuvent être remboursés sur présentation des justificatifs.

¹⁰ Dans des cas justifiés, notamment lors d'engagements prolongés à l'extérieur, des réglementations spéciales peuvent être convenues.

Déménagement pour des raisons professionnelles

5 Les CFF remboursent les frais de déménagement lorsque le collaborateur change de lieu de domicile dans le cadre d'un transfert pour des raisons organisationnelles de l'entreprise. En cas de changement volontaire de poste, les CFF peuvent participer aux frais.

Utilisation de véhicules privés pour des déplacements professionnels

6 L'allocation pour les trajets autorisés se monte à:

- a. voitures particulières: 70 ct./km;
- b. motocycles, motocycles légers: 30 ct./km;
- c. cyclomoteurs: 20 ct./km.

Frais de taxi

7 Les collaborateurs terminant le travail après 22 h 00 ou le commençant avant 5 h 00 et ne disposant d'aucun moyen de transport public approprié bénéficient du remboursement de la moitié des frais de taxi pour se rendre de leur lieu de domicile à leur lieu de travail et inversement, mais au maximum CHF 15.– par course.

8 ¹ Sont considérées comme frais supplémentaires toutes les dépenses en relation directe avec l'engagement professionnel et qui ne sont pas couvertes par les chiffres précédents. Il s'agit notamment de frais d'utilisation des transports publics urbains, de frais de taxi, de taxes, etc.

² Le remboursement s'effectue sur la base des frais effectifs et sur présentation d'un justificatif.

9 ¹ Est considéré comme service de piquet le temps durant lequel le collaborateur désigné au préalable doit être joignable à tout moment afin de pouvoir intervenir dans un délai déterminé en cas de dérangement en dehors des heures de travail.

² Une majoration de temps est en principe accordée pour le service de piquet. Les conditions pour une indemnisation partielle en argent de la compensation en temps sont définies dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

³ En cas de paiement de la majoration de temps, l'indemnisation en argent pour les collaborateurs notant leur temps de travail se fonde sur les taux suivants:

- CHF 0.64 la minute;
- CHF 38.40 l'heure.

⁴ Les collaborateurs qui ne notent pas leur temps de travail reçoivent par semaine (de sept jours) une indemnisation forfaitaire de CHF 500.– pour les services de piquet «degré de disponibilité élevé» et «cas normal» et une indemnisation de CHF 250.– pour le service de piquet «faible degré de disponibilité».

Remboursement de frais supplémentaires

Service de piquet

**Indemnisation
des interventions
extraordinaires**

10

¹ Les collaborateurs acceptant de porter en permanence sur eux un téléphone portable sans être tenus d'intervenir en cas d'alarme ont droit à une indemnisation de CHF 30.– par intervention depuis le domicile à la suite d'une telle alarme. S'ils doivent quitter leur domicile aux fins d'intervention, l'alinéa 3 s'applique.

² Les membres de l'organisation de milice de défense d'entreprise reçoivent une indemnisation forfaitaire de CHF 500.– par année civile (remplace l'indemnisation des interventions effectives).

³ Les collaborateurs intervenant en dehors de leur domicile sur une base volontaire afin d'éliminer des dérangements d'exploitation ou des conséquences d'un cas de force majeure ont droit à une indemnisation de CHF 90.– par intervention.

Annexe 8:

Procédure et prestations accordées lors d'une réorientation professionnelle en raison de projets de réorganisation et de rationalisation.

| | |
|---|--|
| Fondement | 1 Cette annexe se fonde sur le chiffre 167 de la CCT. |
| Champ d'application | 2 1 Cette annexe est applicable aux collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'un projet de réorganisation ou de rationalisation, ont moins de 58 ans au moment de la perte du poste et sont employés aux CFF depuis au moins quatre ans. 2 Les collaborateurs auxquels une solution convenable peut déjà être offerte en prévision de la perte du poste ne sont concernés que par le chiffre 8. |
| Désignation des collaborateurs | 3 La désignation des collaborateurs sans poste intervient en relation directe avec un projet de réorganisation ou de rationalisation. |
| Entrée en réorientation professionnelle et information | 4 1 L'entrée dans le programme de réorientation professionnelle (chiffre 162 CCT) intervient au moment de la perte du poste. 2 Les CFF informent le collaborateur au moins six mois à l'avance de son transfert dans le programme de réorientation professionnelle. 3 Avant de rejoindre la réorientation professionnelle, les collaborateurs ont droit à une phase de prévention de six mois, accompagnée par l'AMC. |
| Salaire | 5 1 Le salaire des collaborateurs n'assumant pas de devoirs d'entretien est réduit en fonction de la durée de la réorientation professionnelle: – six mois après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle: 90 % du salaire; – après douze mois de réorientation professionnelle: 85 % du salaire; |

– après 24 mois de réorientation professionnelle: 80 % du salaire.

2 Pour les collaborateurs assumant des devoirs d'entretien:
– six mois après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle: 95 % du salaire;
– après douze mois de réorientation professionnelle: 90 % du salaire;
– après 24 mois de réorientation professionnelle: 85 % du salaire;
– après 36 mois de réorientation professionnelle: 80 % du salaire.

3 Le salaire ne peut pas être réduit sous la valeur maximale du niveau d'exigences C.

4 Si le collaborateur le souhaite, ses cotisations à la Caisse de pensions, de même que celles de l'employeur, peuvent être calculées sur le montant du salaire avant réduction.

6
1 Le plan d'action mentionne les conventions relatives au processus de réorientation et règle les tâches et les responsabilités entre le collaborateur et le service compétent de la réorientation professionnelle.

2 Le plan d'action peut être adapté d'un commun accord au fur et à mesure de l'évolution.

7
1 Les critères suivants sont applicables pour l'appréciation du caractère convenable après le transfert dans le programme de réorientation professionnelle.

2 Un nouveau poste est réputé convenable lorsque les activités futures tiennent compte des aptitudes, des activités précédentes, de la formation, du taux d'occupation, de la langue et de l'âge du collaborateur.

Plan d'action

Travail convenable

³ Un nouveau poste est réputé convenable lorsque le futur salaire n'est pas inférieur de plus de 15 % à celui perçu à l'ancien poste.

⁴ Le temps de trajet du domicile au lieu de travail dure au maximum deux heures par trajet.

⁵ Les horaires de travail sont similaires à ceux de l'ancienne activité.

8

Prestations des CFF

Les CFF peuvent accorder au collaborateur en particulier les prestations suivantes:

- soutien lors d'un perfectionnement;
- mesures de qualification;
- compensations salariales à titre de soutien pour des formations externes;
- compensations salariales limitées dans le temps lorsque la nouvelle activité est liée à une baisse de revenu;
- aide au démarrage en cas de reprise d'une activité indépendante;
- autres prestations volontaires.

9

Formation continue

Les collaborateurs sont tenus de participer aux mesures du marché du travail (en particulier les formations continues) qui augmentent la capacité de placement.

10

Collaborateurs de 58 ans et plus

Les collaborateurs de 58 ans révolus qui perdent leur poste restent au sein des divisions/unités centrales. Ils ne sont pas transférés dans le programme de réorientation professionnelle.

11

Les collaborateurs de moins de 58 ans qui comptent moins de quatre années d'emploi et qui perdent leur poste en raison de projets de réorganisation ou de rationalisation se voient proposer par les CFF, avant la perte du poste, une phase de prévention accompagnée par l'AMC.

Collaborateurs de moins de 58 ans ayant moins de quatre années d'emploi

12

En cas d'aptitude insuffisante confirmée lors d'un examen d'évaluation psychologique, les CFF résilient les rapports de travail si aucune autre solution convenable ne peut être trouvée. Avant le prononcé de la résiliation, le collaborateur bénéficie d'un accompagnement par l'AMC durant six mois. Le collaborateur n'est pas transféré dans le programme de réorientation professionnelle.

Aptitude insuffisante confirmée par un examen d'évaluation psychologique

13

Dans des cas exceptionnels, la réduction selon le chiffre 5 peut être supprimée. La renonciation à la réduction relève de la compétence du responsable Human Resources des CFF.

Clause relative aux cas délicats

14

¹ Les années déjà passées en réorientation professionnelle ne sont pas prises en compte dans le calcul de la réduction de salaire.

Dispositions transitoires

² Pour les collaborateurs qui ont déjà rejoint le programme de réorientation professionnelle au 31 décembre 2014, la réduction du salaire intervient la première fois le 1^{er} juillet 2015.

Annexe 9:

Participation dans l'entreprise.

A. Généralités.

1

Fondement Cette annexe se fonde sur le chiffre 197 de la CCT.

B. Commissions du personnel (CoPe).

2

Attribution Chaque CoPe est attribuée à un échelon hiérarchique des CFF en fonction de son domaine de participation.

3

Participation au niveau Groupe ¹ La CoPe Groupe se compose de deux membres de chacune des CoPe Division et d'un membre de la CoPe des unités centrales/de la division Immobilier.

² D'entente entre la CoPe et les CFF, le nombre de membres peut être porté à dix au maximum.

4

Participation au niveau Division ¹ Un membre CoPe est élu par tranche de 500 collaborateurs; la CoPe comprend au minimum trois membres.

² Des membres supplémentaires peuvent être élus moyennant entente entre les CoPe et les directions des divisions.

³ L'ensemble des unités centrales, y compris la division Immobilier, est à considérer comme une division.

5

Participation au niveau Surface ¹ Une CoPe Surface est constituée à la demande
a. d'une CoPe Division ou
b. de 1/5 des collaborateurs ayant le droit de vote dans le domaine de représentation prévu ou
c. de la direction de la division.

² La décision concernant

- la composition et l'engagement,
- la durée du mandat,
- le nombre de membres,
- les compétences et
- les circonscriptions électorales

est prise d'un commun accord entre la direction de la division et la CoPe Division compétente.

³ Chaque CoPe comprend au minimum trois membres.

6

La coordination entre les CoPe doit être garantie.

Coordination

7

¹ Les CoPe se constituent elles-mêmes. Ceci vaut en particulier pour

- a. l'élection d'un président;
- b. l'élection d'un vice-président;
- c. la réglementation de leur mode de travail.

Constitution

² Si la CoPe se compose de moins de six membres, il est renoncé à la fonction de vice-président.

8

¹ Dans le but de garantir la participation dans certains domaines spécialisés, une commission spéciale particulière peut être instituée.

Commissions spéciales

² Peuvent faire partie de la commission spéciale:

- a. des membres d'une CoPe;
- b. d'autres collaborateurs.

³ D'entente avec les CFF, la commission spéciale peut faire appel à des consultants externes.

⁴ Le temps nécessaire à l'accomplissement des tâches compte comme temps de travail.

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|-------------------------------------|
| | | 14 | |
| | | | Mode d'élection |
| Objet des élections | <p>9 Les membres des CoPe Division et Surface sont élus dans le cadre des élections des organes de participation.</p> | <p>¹ Lorsque les listes électorales de la circonscription correspondante ne comportent au total pas plus de candidats qu'il n'y a de sièges, les personnes proposées sont considérées comme élues tacitement.</p> | |
| Droit de vote | <p>10 Tous les collaborateurs assujettis à la CCT ont le droit de vote.</p> | <p>² À défaut d'une élection tacite, sont élues les personnes qui obtiennent le plus grand nombre de voix; en cas d'égalité, il y a tirage au sort.</p> | |
| Éligibilité | <p>11 Peuvent être élus tous les collaborateurs remplissant les trois conditions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – taux d'occupation d'au moins 50 %; – temps d'essai éventuel terminé; – rapports de travail de durée indéterminée. | <p>³ La procédure pour les élections complémentaires est fixée entre la CoPe et la direction de la division.</p> | |
| Propositions d'élection | <p>12 ¹ Des propositions d'élection peuvent être faites par les collaborateurs et les associations du personnel contractantes.</p> <p>² Dans les circonscriptions électorales dont l'effectif du personnel comprend jusqu'à 1000 collaborateurs, les propositions d'élection émanant des collaborateurs doivent être confirmées sous forme manuscrite par 10 % des personnes ayant le droit de vote, mais au maximum par 50 personnes ayant le droit de vote. Dans les circonscriptions plus importantes, les propositions d'élection doivent être confirmées sous forme manuscrite par au moins 100 personnes ayant le droit de vote.</p> | <p>La durée du mandat est de quatre ans. Si la durée de validité de la CCT est plus courte que la durée du mandat, cette dernière s'élève encore à une année au maximum après l'expiration de la validité de la CCT.</p> | 15 Durée du mandat |
| Circonscriptions électorales | <p>13 Les circonscriptions électorales de la CoPe Division et des CoPe Surface sont fixées d'un commun accord entre la CoPe Division et la direction de la division.</p> | <p>Les membres des CoPe sont rééligibles.</p> | 16 Réélection |
| | | <p>¹ Les CFF préparent les élections et procèdent à celles-ci.</p> <p>² Ils instituent à cet effet une commission électorale paritaire.</p> <p>³ Chaque association du personnel contractante est représentée par un siège.</p> <p>⁴ Les élections ont lieu par écrit.</p> | 17 Organisation |

- Recours contre une élection** **18**
- ¹ Toute personne ayant le droit de vote dans une élection peut recourir dans un délai de dix jours après la communication des résultats.
- ² Le recours doit être adressé par écrit et avec indication des motifs. Il peut dénoncer la violation de prescriptions essentielles relatives au droit de vote, à l'éligibilité ou à la procédure d'élection.
- ³ Le recours doit être adressé à la commission électorale, laquelle se prononce dans un délai d'un mois.
- ⁴ La décision de la commission électorale peut faire l'objet d'un recours dans les dix jours auprès du tribunal arbitral de la participation.

D. Droits et obligations.

- Temps de travail** **19**
- Les séances des CoPe comptent comme temps de travail.
- Mise à disposition dans la CoPe Groupe** **20**
- La mise à disposition selon le chiffre 21 comprend le temps nécessaire aux activités dans les CoPe Groupe et Division.
- Mise à disposition dans les CoPe Division** **21**
- ¹ Par tranche de 1000 collaborateurs, les CFF mettent un demi-poste à disposition pour la participation, mais au minimum un demi-poste par CoPe.
- ² La CoPe décide elle-même de la répartition des mises à disposition.
- ³ L'indemnisation financière pour le temps mis à disposition est réglée au chiffre 24.

- Mise à disposition dans les CoPe Surface** **22**
- ¹ La direction de la division et les CoPe Division décident d'un commun accord de l'ampleur des mises à disposition.
- ² Les CoPe Surface décident elles-mêmes de la répartition des mises à disposition.
- ³ La compensation financière pour le temps mis à disposition est réglée par la division, d'entente avec les CoPe Division.
- Activités au sein du tribunal arbitral de la participation** **23**
- Les membres du tribunal arbitral de la participation sont autorisés à tenir leurs séances pendant les heures de travail. Le temps nécessaire à ces séances compte comme temps de travail.
- Indemnisation accordée aux membres des CoPe des niveaux Groupe et Division** **24**
- ¹ Les membres des CoPe Groupe et Division sont classés de la manière suivante durant le temps de mise à disposition, c'est-à-dire pour la part de temps de travail qu'ils consacrent à des activités dans les CoPe Groupe et Division:
- présidents: niveau d'exigences K;
 - vice-présidents: niveau d'exigences I;
 - autres membres: niveau d'exigences H.
- La rémunération se situe dans la plage salariale correspondante.
- ² Une personne classée plus haut que le niveau prévu à l'alinéa 1 lors de son élection dans la CoPe conserve le niveau d'exigences de sa fonction principale.
- ³ Aucune heure supplémentaire ou allocation pour travail de nuit ou du dimanche ne peut être revendiquée pour le temps de travail accompli en qualité de membre d'une CoPe.
- ⁴ Au terme de l'activité dans la CoPe, le salaire est déterminé par le niveau d'exigences de la nouvelle activité.

| | |
|--|-----------|
| Formation continue | 25 |
| ¹ Deux jours par année civile, comptant comme temps de travail, sont mis à la disposition de chaque membre pour la formation continue qu'il suit en vue de son activité dans la CoPe. | |
| ² Ce droit peut être porté à cinq jours dans le cadre de la codécision pour introduire un membre d'une CoPe dans ses tâches. | |
| ³ La division peut augmenter le nombre de jours accordés conformément aux alinéas 1 ou 2. | |
| Obligation d'informer | 26 |
| ¹ Les CoPe informent régulièrement les collaborateurs sur leurs activités. | |
| ² Les réunions d'information ont lieu pendant le temps de travail, d'entente avec les directions des divisions. | |
| Obligation de garder le secret | 27 |
| ¹ Les représentants des CFF ainsi que les membres des CoPe sont tenus de garder le secret, en particulier: | |
| a. lorsque l'une des deux parties le demande expressément pour sauvegarder des intérêts justifiés ou | |
| b. lorsqu'il s'agit d'une affaire personnelle concernant un collaborateur. | |
| ² L'obligation de garder le secret subsiste après la sortie de la CoPe. | |
| ³ Les CFF et les CoPe se concertent au sujet des éventuelles informations à communiquer à l'issue des séances. | |

| | |
|---|-----------|
| E. Séances. | |
| Les CoPe fixent elles-mêmes la fréquence des séances. | 28 |
| ¹ Les séances des CoPe peuvent être convoquées par: | 29 |
| a. le président de la CoPe; | |
| b. le vice-président de la CoPe; | |
| c. la direction de la division; | |
| d. ¼ des membres de la CoPe. | |
| ² L'alinéa 1 s'applique aussi aux séances des CoPe avec les CFF. | |
| Les CoPe établissent un procès-verbal de leurs séances et l'adressent aux CFF et aux associations du personnel contractantes. | 30 |
| F. Experts. | |
| Les CoPe ont le droit d'inviter les associations du personnel contractantes à des séances à titre consultatif. | 31 |
| Les CoPe ont le droit d'inviter les CFF à des séances à titre consultatif. | 32 |
| ¹ Après entente avec les CFF, les CoPe ont le droit d'inviter des consultants externes à des séances. | 33 |
| ² Les CoPe doivent négocier les coûts qui en résultent avec les CFF. | |

G. Tribunal arbitral de la participation.

- Institution** **34** Un tribunal arbitral est institué si nécessaire dans les cas suivants:
- en cas de désaccord concernant la forme de participation relative à la codécision;
 - pour examiner des décisions sur recours de la commission électorale.
- Propositions de solutions et décision** **35**
- Le tribunal arbitral soumet des propositions de solutions aux parties.
 - Il décide de manière définitive en cas d'échec des négociations transactionnelles.
- Composition** **36**
- La composition du tribunal arbitral est la suivante:
 - trois représentants des CFF n'ayant pas pris part à la décision;
 - trois représentants des associations du personnel contractantes n'ayant pas pris part à la décision;
 - un président.
 - Si une procédure est engagée (chiffre 38), les CFF et la CoPe nomment leurs représentants dans un délai de 14 jours.
 - Les membres du tribunal arbitral désignent le président.
 - En cas de désaccord sur la personne à désigner en tant que président, la décision est prise par le président du Tribunal fédéral.
 - Le président décide de manière définitive sur les motifs de récusation et du refus.

- 37** **Secrétariat**
- L'unité centrale Human Resources assure le secrétariat du tribunal arbitral.
- 38** **Ouverture de la procédure**
- La procédure est portée devant le secrétariat du tribunal arbitral par requête écrite des CFF ou d'au moins deux membres de la CoPe concernée.
 - La requête doit contenir
 - les conclusions;
 - les motifs;
 - les moyens de preuve;
 - la date et les signatures.
 - Le secrétariat impartit un délai de 14 jours
 - aux parties pour élire leurs représentants;
 - à la partie adverse pour présenter une prise de position écrite.
- 39** **Autres prescriptions concernant la procédure**
- La procédure ultérieure est définie oralement et doit être close en l'espace d'un mois.
 - La procédure est gratuite.
 - Le siège du tribunal arbitral se trouve à Berne.
 - En outre, le Code de procédure civile suisse est applicable par analogie.

Annexe 10:

Contenu de la participation dans l'entreprise.

1

Fondement Cette annexe se fonde sur le chiffre 196 de la CCT.

Info information
Co consultation
Cd codécision
AA administration autonome

2

Généralités

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|---|------|----|----|----|-------------|
| Objectifs et intentions des CFF; nouveautés dans l'entreprise | X | | | | 5 |

3

Prestations accordées en cas de transfert à un autre lieu de travail (annexe 3)

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|--|------|----|----|----|-------------|
| Changement de lieu de domicile et de travail en cas de transfert (critères personnels) | | X | | | 3 annexe 3 |

4

Égalité entre femmes et hommes (annexe 2)

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|--|------|----|----|----|-------------|
| Égalité des chances entre femmes et hommes | | X | | | 5 annexe 2 |

5

Durée du travail

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|--|------|----|----|----|---------------|
| Attribution d'un autre travail adéquat pour atteindre la durée annuelle théorique du travail | | X | | | 65 |
| Autres secteurs sur la base d'une possible délégation dans les BAR | | | | | 3 annexe 4 |
| Dérogations concernant la période de décompte | | | X | | 58 |
| Dérogations au temps de travail minimal par tour de travail dans le cadre de la délégation | | | X | | 15 annexe 4 |
| Autres secteurs dans le cadre de la délégation | | | | | 4 annexe 4 |
| Réduction d'un jour de compensation à 23 heures | | | X | | 24 annexe 4 |
| Réduction d'un tour de repos à 9 heures | | | X | | art. 12 OLDLT |
| Fixation et répartition de jours de pont et de jours libres | | X | | | 72 |
| Autres modèles de temps de travail pour les collaborateurs assujettis à l'annexe 5 | | | X | | 52 |

6

Allocations

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|--|------|----|----|----|-------------|
| Disponibilité et interventions en dehors des heures de travail (piquet): nécessité, attribution, compensation, dérogations | | | X | | - |
| Travaux particulièrement pénibles: critères pour le droit aux allocations | | X | | | 95 |
| Détermination des 9 jours fériés donnant droit à l'allocation du dimanche | | | X | | 94 |

Développement du personnel

7

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|---|------|----|----|----|-------------|
| Adaptations de la procédure de l'évaluation du personnel aux exigences sectorielles | | X | | | 107 |
| Analyse des résultats des évaluations annuelles du personnel | | X | | | 107 |
| Conception du développement du personnel | | X | | | 110 |
| Adaptations et définition des profils des métiers | | X | | | - |

Sécurité au travail et protection de la santé

8

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|---|------|----|----|----|-------------|
| Sécurité au travail et protection de la santé | | X | | | 113 |
| Gestion des présences | | X | | | 121 |

Questions sociales

9

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|----------------------------------|------|----|----|----|-------------|
| Vêtements de travail | | X | | | 155 |
| Restaurants du personnel | | X | | | 156 |
| Places de parc pour le personnel | | X | | | 157 |

10

Participation

| Contenu | Info | Co | Cd | AA | Chiffre CCT |
|---|------|----|----|----|-------------|
| Nombre de membres de la CoPe Groupe | | | X | | 3 annexe 9 |
| Nombre de membres des CoPe Division | | | X | | 4 annexe 9 |
| Composition et engagement, durée du mandat, nombre de membres, compétences et circonscriptions électorales des CoPe Surface | | | X | | 5 annexe 9 |
| Constitution des CoPe | | | | X | 7 annexe 9 |
| Institution de commissions spéciales | | | X | | 8 annexe 9 |
| Circonscriptions électorales pour les CoPe Division et les CoPe Surface | | | X | | 13 annexe 9 |
| Procédure pour les élections complémentaires | | | X | | 14 annexe 9 |
| Répartition des mises à disposition des membres des CoPe Division | | | | X | 21 annexe 9 |
| Ampleur des mises à disposition des membres des CoPe Surface | | | X | | 22 annexe 9 |
| Répartition des mises à disposition des membres des CoPe Surface | | | | X | 22 annexe 9 |
| Fréquence des séances | | | | X | 28 annexe 9 |
| Participation des associations du personnel à des séances | | | | X | 31 annexe 9 |
| Participation des CFF à des séances | | | | X | 32 annexe 9 |
| Appel à des consultants externes (après entente avec les CFF) | | | | X | 33 annexe 9 |
| Coûts des consultants externes | | | X | | 33 annexe 9 |
| Augmentation du droit en jours de formation continue pour l'introduction aux tâches des CoPe | | | X | | 25 annexe 9 |

CCT CFF.

Index alphabétique.

| Terme | Chiffre |
|---|---|
| A | |
| Abandon du poste de travail | 178 |
| Absence injustifiée du travail | 178 |
| Absences | 61, 64, 73, 77, 139, annexe 4: 29–30, annexe 5: 8, annexe 6 |
| Absences privées | 62 |
| Acceptation de dons | 40 |
| Accident | 61, 77, 87, 125–133, 135, 143, annexe 4: 28–29, annexe 5: 8 |
| Activités accessoires | 30 |
| Activités de jeunesse | Annexe 6: 13 |
| Activités en faveur de tiers | 31 |
| Adaptation des rapports de travail en cas de maladie ou d'accident | 131 |
| Adaptation du salaire | 83 |
| Administration autonome | 189, annexe 10 |
| Allocation pour perte de gain | 142–144 |
| Allocation pour travail de nuit | 94, annexe 7: 2 |
| Allocation pour travail du dimanche | 94, annexe 7: 3 |
| Allocation régionale | 90, annexe 3: 3 |
| Allocations | 89–97, annexe 7: 1–3, annexe 10: 6 |
| Allocations familiales | 92 |
| Assurance-accidents obligatoire | 133 |
| Atteinte à la capacité de travail | 120 |
| Attribution d'un logement de fonction | 25, 159 |
| Attribution de travail | 65 |
| Attribution des vacances | 75 |
| Augmentation de salaire | 83 |
| Autonomie dans la gestion du temps de travail | Annexe 4: 9–10, annexe 5 |
| Autorité de recours | 183–185, annexe 2: 10 |
| Avoirs en temps | 67, 69–70 |

| Terme | Chiffre |
|--|-------------------------------------|
| B | |
| BAR Réglementations sectorielles de la durée du travail | Annexe 4: 3–5 |
| Bénéficiaires de rentes occupés | Annexe 1: 21–24 |
| Biens immatériels | 32 |
| C | |
| Caisse de pensions | 88, 134 |
| Capacité fonctionnelle limitée | Annexe 1: 18–20 |
| Case Management | 121, 149 |
| Catégories particulières de personnel | Annexe 1 |
| Certificat de travail | 179 |
| Cessation des rapports de travail | 38, 39, 69, 148, 169–179 |
| Champ d'application de la CCT | 3 |
| Changement de fonction | 82, 86 |
| Changement de lieu de domicile | Annexe 3: 3, annexe 7: 5 |
| Changement de lieu de travail | Annexe 3: 3 |
| Chèques-congé | 64, annexe 6: 7 |
| Codécision | 189, annexe 10 |
| Collaborateurs dont la capacité fonctionnelle est limitée | Annexe 1: 18–20 |
| Collaborateurs en seconde formation | Annexe 1: 3–5 |
| Collaboration entre les parties contractantes | 5 |
| Commission de conciliation | 12–17, 202 |
| Commissions du personnel (CoPe) | 188–197, annexe 9, annexe 10 |
| Commissions spéciales | Annexe 9: 8 |
| Compensation d'un solde négatif | 68, annexe 4: 7, 10, annexe 5: 4 |
| Compensation du temps supplémentaire | 68, 70 |
| Compensation ultérieure d'un congé | Annexe 6: 4 |
| Comportement | 35–47 |
| Comportement insatisfaisant | 45 |
| Compte de jours de compensation séparé | Annexe 4: 7–8, 27 |

| Terme | Chiffre |
|--|--------------------------------------|
| Compte de temps | 66, annexe 4: 6–7, 9, annexe 5: 3 |
| Conclusion des rapports de travail | 19 |
| Congé d'adoption | Annexe 6: 5 |
| Congé de paternité | Annexe 6: 5 |
| Congé de perfectionnement | Annexe 6: 11, annexe 9: 25 |
| Congé non payé | Annexe 6: 12 |
| Congé pour l'éducation des enfants | Annexe 6: 10 |
| Congés | 78, annexe 6 |
| Congés payés | Annexe 6: 5–6 |
| Constitution des CoPe | Annexe 9: 7 |
| Consultation | 189, annexe 10 |
| Consultation sociale | 155 |
| Contenu de la CCT | 2 |
| Contenu de la participation | 190, annexe 10 |
| Contrat de travail | 20 |
| Contribution aux frais d'application | 8 |
| Convention salariale | 82 |
| Conversion d'allocations en temps libre | 97 |
| Cours de formation | 63 |
| Cours de formation (de nature syndicale) | 64 |
| Cours de formation internes | 63 |
| D | |
| Décès | 135–136 |
| Décompte du salaire | 100 |
| Délais de congé | 175–176 |
| Demeure de l'employeur | Annexe 4: 6–7, 10, annexe 5: 4 |
| Dénonciation de la CCT | 201 |
| Déplacements à l'étranger | Annexe 5: 7, annexe 7: 4 |
| Dépositions devant un tribunal | 39 |
| Design | 32–33 |
| Designs fortuits | 32–33 |
| Détachement à l'étranger | 91 |
| Développement des membres des CoPe | 195 |
| Développement du personnel | 103–110, annexe 10: 7 |

| Terme | Chiffre |
|---|--|
| Devoir de diligence | 35 |
| Devoir de loyauté | 35 |
| Devoir de paix | 6 |
| Dispositions d'exécution | 199 |
| Dispositions finales de la CCT | 198–203 |
| Dispositions générales relatives à la CCT | 1–4 |
| Dispositions normatives | 18–197 |
| Dispositions obligationnelles | 5–17 |
| Dispositions relatives au contrat de travail | 18–34 |
| Dispositions transitoires de la CCT | 203 |
| Dispositions transitoires relatives à la protection de la santé et aux prestations sociales | 161 |
| Dons | 40 |
| Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident | 125, 127–128 |
| Droit aux vacances | 73–77 |
| Droits des CoPe | Annexe 9: 19–25 |
| Durée annuelle théorique du travail | 57 |
| Durée de validité de la CCT | 200 |
| Durée des rapports de travail | 19, annexe 1: 4, 7, 11, 15, 19, 22, 26, 29 |
| Durée du mandat dans une CoPe | Annexe 9: 15 |
| Durée du travail | 48–78, annexe 4, annexe 5, annexe 9: 19, annexe 10: 5 |
| Durée quotidienne théorique du travail | 55 |
| E | |
| Égalité | 27, 181, annexe 2, annexe 10: 4 |
| Élections des CoPe | Annexe 9: 9–18 |
| Élèves d'écoles supérieures | Annexe 1: 10–13 |
| Employés de maison | Annexe 1: 25–27 |
| Engagement | 19, 85 |
| Étudiants | Annexe 1: 10–13 |
| Évaluation de la fonction | 80 |

| Terme | Chiffre |
|---|---|
| Évaluation du personnel | 84–85, 107–109 |
| Évolution du salaire | 83 |
| Expérience (salaire) | 79, 81–82 |
| Experts | Annexe 9: 31–33 |
| F | |
| Facilités de voyage | 34 |
| Fin du travail avant les vacances | Annexe 4: 32 |
| Financement des CoPe | 192 |
| Fonctions publiques | 29 |
| Fondement juridique de la CCT | 1 |
| Fonds du personnel CFF | 155 |
| Formes de participation | 189 |
| Frais de taxi | Annexe 7: 7 |
| G | |
| Garanties | 86, annexe 3: 3 |
| Gestion de la santé dans l'entreprise | 111–113 |
| Gestion des présences | 121 |
| Guides de voyage | Annexe 1: 14–17 |
| Gratifications | 41 |
| Grève | 6 |
| Grossesse | 137–140, annexe 6: 8 |
| H | |
| Harcèlement sexuel et sexiste | Annexe 2: 14–20 |
| I | |
| Imputation de prestations des assurances sociales | 129 |
| Indemnisation du temps supplémentaire | 68, 70 |
| Indemnité de départ | 150, 153 |
| Indemnité de vacances | 89, annexe 1: 9, 13, 17, 24 |
| Indemnité journalière | 129 |
| Indemnités | voir allocations |
| Information | 189, annexe 2: 5, annexe 9: 26, annexe 10 |

| Terme | Chiffre |
|--|--|
| Interruption du travail | Annexe 4: 19 |
| Intervalles entre les dimanches libres | Annexe 4: 26 |
| Intervalles entre les jours de repos | Annexe 4: 25 |
| Inventions | 32–33 |
| Inventions fortuites | 32–33 |
| J | |
| Jouissance du salaire en cas de décès | 136 |
| Jours de compensation | Annexe 4: 22–24, 27–29 |
| Jours de pont | 72 |
| Jours de repos | Annexe 4: 22, 28–29 |
| Jour de réserve | Annexe 4: 16 |
| Jours libres | 71–72, annexe 4: 22–30, annexe 5: 8, annexe 6: 4 |
| L | |
| Langues | 2, 28 |
| Langues nationales | 28 |
| Liberté syndicale | 4 |
| Lieu de domicile | 25 |
| Lieu de travail | 23 |
| Limites autorisées | 59, annexe 4: 6, 9, annexe 5: 3 |
| Logement | 159–160 |
| Loyer | 159 |
| M | |
| Maintien du salaire | 125, 132 |
| Majorations de temps | 60, annexe 4: 14, 23, annexe 7: 9 |
| Majoration pour travail de nuit | 60 |
| Maladie | 61, 76–78, 87, 125–132, 135, 143, annexe 4: 29–30, annexe 5: 8 |
| Maternité | 76–77, 137–139, annexe 4: 29–30, annexe 5: 8, annexe 6: 8 |

| Terme | Chiffre |
|--|---|
| Menace de résiliation | 172–173 |
| Mise en compte comme temps de travail | 60–62, annexe 4: 11–16, annexe 9: 19 |
| Mise en disponibilité | 47, 61, 77, annexe 4: 29–30, annexe 5: 8 |
| Mobbing | 26 |
| Modèle de durée de la vie active | 117 |
| Modèles de retraite | 114–116, 118 |
| Modèles de préretraite | 114–115 |
| Modèles de temps de travail | 52 |
| Modèles de travail | 50–54 |
| Modifications à court terme de la durée du travail | Annexe 4: 11 |
| Motifs de résiliation | 174 |
| N | |
| Nature juridique des annexes | 198 |
| Nature juridique des rapports de travail | 18 |
| Négociations pendant la durée de validité de la CCT | 9 |
| Négociations salariales | 7 |
| Niveau d'exigences | 80–81, 83, 86 |
| Nombre annuel théorique de jours de travail | 56 |
| O | |
| Obligation de garder le secret | 37–38, annexe 2: 13 |
| Obligations des CFF en matière de sécurité au travail et de protection de la santé | 111 |
| Obligations des collaborateurs | 25, 29, 31–33, 35–41, 45, 112, 122 |
| Obligations des CoPe | Annexe 9: 26–27 |
| Occupation en cas de maternité | 138 |
| Octroi de majorations de temps | 60, 95, annexe 4: 14, 23 |
| Opposition à la menace de résiliation | 173 |

| Terme | Chiffre |
|---|--|
| P | |
| Paix du travail | 6 |
| Part unique liée à la prestation | 84–85, 88, 99, 101 |
| Participation | 188–197, annexe 2: 5, annexe 9, annexe 10 |
| Participation aux frais en cas de dommages | 43 |
| Participation dans l'entreprise | 188–197, annexe 9, annexe 10 |
| Passage à un niveau d'exigences inférieur | 86 |
| Pauses | 60, annexe 4: 14, 17–18, annexe 5: 6 |
| Peine conventionnelle | 11 |
| Période de décompte | 58 |
| Personnel de cuisine | Annexe 1: 28–33 |
| Personnes occupées à temps partiel | 74, 99 |
| Places de parc pour le personnel | 158 |
| Plage salariale | 81 |
| Plan d'action | 108, 164, 166, annexe 8: 6 |
| Plan de réinsertion | 109, 125, 147, 149 |
| Politique en matière d'égalité | Annexe 2: 3 |
| Position de confiance des CoPe | 193 |
| Postes vacants | 21 |
| Prescription | 187 |
| Prestations en cas de maladie ou d'accident | 125–132 |
| Prestations insuffisantes | 45 |
| Prestations sociales | 111–161 |
| Prévoyance professionnelle | 134 |
| Prime de fidélité | 93, 96 |
| Primes | 93, 96 |
| Procédure d'arbitrage | 10–17 |
| Procédure de conciliation | 12–17, annexe 2: 6–13 |
| Protection contre la résiliation en cas de maladie ou d'accident | 126 |

| Terme | Chiffre |
|--|-----------------------|
| Protection de la personnalité | 26 |
| Protection de la santé | 111–113, annexe 10: 8 |
| Protection de la santé en cas de grossesse et de maternité | 137–141 |
| Protection des données | 26 |
| Protection des membres des CoPe | 194 |
| Protection juridique s'agissant des rapports de travail | 180–187 |

R

| | |
|---|--|
| Rapports de travail | 18–19, 131–132, 148, 169–187, annexe 1: 4, 7, 11, 15, 19, 22, 26, 29 |
| Récompenses | 96 |
| Recrutement | 142 |
| Réduction | 77, annexe 4: 29 |
| Réduction du salaire en cas de maladie ou d'accident | 125, 130 |
| Réduction du salaire en cas de réorientation professionnelle | Annexe 8: 5 |
| Réélection des membres des CoPe | Annexe 9: 16 |
| Régime sans convention | 202 |
| Règle de délégation | Annexe 4: 4 |
| Réinsertion | 109, 125, 146–154 |
| Relations entre les parties contractantes | 5–9 |
| Remboursement de frais | 98, annexe 7: 4–8 |
| Remboursement en cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile | 144 |
| Remise du travail | Annexe 4: 13 |
| Réorientation professionnelle | 162–168 |
| Report de jours de compensation | Annexe 4: 7, 27 |
| Résiliation abusive | 185 |
| Résiliation annulable | 182 |
| Résiliation consécutive à la propre faute | 149, 166 |
| Résiliation des rapports de travail en cas de maladie ou d'accident | 132 |

| Terme | Chiffre |
|------------------------------|----------------|
| Résiliation discriminatoire | 185 |
| Résiliation immédiate | 177 |
| Résiliation ordinaire | 171 |
| Responsabilité | 35–47 |
| Responsabilité pénale | 44 |
| Responsabilité pour dommages | 42 |
| Restaurants du personnel | 157 |
| Retrait du poste de travail | 46 |

S

| | |
|--|---|
| Salaire | 79–88, 99–102, annexe 1: 5, 8, 12, 17, 20, 23, 27, 33 |
| Salaire horaire | 87 |
| Salaire initial | 85 |
| Salaire mensuel | 87 |
| Salaire soumis aux cotisations à la CP CFF | 88 |
| Séances des CoPe | Annexe 9: 28–30 |
| Seconde formation | Annexe 1: 3–5 |
| Secret d'affaires | 36, 38 |
| Secret de fonction | 36, 38 |
| Secret professionnel | 36, 38 |
| Secteurs annexes devenant autonomes | Préambule, 168 |
| Sécurité au travail | 111–113, annexe 10: 8 |
| Semaine d'exploitation de cinq jours | Annexe 4: 2 |
| Semaine de cinq jours | 51 |
| Semaine ordinaire de cinq jours | Annexe 4: 2 |
| Service civil et dans la protection civile | 142–145 |
| Service de piquet | Annexe 7: 9 |
| Service militaire | 142–145 |
| Service obligatoire | 76–77, 87, 89, 142–144, annexe 4: 29–30, annexe 5: 8 |
| Services volontaires | 145, annexe 6: 6 |
| Solde négatif | Annexe 4: 7, 10, annexe 5: 4 |
| Stagiaires | Annexe 1: 6–9 |
| Suspension préventive | 47, 61, 77, annexe 4: 29–30, annexe 5: 8 |

| Terme | Chiffre |
|---|---|
| T | |
| Télétravail | 54 |
| Temps d'attente | Annexe 4: 12 |
| Temps d'essai | 22, 171, 175 |
| Temps de repos (déplacements à l'étranger) | Annexe 5: 7 |
| Temps de trajet | 60 |
| Temps de travail minimal | Annexe 4: 15 |
| Temps partiel | 53 |
| Temps supplémentaire | 68 |
| Texte déterminant de la CCT | 2 |
| Transfert | 24, 45, annexe 3, annexe 10: 3 |
| Travail de nuit 3 | 60, annexe 4: 23 |
| Travail de nuit en cas de maternité | 140 |
| Tribunal arbitral | 10–17 |
| Tribunal arbitral de la participation | Annexe 9: 23, 34–39 |
| Tour de travail | Annexe 4: 11, 15, 20–21 |
| Tours | Annexe 4: 6–8 |
| V | |
| Vacances | 73–77, annexe 1: 9, 13, 17, 24, annexe 4: 31–32 |
| Valeur de base | 81, 83, 85 |
| Valeur maximale | 81, 83 |
| Versement du salaire et des allocations | 101 |
| Vêtements de travail | 156 |
| Violation de la CCT | 11 |
| Violation des obligations découlant du contrat de travail | 45 |

CFF SA
Human Resources
Hilfikerstrasse 1
3000 Berne 65

www.cff.ch

