

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 1 / 35

TABLE DES MATIERES

Table des matières	1
Liste des abréviations	5
Préambule	6
1^{re} partie : Dispositions générales et obligationnelles.....	7
A. Dispositions générales.....	7
1. Fondements juridiques.....	7
2. Contenu et texte déterminant.....	7
3. Champ d'application.....	7
4. Liberté syndicale	7
B. Relations entre les parties contractantes	8
5. Collaboration entre les parties contractantes.....	8
6. Paix du travail.....	8
7. Compensation du renchérissement	8
8. Contribution aux frais d'application	9
9. Négociations pendant la durée de validité de la CCT	9
C. Procédure de conciliation et d'arbitrage.....	9
10. Tribunal arbitral	9
11. Sanctions	9
12. Commission de conciliation.....	10
13. Composition	10
14. Secrétariat.....	11
15. Ouverture de la procédure	11
16. Autres dispositions de procédure.....	11
17. Frais	11
2^e partie : Partie normative	12
A. Dispositions relatives au contrat de travail.....	12
18. Conclusion et durée des rapports de travail.....	12
19. Contrat de travail.....	12
20. Procédure d'engagement.....	12
21. Temps d'essai	13
22. Lieu de service	13
23. Affectation à un autre poste	13
24. Protection de la personnalité.....	13
25. Egalité entre la femme et l'homme.....	14
26. Exercice d'une fonction publique	14
27. Activités accessoires.....	14
28. Facilités de voyage	14

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 2 / 35

B.	Comportement et responsabilité	14
29.	Conduite pendant le travail	14
30.	Vêtements de travail	15
31.	Entretien des choses confiées	15
32.	Inventions.....	15
33.	Données personnelles	15
34.	Diligence et fidélité à observer	15
35.	Voie de service, audience.....	16
36.	Dons et autres avantages de valeur	16
37.	Objets trouvés	16
38.	Responsabilité civile.....	16
39.	Mesures disciplinaires.....	16
40.	Maintien du salaire assuré	17
41.	Fixation de la mesure.....	17
42.	Procédure disciplinaire.....	17
43.	Droit et voies de recours	18
C.	Durée du travail, vacances et congés	18
I.	<i>Généralités</i>	18
44.	Fondements juridiques.....	18
45.	Base de calcul.....	19
II.	<i>Durée du travail</i>	19
46.	Durée normative.....	19
III.	<i>Vacances</i>	19
47.	Définition	19
48.	Droit.....	19
49.	Personnes occupées à temps partiel	19
IV.	<i>Congés</i>	19
50.	Congés légaux	19
51.	Jours de repos liés à la durée hebdomadaire du travail	20
52.	Octroi de congés spéciaux.....	20
D.	Salaire, allocations et autres rémunérations	20
53.	Composantes du salaire	20
54.	Renchérissement	20
55.	Droit au salaire	20
56.	Décompte du salaire et versement	20
57.	Classes salariales	20
58.	Classification des fonctions.....	21
59.	Salaire initial.....	21
60.	Salaire horaire.....	21
61.	13 ^e salaire	21
62.	Augmentations ordinaires de salaire.....	21
63.	Augmentations extraordinaires de salaire.....	21
64.	Maintien du salaire au-dessous du maximum.....	22
65.	Déclassement, compétence.....	22
66.	Avancement	22
67.	Prime d'ancienneté	22
68.	Allocations et indemnités diverses	23

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 3 / 35

E.	Formation	23
69.	Formation et formation continue	23
F.	Sécurité au travail et protection de la santé	24
70.	Obligations de l'employeur	24
71.	Obligations du personnel	24
72.	Participation	25
G.	Droits et obligations en cas de maladie ou d'accident. Prestations sociales	25
73.	Principe	25
74.	Constatations du médecin conseil en cas d'atteinte à la capacité de travail	25
75.	Obligations du personnel	25
76.	Gestion des absences et efforts de réinsertion	26
77.	Mesures en cas de violation des obligations	26
H.	Droit au traitement en cas d'empêchement de travailler	26
78.	Maladie	26
79.	Accident	26
80.	Service militaire, protection civile ou service civil	27
81.	Rente SUVA ou assurance-militaire	27
82.	Congé maternité, congé parental	27
83.	Décès d'un employé en activité	27
I.	Fin des rapports de travail	28
84.	Résiliation d'un commun accord	28
85.	Fin des rapports de travail sans résiliation	28
86.	Résiliation ordinaire	28
87.	Menace de résiliation	28
88.	Motifs de résiliation après le temps d'essai	29
89.	Délais de congé	29
90.	Nullité de la résiliation	29
91.	Résiliation abusive ou discriminatoire	29
92.	Résiliation immédiate	30
93.	Résiliation immédiate injustifiée	30
94.	Absence du travail ou abandon injustifié du poste de travail	30
95.	Suppression de fonction, suppression de poste	30
96.	Certificat de travail	31
	3^e partie : Participation dans l'entreprise	32
97.	Objectifs	32
98.	Formes de participation	32
99.	Contenu de la participation :	32
100.	Commission du personnel (COP) et commissions spécialisées (COS)	32
101.	Collaboration et soutien	33
102.	Protection des membres des COP/COS	33

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 4 / 35

4^e partie : **Dispositions générales finales et transitoires** **34**

103.	Nature juridique des annexes	34
104.	Durée de validité de la CCT	34
105.	Dénonciation de la CCT	34
106.	Régime sans convention.....	34
107.	Dispositions transitoires	34
108.	Abrogation de prescriptions	35

Liste des annexes :

- Annexe 1 : **Echelle des traitements**
- Annexe 2 : **Classification des fonctions**
- Annexe 3 : **Allocations, indemnités, effets d'uniformes**
- Annexe 4 : **Temps de travail, vacances, congés, horaire variable**
- Annexe 5 : **Facilités de transports**
- Annexe 6 : **Contenu de la participation dans l'entreprise**

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 5 / 35

LISTE DES ABREVIATIONS

AC	Assurance-chômage
AI	Assurance-invalidité
AM	Assurance-militaire
CCT	Convention collective de travail
CO	Code des obligations
COP	Commission du personnel
COS	Commission spécialisée
DRH	Division des Ressources humaines
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LDT	Loi sur la durée du travail
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse
OLDT	Ordonnance relative à la loi sur la durée du travail
OTR	Ordonnance sur les chauffeurs
SEV	Syndicat du personnel des transports
SUVA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
TPF	Transports publics fribourgeois
Transfair	Syndicat chrétien du personnel des services publics et du secteur tertiaire de la Suisse

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 6 / 35

PREAMBULE

Par cette convention collective de travail (ci-après désignée CCT), les parties contractantes veulent s'assurer un règlement constructif de toutes les questions touchant au personnel.

Les parties contractantes considèrent que la participation mise sur pied dans l'entreprise constitue le symbole d'un véritable partenariat social, lequel avait été matérialisé le 10 juillet 2001 par la signature conjointe du statut du personnel repris sous la forme de cette CCT. La participation contribue à l'aménagement efficace de conditions de travail attractives et au renforcement de la disposition du personnel à s'engager dans son travail et à assumer ses responsabilités. Cette CCT est régie selon le principe de la bonne foi, en vertu desquelles les parties contractantes s'engagent à prendre en considération, avec toute la compréhension nécessaire, leurs intérêts réciproques. Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions conventionnelles de travail du personnel des TPF ainsi que dans l'exécution de cette CCT. Elles mettent tout en œuvre afin de renforcer le partenariat social. Les parties contractantes règlent les divergences d'opinions autant que possible par la discussion. Elles respectent l'interdiction de l'arbitraire.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 7 / 35

1^{re} partie : **Dispositions générales et obligationnelles**

A. Dispositions générales

1. Fondements juridiques

1 La présente CCT se fonde sur la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8.10.1971 (LDT) et son ordonnance (OLDT), l'ordonnance sur les chauffeurs (OTR), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 23.4.1995, la loi fédérale sur la protection des données du 19.6.1992.

2 Le Code des obligations, notamment son titre dixième, s'applique à titre de droit supplétif.

2. Contenu et texte déterminant

Les dispositions obligationnelles définissent les rapports entre les parties contractantes. Les dispositions normatives règlent les relations découlant du contrat de travail entre les TPF et leur personnel. Elles sont contraignantes et ne doivent pas être modifiées en défaveur du personnel.

3. Champ d'application

1 La présente CCT ainsi que ses annexes sont applicables à tous les employés occupant un poste à temps complet ou à temps partiel à durée déterminée ou indéterminée. Toutefois, les employés dont la fonction n'est pas énoncée dans l'annexe 2 ou dont le traitement est supérieur à la classe 18 selon l'annexe 1, ne sont pas soumis à la présente CCT, sauf disposition particulière prise par l'employeur. Si une fonction nouvelle devait être créée, dont la rémunération soit égale ou inférieure à la classe 18, elle serait soumise à la CCT.

2 Les termes utilisés pour désigner les employés s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

3 Le personnel en apprentissage, selon la LFPr, est également soumis aux dispositions du CO, art. 344 à 346.

4. Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 8 / 35

B. Relations entre les parties contractantes

5. Collaboration entre les parties contractantes

- 1 L'employeur et les associations du personnel échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.
- 2 L'employeur informe à temps son personnel sur les nouveautés dans l'entreprise.
- 3 Pendant une procédure de conciliation ou d'arbitrage selon les chiffres 10-17, les parties contractantes s'abstiennent de tout ce qui pourrait contribuer à l'aggravation du conflit.
- 4 L'information objective du personnel demeure garantie.

6. Paix du travail

- 1 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix du travail pendant toute la durée de la présente convention et à renoncer à toute mesure perturbatrice du travail tels que grève, grève d'avertissement, mesures similaires à la grève, boycott ou lock-out.
- 2 Sont notamment considérées comme mesures similaires à la grève la menace de grève, l'appel à la grève, la résistance passive (p.ex. grève du zèle).
- 3 Le respect de la paix du travail signifie que le devoir de paix existe aussi en cas de conflits sur des questions non réglées dans la présente CCT.
- 4 Si la paix du travail est menacée ou a été violée, les parties contractantes s'engagent à mettre sur pied des rencontres de conciliation. A défaut d'entente, la procédure de conciliation et d'arbitrage doit être engagée.

7. Compensation du renchérissement

- 1 Les parties contractantes négocient chaque année une compensation équitable du renchérissement sur le salaire ou certaines composantes du salaire ainsi que sur d'autres prestations.
- 2 Elles tiennent compte pour cela de la situation économique et financière des TPF ainsi que de l'adéquation avec le marché du travail et de la situation économique des branches exercées.
- 3 Si les parties ne peuvent pas se mettre d'accord jusqu'au 15 décembre de l'année en cours, chaque partie contractante peut faire appel au tribunal arbitral dans un délai de cinq jours.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 9 / 35

8. Contribution aux frais d'application

- 1 Les collaborateurs qui ne sont pas membres d'une association du personnel contractante participent aux frais d'application à raison de Fr. 10.- par mois. Les personnes travaillant à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 50% paient Fr. 5.- par mois. La contribution est déduite du salaire.
- 2 La contribution aux frais d'application sert à couvrir les coûts résultant de l'application et de l'exécution de la CCT, notamment les coûts liés à la formation et au perfectionnement des représentants du personnel.
- 3 La contribution aux frais d'application est mise à la disposition des associations du personnel contractantes. Elles s'accordent sur la clé de répartition.
- 4 Les associations du personnel font vérifier annuellement par un organe de contrôle reconnu la tenue des comptes et l'utilisation conforme à la convention des contributions aux frais d'application.

9. Négociations pendant la durée de validité de la CCT

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

10. Tribunal arbitral

- 1 Un tribunal arbitral peut être au besoin saisi 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 des parties contractantes pendant les négociations sur la compensation du renchérissement (article 7).
- 2 Le tribunal arbitral est saisi en cas d'échec des négociations entre les parties contractantes.
- 3 Le tribunal arbitral soumet des solutions aux parties contractantes. Il décide de manière définitive en cas d'échec des négociations de conciliation.

11. Sanctions

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

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 10 / 35

- 2 Le tribunal arbitral est en même temps habilité, en particulier :
- a) à prononcer un avertissement ;
 - b) à infliger une amende conventionnelle allant jusqu'à Fr. 10'000.-.
- 3 Le montant de l'amende conventionnelle sera déterminé en premier lieu de manière à éviter de nouvelles violations de la CCT de la part de la partie n'ayant pas respecté la convention.
Le montant de l'amende conventionnelle est fixé en tenant compte de toutes les circonstances, notamment :
- la signification et la gravité de la violation (y compris violation unique ou répétée ; récidive) ;
 - la gravité de la faute ;
 - le fait de savoir si, dans l'intervalle, la partie responsable de la violation a entièrement ou partiellement déjà rempli ses obligations.
- 4 Une amende conventionnelle entrée en force doit être remise dans les 30 jours à la partie ou aux parties ayant obtenu gain de cause.
- 5 L'amende conventionnelle est répartie entre les associations du personnel ayant obtenu gain de cause proportionnellement au nombre de sièges qu'elles occupent au tribunal arbitral.

12. Commission de conciliation

- 1 En cas de désaccord en rapport avec une nouvelle CCT, il peut être fait appel à une commission de conciliation paritaire.
- 2 La commission de conciliation soumet des solutions aux parties contractantes.

13. Composition

- 1 La commission de conciliation et le tribunal arbitral sont composés de 7 membres :
- trois représentants de l'employeur ;
 - trois représentants des associations du personnel impliquées dans la procédure en fonction des effectifs de leurs membres, soit deux SEV et un *transfair* ;
 - un président.
- 2 Si une procédure est pendante, les parties contractantes désignent leurs représentants dans un délai de 14 jours à partir de l'échéance du délai complémentaire (chiffre 15, al. 4). Le président est désigné d'un commun accord par les représentants des TPF et des associations du personnel.
- 3 A défaut d'entente sur la personne à désigner en tant que président, c'est le président du Tribunal cantonal qui nomme, à la demande des parties contractantes.
- 4 Le président de la commission de conciliation ou du tribunal arbitral doit avoir achevé une formation juridique.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 11 / 35

14. Secrétariat

La division des Ressources humaines (DRH) des TPF assume à ses frais le secrétariat de la commission de conciliation et du tribunal arbitral.

15. Ouverture de la procédure

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 doit contenir :

- la désignation exacte des parties ;
- les conclusions de la ou des parties(s) présentant la demande ;
- les motifs ;
- les moyens de preuve ;
- la date et la ou les signature(s).

3 Si la demande n'est pas présentée par les deux associations du personnel parties à la CCT, l'autre association concernée par la CCT peut se joindre à la procédure dans les 14 jours en tant que tiers. Les tiers deviennent parties à la procédure.

4 Le secrétariat impartit un délai de 14 jours :

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

16. Autres dispositions de procédure

1 La procédure ultérieure est menée oralement et doit être conclue si possible dans les trois mois.

2 Un accord conclu devant la commission de conciliation ou une décision arbitrale vaut pour toutes les parties contractantes.

3 La décision arbitrale doit être motivée par écrit.

4 Le siège de la commission de conciliation et du tribunal arbitral se trouve à Fribourg.

5 Au surplus, le code de procédure civile du canton de Fribourg est applicable par analogie.

17. Frais

1 Les frais de procédure sont pris en charge pour moitié par les TPF et pour l'autre moitié par les associations du personnel parties à la procédure.

2 Si plusieurs associations du personnel se joignent à la procédure, elles supportent les frais de procédure proportionnellement à leur nombre de sièges dans la commission de conciliation ou au tribunal arbitral.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 12 / 35

2^e partie : **Partie normative**

A. Dispositions relatives au contrat de travail

18. Conclusion et durée des rapports de travail

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

19. Contrat de travail

- 1 Le contrat de travail règle :
 - la description de la fonction ;
 - le temps d'essai ;
 - une éventuelle durée de validité ;
 - le lieu de service ;
 - le début des rapports de travail ;
 - le taux d'occupation et la durée du travail ;
 - le salaire et la classification de la fonction ;
 - la prévoyance professionnelle ;
 - l'obligation de payer une contribution aux frais d'application selon article 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 qu'ils soient affiliés ou non à une association du personnel.
- 3 L'employé reçoit son contrat de travail, la description de sa fonction, la CCT et tous les règlements utiles à sa fonction, ainsi que le règlement de la prévoyance professionnelle.
- 4 Les lois, extraits de lois et prescriptions supplémentaires sont remis, sur demande, par la DRH.

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

20. Procédure d'engagement

- 1 L'engagement et la résiliation des rapports de service, pour autant qu'ils ne soient pas du ressort du Conseil d'administration, sont de la compétence de la direction.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 13 / 35

2 L'autorité d'engagement doit mettre au concours tout poste à pourvoir par publication interne résumant le cahier des charges et les exigences requises. Elle peut également procéder à une mise au concours externe.

3 Le candidat doit se soumettre aux examens médicaux du médecin-conseil de l'entreprise. Il doit également réussir l'examen d'entrée sur les aptitudes professionnelles.

4 La direction doit favoriser toute candidature interne à critères égaux, ainsi qu'en tenant compte de l'ancienneté.

21. Temps d'essai

1 Les trois premiers mois des rapports de travail sont considérés comme temps d'essai ; le temps d'essai ne peut pas être prolongé au-delà de six mois.

2 Il peut être exceptionnellement renoncé à un temps d'essai.

22. Lieu de service

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

23. Affectation à un autre poste

1 Lorsque les besoins de l'entreprise dûment établis l'exigent, tout employé peut être affecté temporairement par la direction à une autre fonction correspondant à ses aptitudes, si les conditions de travail, l'emploi rationnel du personnel ou l'état de santé de l'employé l'exigent. Cette mesure de caractère exceptionnel ne peut entraîner aucune modification de traitement au préjudice de l'employé. L'aspect social est pris en considération. Une protection particulière contre les licenciements pour raisons économiques est accordée aux collaborateurs dont l'âge est compris entre 58 et 62 ans.

2 Sont réservées les dispositions en cas de mesures disciplinaires, respectivement en cas de maladie/accident empêchant l'exécution de la fonction contractuelle.

24. Protection de la personnalité

Généralités

L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il veille en particulier à ce que l'employé ne soit pas soumis à un harcèlement sexuel ou moral (mobbing) et qu'il ne soit pas, le cas échéant, désavantagé en raison de tels actes.

Harcèlement moral (mobbing) et professionnel

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

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 14 / 35

- 3 *Harcèlement sexuel*
Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement inopportun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

25. Egalité entre la femme et l'homme

L'employeur s'engage 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.

26. Exercice d'une fonction publique

- 1 L'employé appelé à exercer une charge publique est tenu d'en aviser dans les meilleurs délais la direction.
- 2 Lorsqu'il doit s'absenter, il demande à temps à son chef direct pour obtenir le congé nécessaire.
- 3 L'absence se limite au temps nécessaire au déplacement et à l'exercice du mandat.

27. Activités accessoires

Si l'employé souhaite exercer une autre activité accessoire rémunérée ou non, il doit en faire préalablement la demande à la direction par écrit. L'autorisation sera accordée si cette activité n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement de sa fonction.

28. Facilités de voyage

Les facilités de voyage accordées au personnel sont réglées selon l'annexe 5.

B. Comportement et responsabilité

29. Conduite pendant le travail

- 1 Durant l'horaire de travail fixé, l'employé ne doit pas quitter son poste sans autorisation.
- 2 Chaque employé est tenu de prendre son service en parfaite condition mentale et physique. Il lui est en particulier interdit de se présenter en étant sous influence de produits susceptibles de modifier son comportement et ses réactions, tels qu'alcool, drogues diverses, produits pharmaceutiques utilisés de façon abusive, ceci est également valable pendant le service. Il est interdit à l'employé en contact avec le public de fumer pendant son service.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 15 / 35

- 3 S'il est conducteur d'un véhicule servant aux transports publics, l'employé ne doit pas consommer de boissons alcoolisées également dans les six heures qui précèdent la prise de service.

En cas de doute, l'employeur peut exiger un contrôle par un professionnel externe à l'entreprise. En tout état de cause, la législation fédérale doit être strictement observée.

30. Vêtements de travail

- 1 La direction peut ordonner le port de vêtements de travail et de sécurité fournis par l'entreprise.

- 2 Un règlement particulier en fixe les modalités.

31. Entretien des choses confiées

L'employé doit prendre le plus grand soin des choses qui lui sont confiées, notamment équipement, installation, matériel, outillage et véhicule.

32. Inventions

- 1 Les inventions, brevetables ou non, que l'employé a faites ou auxquelles il a participé dans l'exercice de son activité professionnelle, appartiennent à l'employeur.

- 2 Les inventions présentant des avantages pour l'entreprise donnent lieu à une prime équitable versée par la direction.

33. Données personnelles

- 1 L'employeur ne peut collecter que des données nécessaires à la relation de travail.

- 2 L'employé doit annoncer spontanément à l'entreprise, au moyen du formulaire ad hoc, toute modification de ses données personnelles (domicile, état civil, famille, permis de conduire, service militaire, etc.).

- 3 L'employé peut consulter en tout temps son dossier personnel. Le cas échéant, l'employé concerné a le droit d'exiger la rectification de données inexactes.

34. Diligence et fidélité à observer

- 1 L'employé exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Les autres dispositions de l'article 321 CO sont applicables.

- 2 Cette obligation subsiste après la fin des rapports de service.

- 3 L'employé se comporte avec tact et politesse. Dans ses contacts avec le public, il se montre prévenant et serviable.

- 4 L'employé doit informer la direction s'il est appelé à s'exprimer comme partie, témoin ou expert sur des constatations qui ont trait à des affaires de service ou qu'il a faites dans le cadre de ses fonctions ou dans l'exercice de celles-ci.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 16 / 35

35. Voie de service, audience

- 1 Dans ses relations de service, l'employé adressera ses rapports, communications et ses requêtes à son supérieur direct ou aux membres de la direction.
- 2 Tout employé est en droit de demander audience à ses supérieurs ou à la direction.
- 3 Lorsque l'employé est invité par la direction pour assister à des audiences, séances ou réunions d'ordre professionnel, le temps nécessaire est pris en charge par l'entreprise.

36. Dons et autres avantages de valeur

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

37. Objets trouvés

L'employé remet au service désigné par la direction tous les objets trouvés sur le domaine de l'entreprise sans pouvoir revendiquer une récompense. Pour le surplus, le règlement concernant les objets trouvés est applicable.

38. Responsabilité civile

- 1 L'employé répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. L'étendue de la réparation se détermine conformément à l'art. 321e du CO. La participation se monte au maximum à 10% du salaire mensuel de base.
- 2 L'entreprise doit agir dans les 3 mois dès la connaissance du dommage et de son auteur, sous peine de péremption. Dans ce délai, les droits de l'entreprise subsistent même après la fin des rapports de service.
- 3 La décision motivée est communiquée par écrit à l'employé. La décision est susceptible de recours conformément à l'art. 43.

39. Mesures disciplinaires

- 1 L'employé qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence graves, ou dont le comportement est incompatible avec l'exercice de ses fonctions, peut faire l'objet de l'une de ces mesures disciplinaires :
 - a) prononcée par son chef hiérarchique de division ou de production : le blâme écrit. Dans le cas de peu de gravité, un simple avertissement peut suffire ;
 - b) prononcée par son chef hiérarchique de division ou de production : l'amende jusqu'à Fr. 100.- ;
 - c) prononcée par le directeur : suite à une faute grave, la mise à pied (pour une durée d'un à 5 jours au maximum) ;
 - d) prononcée par le directeur : la réduction ou la suspension de l'augmentation annuelle de traitement ;

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 17 / 35

- e) prononcée par le directeur : le changement temporaire ou définitif d'affectation, avec ou sans application immédiate du traitement de la nouvelle fonction ;
- f) prononcée par le directeur : le licenciement avec ou sans effet immédiat pour un motif justifié, conformément aux art. 92-93 de la présente CCT.

2 Cette liste est exhaustive.

3 Ces mesures internes ne sont pas cumulables. Sont réservées les dispositions de l'article 38.

4 En cas de condamnation financière externe, l'entreprise renonce à prononcer une amende interne selon al.1, lettre b).

40. Maintien du salaire assuré

Lors de l'application d'une des mesures disciplinaires de l'article 39, al. 1, lettre e), les règles suivantes sont applicables :

- a) en cas de changement temporaire d'affectation : le salaire assuré à la caisse de pension est inchangé;
- b) en cas de changement définitif d'affectation : l'employé peut maintenir son salaire assuré antérieur, s'il verse la différence de cotisation qui en résulte, y compris la part de l'entreprise.

41. Fixation de la mesure

1 La mesure est fixée en fonction de toutes les circonstances, notamment la gravité de la faute, la conduite passée de l'employé, ainsi que l'importance des intérêts lésés ou compromis.

2 Il n'est pas tenu compte des événements survenus plus de 5 ans avant l'infraction considérée.

42. Procédure disciplinaire

1 La procédure disciplinaire est indépendante de la responsabilité civile ou pénale.

2 Toutefois, si une enquête pénale est ouverte sur ces mêmes faits, l'application de la peine disciplinaire est suspendue jusqu'à droit connu, à la condition que le maintien de l'employé dans son emploi ne soit pas préjudiciable aux intérêts de l'entreprise.

3 L'employé doit être informé par écrit des faits qui lui sont reprochés et de l'ouverture de l'enquête.

4 L'intéressé doit être rapidement entendu; ses dépositions et celles de toute autre personne sont consignées par écrit.

5 Lorsque l'enquête est terminée, l'employé est informé par écrit du résultat de l'enquête et peut consulter son dossier.

6 S'il le demande dans les 10 jours ouvrables, l'employé obtient un délai de 10 jours pour s'expliquer et solliciter un complément d'enquête.

7 La mesure disciplinaire, dûment motivée, est notifiée par écrit à l'employé.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 18 / 35

- 8 L'enquête peut être suspendue en cas d'accident ou de maladie grave de l'employé. L'autorité compétente décide d'office de la reprise de la procédure.
- 9 A tous les stades de la procédure, l'employé peut se faire assister par une personne de son choix.
- 10 La procédure doit être ouverte dans le mois qui suit la découverte de l'infraction et si possible menée à terme dans les trois mois qui suivent.
- 11 L'action disciplinaire se prescrit par une année à compter de la connaissance des faits et du dommage, sauf prescription pénale plus longue.

43. Droit et voies de recours

- 1 L'employé faisant l'objet d'une mesure disciplinaire peut recourir par lettre dûment motivée auprès du directeur pour les sanctions selon art. 38.3, 39.1 a) et b) respectivement auprès du Conseil d'administration par l'intermédiaire de son Président, pour les sanctions selon art. 39.1 c), d) et e), dans les 30 jours dès sa notification.

Le recours est envoyé par lettre recommandée au siège de la société.

- 2 Le recours déclenche un effet suspensif, sauf si l'autorité disciplinaire a expressément prévu dans sa décision l'exécution immédiate de la mesure.
- 3 La direction communique par écrit à l'employé la décision de l'autorité de recours.
- 4 Le produit des amendes est versé au Fonds de secours en faveur du personnel.
- 5 Lorsque la décision est injustifiée, l'autorité de recours peut mettre les frais de la procédure à la charge de l'entreprise et allouer au recourant une indemnité équitable pour ses débours.
- 6 S'il s'avère que le recours est considéré comme abusif, les frais peuvent être mis totalement ou partiellement à la charge du recourant.

C. Durée du travail, vacances et congés

I. Généralités

44. Fondements juridiques

- 1 Les dispositions de la loi sur la durée du travail (LDT), de son ordonnance (OLDT) et les autres dispositions légales doivent être respectées.
- 2 Si les bases légales de la LDT et de l'OLDT devaient être modifiées, les parties contractantes négocieront les répercussions que ces modifications auront sur la CCT, conformément à l'article 9.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 19 / 35

45. Base de calcul

Tous les calculs de la durée du travail sont basés sur la semaine d'exploitation de 6 jours ou la semaine ordinaire de 5 jours.

II. Durée du travail

46. Durée normative

1 La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures (durée normative) en moyenne annuelle pour le personnel occupé à plein temps. L'application est réglée dans l'annexe 4.

2 La durée normative de travail du personnel occupé à temps partiel est réduite proportionnellement au taux d'occupation.

III. Vacances

47. Définition

Une semaine de vacances comprend, en cas d'occupation à temps complet, pour les employés soumis à la semaine de 5 jours, 5 jours de travail et 2 jours libres respectivement, 6 jours de travail et 1 jour libre pour les employés soumis à la semaine de 6 jours.

48. Droit

1 Pour chaque année civile, l'employé a droit aux vacances suivantes :

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

2 Les modalités de la prise des vacances sont réglées dans l'annexe 4.

49. Personnes occupées à temps partiel

1 Les personnes occupées à temps partiel ont le même droit aux vacances que celles occupées à temps complet.

2 Les personnes dont le taux d'occupation est variable ou qui travaillent de manière discontinue peuvent toucher une indemnité de vacances en lieu et place des vacances.

IV. Congés

50. Congés légaux

L'employé a droit pendant l'année civile à 63 jours de congés légaux constitués par les 52 dimanches que compte l'année et par les 11 jours fériés.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 20 / 35

51. Jours de repos liés à la durée hebdomadaire du travail

- 1 Le nombre de jours de congés garantis est augmenté de 12 jours, lorsque l'employé travaille 6 jours par semaine, respectivement 10 jours s'il travaille 5 jours par semaine.
- 2 Afin de compenser les jours de repos additionnels mentionnés à l'alinéa 1, le temps de travail hebdomadaire est porté à 42 heures.
- 3 Les conditions d'octroi sont réglées dans l'annexe 4.

52. Octroi de congés spéciaux

- 1 Le personnel peut bénéficier d'un congé spécial.
- 2 Le congé peut être payé, partiellement payé ou non payé.
- 3 Les conditions d'octroi sont réglées dans l'annexe 4.

D. Salaire, allocations et autres rémunérations

53. Composantes du salaire

Le salaire se compose du traitement fixé dans le cadre de la classification des fonctions augmenté de l'indemnité de résidence.

54. Renchérissement

Le renchérissement est compensé sur la base des résultats des négociations entre les parties contractantes, conformément à l'article 7.

55. Droit au salaire

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

56. Décompte du salaire et versement

- 1 Les collaborateurs reçoivent mensuellement un décompte détaillé de leur rétribution et des retenues (salaire, allocations, déductions, etc.).
- 2 Le versement s'effectue à la fin de chaque mois.

57. Classes salariales

- 1 La rémunération des employés est fixée selon l'échelle des salaires.
- 2 L'échelle des salaires comprend le salaire de base annuel et mensuel, à savoir les montants minimums et maximums, le montant de l'augmentation mensuelle et

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 21 / 35

annuelle régulière, ainsi que le nombre d'années requis pour passer normalement du minimum au maximum.

58. Classification des fonctions

- 1 La classe de salaire afférente à chaque emploi est fixée par la classification des fonctions selon l'annexe 2.
- 2 Chaque fonction doit faire l'objet d'une description de poste mentionnant, notamment, son libellé ou titre, sa position hiérarchique, ses activités et ses responsabilités.

59. Salaire initial

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

60. Salaire horaire

- 1 Des salaires horaires peuvent être convenus en cas de taux d'occupation variable, d'occupation de courte durée ou discontinue.
- 2 Le salaire horaire inclut la rémunération des jours de repos auxquels le collaborateur a droit.
- 3 Le salaire horaire est payé pour les heures de travail effectuées et compte tenu des dispositions relatives aux absences payées (congé, maladie, accident, service militaire, service civil et dans la protection civile).

61. 13^e salaire

La 13^e partie du salaire annuel de base est payée en deux fois, soit en juin et en novembre, et en même temps que le dernier traitement mensuel, proportionnellement à la durée d'activité, à celui qui quitte le service avant la fin de l'année.

62. Augmentations ordinaires de salaire

- 1 Le salaire est augmenté le 1^{er} janvier de chaque année si le travail et le comportement de l'employé le justifient. Cette augmentation est versée jusqu'au maximum de la classe de salaire. Il est tenu compte de la qualification.
- 2 L'employé engagé dans le courant de l'année obtient une augmentation de salaire le 1^{er} janvier de l'année suivante au prorata des mois de travail effectués dans l'entreprise. Le 1^{er} janvier de l'année suivante, il obtiendra la totalité de l'échelon.

63. Augmentations extraordinaires de salaire

Des augmentations extraordinaires de salaire peuvent être allouées pour engager ou conserver des employés particulièrement qualifiés.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 22 / 35

64. Maintien du salaire au-dessous du maximum

Le salaire peut être maintenu au-dessous du montant maximum de la classe de salaire si les prestations de l'employé demeurent constamment au-dessous de la moyenne ou si les connaissances professionnelles sont insuffisantes. Le cas d'invalidité partielle est réservé. L'employé concerné sera entendu avant la mise en application de la décision.

65. Déclassement, compétence

Un employé dont les services deviennent insuffisants par rapport à son cahier des charges peut être déclassé. Cette mesure et la fixation du nouveau salaire sont du ressort de la direction. L'aspect social est pris en considération.

66. Avancement

- 1 Après une année, s'il remplit les exigences de son contrat et suit fidèlement les prescriptions de service, l'agent est nommé.
- 2 L'avancement est la promotion de l'employé dans une classe de traitement supérieure.
- 3 L'employé bénéficiant d'un avancement reçoit :
 - s'il atteint le maximum de la classe, l'adaptation à l'échelon le plus proche de la nouvelle classe, plus l'augmentation d'avancement ;
 - s'il n'a pas atteint le maximum, il reçoit en outre l'augmentation ordinaire prévue.

67. Prime d'ancienneté

- 1 L'employé reçoit, après avoir été 15 ans au service de l'entreprise, une prime représentant 1/24^e du traitement annuel et après 20 ans, ainsi que pour chaque période de service de 5 ans subséquente une prime représentant 1/12^e du traitement annuel. 1/5^e de la prime peut être versé à l'employé qui quitte l'entreprise pour cause d'invalidité ou de vieillesse, pour chaque année entière d'activité exercée après la 15^e année de service, ou après l'accomplissement de 20 années de service, pour chaque année entière d'activité exercée depuis le versement d'une prime. La prime d'ancienneté est octroyée une fois les années de service entièrement révolues.
- 2 Dans le calcul de la période d'activité déterminante pour l'octroi de la prime pour ancienneté de service, il est tenu compte de tout le temps que l'employé a passé au service des TPF, années d'apprentissage comprises.
- 3 La gratification est payée en même temps que le traitement versé pour le mois au cours duquel l'employé a terminé la période d'activité considérée.
- 4 A la demande de l'agent et dans la mesure où le service le permet, un ou plusieurs congés payés d'une durée totale de 15 jours respectivement 30 jours civils peuvent être accordés au lieu du montant en espèces constituant la prime pour ancienneté de service.
- 5 L'agent qui désire un congé au lieu du montant en espèces en fait la demande par écrit avant la fin octobre de l'année précédant le versement de la prime. Le service

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 24 / 35

- 2 L'entreprise s'engage à assurer une introduction complète des employés dans leur domaine d'activité. Elle encourage la formation continue du personnel par le biais d'entretiens réguliers avec celui-ci.
- 3 L'entreprise soutient la formation continue du personnel par une aide financière et/ou sous forme de temps. Des mesures de développement peuvent être engagées sur proposition des supérieurs comme des employés. Tant l'intérêt de l'entreprise que ceux du personnel sont à prendre en considération de manière équitable.
- 4 L'employé peut être soumis à un examen pour contrôler la connaissance de ses obligations de service, moyennant préavis d'un mois.

F. Sécurité au travail et protection de la santé

70. Obligations de l'employeur

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

71. Obligations du personnel

- 1 Le personnel soutient l'action de l'entreprise dans son effort de protection de la santé et de prévention des accidents, notamment en utilisant correctement les dispositifs de sécurité et de protection de la santé mis à sa disposition.
- 2 Le personnel observe scrupuleusement les consignes des TPF et celles de la SUVA en matière de prévention des accidents.
- 3 Le personnel coopère activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail et de la protection de la santé dans le cadre de son domaine de travail.
- 4 Le personnel adopte également durant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité.
- 5 Le personnel doit se conformer aux règles de comportement fixées par l'article 29 de la présente CCT.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 25 / 35

72. Participation

Dans le cadre de la participation dans l'entreprise, l'employeur et les employés collaborent en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, notamment au travers de la commission sécurité.

G. Droits et obligations en cas de maladie ou d'accident Prestations sociales

73. Principe

Si l'état de santé d'un employé a des répercussions sur son aptitude, ses possibilités d'affectation ou sur la sécurité, l'employeur, par l'intermédiaire de la DRH, peut exiger un examen de son état de santé par le médecin conseil.

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

- 1 Le médecin conseil fait les constatations médicales en relation avec l'atteinte à la capacité de travail (empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, aptitude médicale insuffisante).
- 2 Ces constatations constituent la base pour l'application des dispositions réglant le droit du travail
- 3 Si le médecin conseil juge la capacité de travail différemment que le médecin traitant, l'avis du médecin conseil est déterminant aux yeux de l'employeur.

75. Obligations du personnel

- 1 La personne concernée est tenue de fournir au médecin conseil toutes les indications requises, ceci de manière complète et conforme à la vérité.
- 2 Lorsque l'exercice de fonctions de sécurité les rend nécessaires, des examens médicaux périodiques auprès du médecin conseil peuvent être ordonnés. La personne concernée est informée des conséquences de ces examens.
- 3 Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il doit tout mettre en œuvre pour favoriser la guérison et la reprise du travail. Il évitera tout ce qui pourrait compromettre ou retarder ce processus.
- 4 Si une réinsertion professionnelle est envisagée en raison d'une aptitude médicale restreinte, la personne concernée doit soutenir activement les mesures correspondantes dans le cadre de ses possibilités.
- 5 En cas d'atteinte à sa capacité de travail, la personne concernée est tenue :
 - de fournir à temps les informations nécessaires à la DRH ;
 - de présenter les certificats médicaux requis ou d'autoriser le médecin conseil à demander les informations nécessaires auprès du médecin traitant actuel ou

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 26 / 35

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

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

76. Gestion des absences et efforts de réinsertion

- 1 Dans l'intérêt du personnel et de l'entreprise, l'employeur accorde une grande importance à la gestion des absences consécutives à un accident ou à la maladie ainsi qu'aux efforts de réinsertion afin de limiter le plus possible les conséquences d'une atteinte à la capacité de travail.
- 2 Ils peuvent associer des tiers à cet effet.
- 3 Le personnel coopère à la gestion des absences dans le cadre de la participation dans l'entreprise.

77. Mesures en cas de violation des obligations

La violation des obligations citées à l'article 75 peut entraîner une réduction, voire la suppression de la rétribution ou encore la modification ou la résiliation des rapports de travail selon les articles 39 et 88.

H. Droit au traitement en cas d'empêchement de travailler

78. Maladie

- 1 En cas d'absence pour cause de maladie, l'employé sous contrat de travail avec les TPF a droit à son salaire intégral pendant 2 ans maximum et aux allocations sociales.
- 2 Le droit au maintien du salaire présuppose que l'employé respecte les prescriptions du médecin et qu'il contribue ainsi activement au rétablissement de sa capacité de travail.

79. Accident

- 1 Le traitement sur lequel est calculé le salaire versé en cas d'accident se compose du traitement de base et des diverses allocations. L'employé sous contrat de travail avec les TPF reçoit son salaire jusqu'au versement d'une rente d'accident mais au maximum durant 2 ans.
- 2 Le salaire est versé à concurrence des prestations d'assurance. Par conséquence, si les prestations d'assurance sont réduites, le salaire de l'employé sera réduit dans les mêmes proportions.
- 3 Le droit au maintien du salaire présuppose que l'employé respecte les prescriptions du médecin et qu'il contribue ainsi activement au rétablissement de sa capacité de travail.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 27 / 35

80. Service militaire, protection civile ou service civil

- 1 Le plein traitement est versé à l'employé en cas d'absence due au service militaire, à la protection civile (école de recrue, service d'avancement, cours de répétition et inspection) ou au service civil.
- 2 L'entreprise encaisse directement les allocations pour perte de gain.
- 3 En cas de chômage résultant de maladie après le service militaire et pour lequel l'AM verse les indemnités prévues par la législation fédérale, il est versé à l'employé pendant 6 mois ou plus, les mêmes prestations que pendant le service militaire et les prestations AM sont portées en compte. La direction peut supprimer cet avantage en cas d'abus.
- 4 L'employé doit rembourser la part versée par l'entreprise lors de l'école de recrue ou du service d'avancement, si le contrat de travail est résilié par l'employé durant :
 - a) les 1^{er} et 2^e années qui suivent la fin de l'école de recrue ou du service d'avancement ;
 - b) la 3^e année, aucun remboursement.

81. Rente SUVA ou assurance-militaire

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

82. Congé maternité, congé parental

- 1 L'employée qui est au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée a droit à un congé maternité payé de 16 semaines.
- 2 Si, pour des raisons attestées par un certificat médical, l'absence doit durer plus de 16 semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables, dès le 1^{er} jour d'absence.
- 3 Les cas spéciaux sont traités dans l'annexe 4.
- 4 La direction peut en outre accorder à l'employé un congé non payé d'une durée maximale de 12 mois.
- 5 Demeurent réservés les besoins de service.

83. Décès d'un employé en activité

- 1 L'entreprise paye le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de service ont duré plus de 5 ans, pour quatre mois supplémentaires si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes à sa charge.
- 2 L'entreprise verse également, dans le cadre du fonds de secours, un montant fixé par ce dernier pour les frais funéraires.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 28 / 35

I. Fin des rapports de travail

84. Résiliation d'un commun accord

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

85. Fin des rapports de travail sans résiliation

Les rapports de travail prennent fin d'office :

- lorsque la limite d'âge de la retraite est atteinte ;
- au terme d'un contrat de durée déterminée ;
- en cas de décès ;
- à l'échéance de la durée de 2 ans au sens de l'art. 78 CCT et de l'art. 79 CCT.

86. Résiliation ordinaire

- 1 Chaque partie contractante peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée.
- 2 L'employé doit résilier les rapports de travail par écrit.
- 3 La résiliation pendant le temps d'essai doit avoir lieu sous la forme d'une décision. L'employé peut exiger de la direction qu'elle motive sa décision de résiliation.
- 4 Si l'employeur résilie les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire selon l'article 88 lettre b doit être précédée d'une menace de résiliation conforme à l'article 87.

87. Menace de résiliation

- 1 La menace de résiliation est une communication ne revêtant pas le caractère d'une décision.
- 2 La menace de résiliation est prononcée par la Direction et doit comporter une période de mise à l'épreuve.
- 3 La menace de résiliation mentionne expressément la possibilité de faire opposition.
- 4 L'employé peut présenter, par écrit et dans un délai de 10 jours, une opposition motivée contre la menace de résiliation ; l'opposition doit être adressée au directeur.
- 5 L'employé a le droit de se faire représenter ou assister.
- 6 Le directeur décide de manière définitive au sujet de l'opposition. La décision est notifiée par écrit.
- 7 La menace de résiliation devient caduque au terme de la période de mise à l'épreuve.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 29 / 35

88. Motifs de résiliation après le temps d'essai

Sont considérés comme motifs de résiliation ordinaire par l'employeur au terme du temps d'essai ;

- a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ;
- b) des manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement ;
- c) un manque de volonté pour effectuer un autre travail pouvant raisonnablement être rétribué ;
- d) la suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle.

89. Délais de congé

- 1 Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.
- 2 Le contrat de travail peut être résilié moyennant les délais de congé suivants :
 - a) pendant les trois premiers mois (temps d'essai) : 7 jours pour la fin d'une semaine;
 - b) par la suite, le contrat de travail peut être résilié par les parties moyennant un délai de 3 mois pour la fin d'un mois.
- 3 Des délais de congé différents peuvent être convenus entre les parties ; après le temps d'essai, le délai de congé ne peut être inférieur à un mois pour la fin d'un mois.
- 4 Lorsque le contrat, conclu pour une durée déterminée, a été renouvelé deux fois pour une période déterminée, il ne prend fin, à l'échéance, que si l'une ou l'autre des parties a donné un préavis, selon l'al. 2 du présent article. En l'absence de préavis, le contrat est réputé reconduit pour une durée indéterminée.

90. Nullité de la résiliation

Lorsque la résiliation est nulle, l'employeur offre à la personne concernée le travail qu'elle exerçait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail raisonnable si, dans les 30 jours s'écoulant depuis qu'elle a pris connaissance d'un motif de nullité présumée, elle fait valoir par écrit et de manière crédible auprès de la Direction que la résiliation est nulle pour les raisons suivantes :

- a) elle présente un vice de forme majeure ;
- b) elle n'est pas fondée en vertu des articles 88 et 92 ;
- c) elle intervient en temps inopportun au sens de l'article 336c du CO.

91. Résiliation abusive ou discriminatoire

- 1 L'employeur offre à la personne concernée le travail qu'elle exerçait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail raisonnable, lorsque le licenciement est annulé parce que la résiliation est :
 - a) abusive au sens de l'article 336 du CO ou
 - b) discriminatoire au sens des articles 3 ou 4 de la loi sur l'égalité.
- 2 L'employé doit attaquer la résiliation par voie de recours dans un délai de 30 jours auprès de la Direction.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 30 / 35

92. Résiliation immédiate

- 1 Chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.
- 2 Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail.
- 3 La partie qui donne le congé doit adresser la résiliation par écrit. Si l'autre partie le demande, elle doit y indiquer les justes motifs.

93. Résiliation immédiate injustifiée

- 1 Lorsque l'employé a été licencié avec effet immédiat de façon injustifiée bien qu'un motif de résiliation ordinaire existe tout de même, il a droit au salaire qu'il aurait perçu en cas de respect du délai ordinaire de résiliation ou jusqu'au terme du contrat de durée déterminée.
- 2 S'il retient que le licenciement ne repose pas sur un motif justifié, le juge peut proposer à l'entreprise la réintégration de l'employé. Si l'entreprise s'y oppose ou si elle renonce à une telle proposition, le juge fixera une indemnité dont le montant ne peut être ni inférieur à un ni supérieur à huit salaires mensuels.
- 3 Le juge apprécie librement s'il existe des motifs dûment justifiés, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que l'employé a été sans sa faute empêché de travailler.

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

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

95. Suppression de fonction, suppression de poste

- 1 Lorsque, pour des motifs d'organisation du service ou de réorganisation de l'entreprise, un poste ou une fonction occupée par un employé est supprimée, la direction entreprendra toutes les démarches nécessaires afin que l'employé retrouve un poste ou une fonction équivalente.
- 2 Si tel n'est pas le cas ou s'il se révèle impossible de confier à l'employé un autre poste correspondant à ses capacités et qu'il s'ensuit une résiliation des rapports de service, le délai de résiliation est alors de 6 mois et l'employé reçoit une indemnité égale à 3 mois de son dernier traitement mensuel de base. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à couvrir jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 31 / 35

96. Certificat de travail

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

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 32 / 35

3^e partie : **Participation dans l'entreprise**

97. Objectifs

- 1 Les parties contractantes encouragent la participation du personnel dans l'entreprise.
- 2 La participation doit en particulier contribuer à atteindre les objectifs suivants:
 - pratiquer une politique du personnel orientée vers l'avenir et à laquelle le personnel s'identifie;
 - favoriser la responsabilité personnelle des employés;
 - augmenter le niveau de satisfaction des employés à la place de travail;
 - augmenter l'intérêt au travail;
 - créer un bon climat dans l'entreprise;
 - renforcer la volonté de fournir de bonnes prestations.

98. Formes de participation

- 1 *Information*
Par ce terme, on entend l'information à temps et complète du personnel.
- 2 *Consultation*
La consultation signifie le droit du personnel et de la commission du personnel d'être entendus et de donner des conseils avant une décision des TPF. Les TPF justifient leur décision si elle s'écarte de la proposition des commissions du personnel.
- 3 *Codécision*
La codécision signifie le droit du personnel et de la commission du personnel de participer de façon paritaire à la prise de décision. La décision est prise par consensus, à défaut par la majorité. En cas d'égalité, il peut être fait appel au tribunal arbitral.
- 4 *Administration autonome*
L'administration autonome signifie le droit de la commission du personnel d'accomplir sa tâche de manière autonome.

99. Contenu de la participation :

Le contenu de la participation et sa répartition dans les formes de participation sont récapitulées dans l'annexe 6.

100. Commission du personnel (COP) et commissions spécialisées (COS)

- 1 La COP se compose de 5 membres. Ces derniers sont les présidents en exercice des sections SEV et *transfair*.
- 2 La COP surveille le respect et l'application correcte des dispositions normatives de la CCT.
- 3 La participation du personnel s'exprime également par l'intermédiaire des COS.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 33 / 35

101. Collaboration et soutien

- 1 La collaboration entre l'employeur et la COP est fondée sur le principe de la bonne foi et de la compréhension envers les intérêts réciproques.
- 2 Les TPF mettent à la disposition de la COP et des COS les moyens et le temps nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches respectives ; il s'agit en particulier de locaux, moyens auxiliaires et matériel.
- 3 Les séances des COP/COS comptent comme temps de travail lorsqu'elles sont convoquées par la direction.

102. Protection des membres des COP/COS

- 1 La direction reconnaît l'importance de la COP et des COS et préserve ses membres de préjudices notamment dans les questions salariales.
- 2 Aucune résiliation en relation avec le mandat ne peut être prononcée pendant et directement après l'activité dans la COP/COS. La résiliation pour de justes motifs demeure réservée.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
Règles et procédures		Page 34 / 35

4^e partie : **Dispositions générales finales et transitoires**

103. Nature juridique des annexes

Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de cette CCT.

104. Durée de validité de la CCT

1 La CCT prolongée entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2011.

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

105. Dénonciation de la CCT

1 La CCT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes pour la fin d'une année moyennant un préavis de 6 mois avant son échéance.

2 La dénonciation peut intervenir pour la première fois au 31 décembre 2009.

3 La dénonciation vaut pour toutes les parties contractantes.

4 La dénonciation est communiquée par lettre signature à toutes les parties contractantes.

5 La partie qui dénonce la CCT doit soumettre par écrit ses propositions de renouvellement dans les trois mois qui suivent l'annonce de résiliation.

106. Régime sans convention

1 Dans le régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables comme parties intégrantes du contrat de travail individuel jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais pendant trois mois au plus.

2 Pendant cette période, le personnel continue à payer la contribution pour frais d'application selon l'article 8.

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

4 Les dispositions sur la commission de conciliation (articles 10 à 17) sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT.

107. Dispositions transitoires

L'employé en activité à l'entrée en vigueur de la présente CCT reste au bénéfice des droits dont il jouissait quant à la classification de sa fonction et au montant de sa prime d'ancienneté.

Transports publics fribourgeois	Convention collective de travail	
Règles et procédures	Version du 01.01.2009	Remplace version du 01.01.2006
		Page 35 / 35

108. Abrogation de prescriptions

Le statut du personnel et ses annexes, co-signés en date du 10.07.2001, sont abrogés. Les directives relatives au personnel qui n'étaient pas touchées par ce statut et ses annexes, demeurent en vigueur.