

Convention collective de travail (CCT)

Table des matières

LE PARTENARIAT SOCIAL	6
A DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
1. Généralités	7
2. Champ d'application	7
3. Nature juridique des annexes	7
4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la CCT	7
5. Liberté syndicale	8
B RELATIONS ENTRE LES PARTIES CONTRACTANTES	9
6. Collaboration entre les parties contractantes	9
7. Paix du travail	9
8. Tribunal arbitral	9
9. Négociations pendant la durée de validité de la CCT	9
10. Négociations salariales	10
11. Contribution aux frais d'application	10
C DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL	11
12. Nature juridique des rapports de travail	11
13. Engagement	11
14. Temps d'essai	11

15.	Cessation des rapports de travail	11
16.	Fin des rapports de travail sans résiliation	12
17.	Protection contre la résiliation	12
18.	Certificat de travail	13
19.	Changements structurels	13
20.	Propriété intellectuelle	13
D	DROITS ET DEVOIRS	14
21.	Egalité entre hommes et femmes	14
22.	Sécurité au travail et protection de la santé	14
23.	Protection de la personnalité et des données	14
24.	Formation continue	15
25.	Devoirs généraux des collaborateurs	15
26.	Durée du travail	16
26.1.	Durée annuelle du travail	16
26.2.	Mise en compte comme temps de travail	16
26.3.	Accomplissement du travail	16
26.4.	Pauses	17
26.5.	Limites autorisées	17
26.6.	Renonciation à la notation du temps de travail	17
26.7.	Heures d'appoint	18

26.8. Temps supplémentaire _____	18
26.9. Jours libres _____	18
26.10. Durée du travail lors de jours fériés / ponts _____	19
26.11. Absences privées _____	19
26.12. Absences payées _____	19
27. Vacances _____	19
27.1. Imputation des absences sur les vacances _____	20
28. Jours fériés _____	20
29. Congés _____	21
29.1. Congés payés _____	21
29.2. Congés non payés _____	22
30. Salaire _____	22
30.1. Changement de fonction _____	23
30.2. Part unique liée à la prestation _____	23
30.3. Entretien personnel _____	23
30.4. Autres dispositions _____	24
31. Allocations et indemnités _____	24
31.1. Allocations familiales _____	24
31.2. Indemnités _____	24
31.3. Allocation pour travail de nuit et du dimanche _____	25

32.	Droit au salaire en cas de maladie, d'accident ou de service obligatoire _____	25
33.	Maternité _____	26
34.	Prime de fidélité _____	26
35.	Prévoyance professionnelle de vieillesse, en cas de décès et d'invalidité _____	27
36.	Jouissance du salaire _____	27
37.	Participation dans l'entreprise _____	27
E	DISPOSITIONS GÉNÉRALES FINALES ET TRANSITOIRES _____	28
38.	Dispositions transitoires _____ Fehler! Textmarke nicht definiert.	
	Annexe 1: liste des jours fériés donnant droit à une allocation _____	30
	Annexe 2: plages salariales valables à partir du 1 ^{er} janvier 2012 _____	31

LE PARTENARIAT SOCIAL

Principal prestataire de formation dans le monde des transports, login formation professionnelle soutient la formation et le perfectionnement de la relève au sein de ses entreprises membres. login propose un concept global de management de la formation, organise des formations de grande qualité et est à la pointe du développement de programmes de formation axés sur les besoins du client.

Avec la présente CCT, les parties contractantes veulent contribuer au succès de login et l'aider à assumer sa responsabilité sociale. Elles ont conscience que cet objectif ne pourra être atteint sans la contribution de collaborateurs responsables, motivés et performants.

Les parties contractantes s'engagent à respecter la présente CCT et à toujours agir selon les règles de la bonne foi.

Les parties contractantes se réclament d'une culture ouverte et propice à l'épanouissement; elles attendent de l'ensemble des collaborateurs une participation constructive au développement de l'association. Les conflits seront réglés de manière loyale. L'option prise de limiter la densité normative de la CCT reflète l'esprit de cette culture.

La convention collective de travail sert de base à l'instauration de relations constructives entre les collaborateurs, les associations du personnel contractantes et la direction de login. Elle garantit des conditions d'engagement et de travail progressistes, empêchant tout dumping salarial et social. login tient compte également de ces principes lorsque des mandats sont attribués à des tiers.

Les parties contractantes coopèrent et favorisent un climat de respect et de confiance mutuels entre les collaborateurs de tous les échelons. Elles encouragent l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et prennent des mesures visant à empêcher le mobbing et le harcèlement sexuel. La Commission du personnel contribue à l'aménagement de conditions de travail attractives et au renforcement de la motivation des collaborateurs et de leur sens des responsabilités.

Les partenaires sociaux accompagnent de manière constructive les processus de changements structurels engagés pour le développement de login.

A DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Généralités

- 1 La présente CCT est une convention de droit privé fondée sur le Code des obligations (CO).
- 2 Cette CCT existe en version italienne, française et allemande. Le texte original en allemand fait foi pour l'interprétation.

2. Champ d'application

- 1 La présente CCT s'applique à l'ensemble des collaborateurs de login, qu'ils soient occupés à plein temps ou à temps partiel.
- 2 Ne sont pas assujettis à cette CCT:
 - les membres de la Direction élargie de login;
 - d'autres cadres dans des cas exceptionnels justifiés;
 - les collaborateurs en possession d'un contrat de travail d'une durée limitée de trois mois au plus;
 - les collaborateurs engagés dans le cadre d'une activité accessoire (formateurs, modérateurs, etc.);
 - les collaborateurs retraités pour des engagements ponctuels;
 - les personnes en formation ayant un contrat d'apprentissage selon la loi sur la formation professionnelle et/ou un contrat de stage MP.

3. Nature juridique des annexes

- 1 Les annexes font partie intégrante de la CCT.

4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la CCT

- 1 La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et demeure valable pour une durée indéterminée.
- 2 La CCT peut être dénoncée par chaque partie contractante pour la fin d'une année, la première fois au 31 décembre 2014, en respectant un délai de six mois.
- 3 La partie qui dénonce la convention soumet ses propositions de renouvellement par écrit dans les trois mois suivant la dénonciation intervenue.
- 4 Dans l'état sans convention, les dispositions relatives au contrat de travail (art. 12 à 37) de la CCT dénoncée sont considérées comme faisant partie intégrante du

contrat individuel de travail et demeurent valables jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais durant six mois au plus.

- 5 Durant ces six mois, les collaborateurs continuent à payer la contribution aux frais d'application.

5. Liberté syndicale

- 1 La liberté syndicale est garantie.

.

B RELATIONS ENTRE LES PARTIES CONTRACTANTES

6. Collaboration entre les parties contractantes

- 1 Les parties contractantes collaborent selon les règles de la bonne foi. Elles discutent des questions d'intérêt commun. Chaque semestre, les parties contractantes échangent des informations sur la situation économique et sur les résultats de l'entreprise. En outre, elles communiquent à temps les mesures ayant des incidences sur la politique du personnel.

7. Paix du travail

- 1 La paix absolue du travail doit être respectée.
- 2 Les litiges découlant du contrat individuel de travail sont de la compétence des tribunaux ordinaires.

8. Tribunal arbitral

- 1 En cas de divergences quant à l'application ou à l'interprétation de cette CCT, les parties contractantes s'efforceront de parvenir à une entente.
- 2 En cas d'échec, les parties contractantes font appel au tribunal arbitral.
- 3 Le tribunal arbitral est constitué en cas de besoin et se compose de trois membres (y compris le président). Un membre est désigné par login et l'autre par les associations du personnel. login et les associations du personnel désignent d'un commun accord la présidente ou le président. A défaut d'entente entre les parties contractantes, c'est le président du Tribunal cantonal de Soleure qui le/la nomme.
- 4 Le tribunal arbitral statue dans le cadre d'une procédure simple et rapide. Sa décision est définitive. Les frais de procédure engendrés par l'appel au tribunal arbitral sont répartis entre les parties contractantes indépendamment de l'issue de la procédure.

9. Négociations pendant la durée de validité de la CCT

- 1 Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modifications de la CCT ou de compléments à celle-ci faites pendant la durée de la convention; elles s'engagent 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.

10. Négociations salariales

- 1 Les parties contractantes négocient chaque année une modification de la masse salariale ainsi que la répartition de celle-ci pour les augmentations générales et individuelles de salaire.
- 2 A cet effet, elles tiennent compte de la situation économique et financière de login, du renchérissement ainsi que des conditions sur le marché de l'emploi.
- 3 Si les parties ne peuvent pas se mettre d'accord d'ici au 15 décembre de l'année en cours, chaque partie contractante peut faire appel au tribunal arbitral dans un délai de cinq jours.

11. 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 déduite du salaire et versée annuellement aux associations du personnel selon une clé de répartition qu'elles définissent elles-mêmes.
- 3 La contribution aux frais d'application sert à couvrir les frais résultant de l'élaboration, de l'application et de la mise en œuvre de la CCT.

C DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

12. Nature juridique des rapports de travail

- 1 Les rapports de travail sont de droit privé. Les dispositions légales, notamment celles du Code des obligations (CO) et de la loi sur le travail (LTr), sont applicables pour autant que rien d'autre ne soit prévu dans cette CCT ou dans les contrats individuels de travail.

13. Engagement

- 1 Les rapports de travail avec login se forment avec la conclusion d'un contrat de travail écrit.
- 2 Le contrat individuel de travail règle:
 - la désignation de la fonction;
 - le début ou la durée du contrat;
 - le taux d'occupation;
 - le salaire initial;
 - le lieu de travail;
 - le temps d'essai;
 - le délai de résiliation;
 - les vacances;
 - l'obligation de payer la contribution aux frais d'application, ainsi que l'assujettissement à la CCT pour les collaborateurs non affiliés à un syndicat.

14. Temps d'essai

- 1 En règle générale, le temps d'essai est de trois mois. Exceptionnellement d'un commun accord, il est possible de réduire le temps d'essai ou d'y renoncer.

15. Cessation des rapports de travail

- 1 Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier les rapports de travail en respectant un délai de sept jours.
- 2 Après le temps d'essai ou lorsqu'aucun temps d'essai n'a été convenu, chaque partie peut résilier les rapports de travail par écrit pour la fin d'un mois en respectant un délai de trois mois. La résiliation doit avoir été reçue au plus tard le dernier jour précédant le début du délai de congé.

- 3 Le délai de résiliation de trois mois s'applique également en cas de retraite anticipée.
- 4 Les résiliations de contrats survenant d'un commun accord requièrent la forme écrite.
- 5 Une résiliation des rapports de travail par login en raison de prestations insuffisantes ou d'un comportement insatisfaisant doit être précédée d'un avertissement écrit. Celui-ci contiendra une justification des lacunes, fixera des objectifs et un délai approprié pour parvenir à une amélioration, et mentionnera la possibilité d'une résiliation des rapports de travail.
- 6 La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs conformément à l'article 337 CO est réservée.

16. Fin des rapports de travail sans résiliation

- 1 Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de les résilier dans les cas suivants:
 - à partir du moment où le droit à une rente de vieillesse de l'AVS est acquis;
 - à l'échéance de la durée contractuelle pour les contrats de travail de durée déterminée;
 - au décès du collaborateur.

17. Protection contre la résiliation

- 1 Après le temps d'essai ou si aucun temps d'essai n'a été convenu, login n'a pas le droit de résilier les rapports de travail pendant:
 - un service obligatoire suisse militaire, un service civil ou dans la protection civile, ainsi que pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
 - une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident, aussi longtemps que l'assurance verse l'indemnité journalière, déduction faite du délai de résiliation contractuel;
 - la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
 - que le collaborateur participe, avec l'accord de login, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente.
- 2 Si login notifie la résiliation pendant les vacances ou un congé payé, le délai de congé ne commence à courir qu'à partir du premier jour de travail après la fin des vacances ou du congé payé.

18. Certificat de travail

- 1 Le collaborateur peut demander en tout temps un certificat de travail renseignant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur les prestations et le comportement. A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail (attestation de travail).
- 2 Des renseignements donnés à titre de références ne sont donnés qu'avec l'accord du collaborateur.

19. Changements structurels

- 1 Les changements structurels sont mis en œuvre de manière socialement supportable.
- 2 Si 10% au moins des collaborateurs perdent leur emploi, un plan social est négocié. Dans des cas isolés, des solutions socialement acceptables seront recherchées.

20. Propriété intellectuelle

- 1 Acquis issus de l'obligation contractuelle
 - les inventions ;
 - les droits d'utilisation de modèles ;
 - tous les droits d'auteur et de propriété sur des œuvres sujettes au droit d'auteur, notamment les logiciels informatiques et les supports didactiques (imprimés ou en version électronique) créés dans le cadre des obligations contractuelles appartiennent à login, indépendamment de leur statut de protection. login indique par écrit dans un délai approprié si elle entend faire usage de l'invention ou en abandonner la propriété au collaborateur.

D DROITS ET DEVOIRS

21. Egalité entre hommes et femmes

- 1 login 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 et de la rémunération ainsi que dans le cadre du développement et de la promotion du personnel.
- 2 Une attention particulière doit être vouée aux besoins des collaborateurs ayant des obligations familiales et/ou d'entretien.

22. Sécurité au travail et protection de la santé

- 1 login prend dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la santé des collaborateurs ainsi que pour prévenir les accidents professionnels. Dans le cadre de son engagement en matière de sécurité, login encourage également la prévention des accidents pendant les loisirs ainsi qu'un mode de vie sain.
- 2 login conçoit les processus de travail de manière judicieuse, selon des principes ergonomiques et d'hygiène du travail, afin d'empêcher les accidents de travail, les maladies et les mises à contribution excessives des collaborateurs.
- 3 Les collaborateurs respectent les règles de sécurité et appliquent les mesures. Ils s'engagent en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans le cadre de leur domaine de travail.
- 4 Les collaborateurs adoptent également un comportement responsable s'agissant de la sécurité en dehors des heures de travail.

23. Protection de la personnalité et des données

- 1 login et ses collaborateurs condamnent toute forme d'atteinte à l'intégrité sociale, professionnelle et personnelle telle que le mobbing et le harcèlement sexuel. Ils s'engagent activement à prévenir des manquements par une attitude correcte et par un respect et des égards mutuels quant à la personnalité d'autrui. Les infractions entraînent des conséquences sur les rapports de travail.
- 2 La protection des données est garantie. login et ses collaborateurs vouent une attention constante à la protection des données personnelles selon leurs possibilités et leurs compétences.

- 3 Les collaborateurs ont le droit, en tout temps, de consulter les données personnelles les concernant enregistrées par login
- 4 Le droit d'assistance est garanti.

24. Formation continue

- 1 login encourage le développement des collaborateurs par le biais d'entretiens personnels réguliers. login soutient la formation continue orientée sur les besoins.
- 2 Des formations ou formations continues peuvent être assorties de conditions, lesquelles seront réglées dans une convention de formation ou de formation continue.

25. Devoirs généraux des collaborateurs

- 1 Les collaborateurs doivent sauvegarder en tout temps les intérêts et la réputation de login. Ils sont tenus d'accomplir les tâches qui leur sont confiées avec la qualité requise, ainsi que de manière compétente et responsable.
- 2 Les collaborateurs de login sont tenus de garder le secret professionnel et d'affaires. L'obligation de garder le secret vaut tout particulièrement pour les supports et documents de cours conçus par login. Elle subsiste après la résiliation des rapports de travail.
- 3 Le collaborateur ne doit pas accepter de cadeaux ou avantages de la part de tiers qui pourraient influencer sur l'accomplissement de ses obligations contractuelles. Sont exceptés les cadeaux de courtoisie de peu de valeur.
- 4 Les activités accessoires à caractère lucratif sont soumises à autorisation. L'autorisation est accordée lorsque:
 - a) l'exercice de l'activité accessoire ne porte pas atteinte aux intérêts de login formation professionnelle;
 - b) le travail effectué pour login formation professionnelle n'en souffre pas;
 - c) la durée maximale du travail n'est globalement pas dépassée.L'autorisation peut être assortie d'obligations.
- 5 Les activités sans but lucratif ne sont pas soumises à autorisation. Les lettres a à c de l'alinéa 4 s'appliquent toutefois par analogie.
- 6 Le collaborateur qui postule à une fonction publique est tenu d'en informer login. Est considérée comme publique une fonction exercée au sein d'un organe exécutif, législatif ou judiciaire. L'appartenance à une autorité tutélaire, l'exercice d'une

fonction de tuteur, de curateur ou de conseil légal ainsi que l'appartenance à l'une des autorités ecclésiastiques reconnues par l'Etat sont assimilés à une fonction publique.

Lorsque l'exercice de la fonction publique

- a) viole des obligations découlant du contrat de travail;
- b) empêche le déroulement normal du travail;
- c) entraîne un conflit d'intérêts avec les objectifs d'entreprise de login formation professionnelle;

login peut prendre des mesures ayant des conséquences sur les rapports de travail.

- 7 Les fonctions publiques s'apparentant à une activité lucrative sont considérées comme activités accessoires au sens du chiffre 4.

26. Durée du travail

26.1. Durée annuelle du travail

- 1 La durée annuelle théorique du travail est de 2050 heures.
- 2 La durée normative hebdomadaire du travail est de 41 heures en moyenne annuelle. Elle est fondée sur la semaine de cinq jours.

26.2. Mise en compte comme temps de travail

- 1 Compte comme temps de travail le temps durant lequel le collaborateur fournit une prestation pour login.
- 2 Est en outre compté comme temps de travail le temps de déplacement d'un poste de travail à un autre ou à un poste de travail situé à l'extérieur. Si le collaborateur débute ou termine son travail sur un autre lieu de travail que celui convenu, le temps de déplacement supplémentaire est mis en compte comme temps de travail.

26.3. Accomplissement du travail

- 1 Le travail peut être accompli du lundi au vendredi entre 6 heures et 20 heures. Dans des cas exceptionnels, il peut être accompli jusqu'à 23 heures au maximum. Le travail effectué après 23 heures est considéré comme du travail de nuit. Ce dernier est réglé au chiffre 31.3.
- 2 D'un commun accord, le collaborateur peut travailler un samedi au lieu d'un autre jour de la semaine. Aucune indemnité n'est due dans ce cas.

- 3 En principe, il est possible de travailler à domicile moyennant l'accord du supérieur. Le cas échéant, la nature et l'étendue du travail à domicile doivent être clairement définies.
- 4 Le travail sur appel est formellement interdit.

26.4. Pauses

- 1 Le collaborateur ayant travaillé plus de 5½ heures doit prendre une pause d'au moins 30 minutes en dehors de la place de travail. S'il travaille plus de neuf heures, il doit prendre une pause d'au moins une heure.

26.5. Limites autorisées

- 1 Un compte de temps personnel est tenu pour chaque collaborateur.
- 2 A la fin de l'année civile, le solde de temps du compte de temps personnel doit se situer dans les limites autorisées de +75 heures et -30 heures (limite autorisée annuelle).
- 3 Au cours de l'année, la limite autorisée peut atteindre +100 heures / -30 heures. Toutefois, si la limite autorisée annuelle (+ 75 heures / -30 heures) est atteinte, le supérieur doit intervenir.
- 4 Les avoirs en temps peuvent être repris moyennant l'accord du supérieur. Il convient toutefois de veiller à ne pas dépasser la limite de -30 heures.
- 5 Si le solde positif en fin d'année dépasse 75 heures, des mesures seront prises pour ramener le solde à la limite autorisée d'ici à la fin du mois de mars de l'année suivante. En l'absence de convention écrite de réduction des avoirs en temps, les avoirs non repris à cette date seront perdus.
- 6 login garantit que les collaborateurs sont en mesure d'atteindre la durée du travail dans le cadre de la limite autorisée annuelle (= durée annuelle théorique du travail - 30 heures). Afin d'atteindre la limite annuelle, login peut aussi attribuer une autre activité adéquate. En cas de double emploi, la solution doit être trouvée en concertation avec l'entreprise partenaire.

26.6. Renonciation à la notation du temps de travail

- 1 Les chefs de secteur ne tiennent aucun compte de temps. Tous les détails sont réglés dans une convention séparée.

- 2 Les autres collaborateurs peuvent également renoncer, à titre volontaire, à la notation de leur temps de travail avec l'accord du chef de secteur. La renonciation à la notation du temps de travail est convenue par écrit.
- 3 Les éventuels soldes de temps doivent être compensés avant la renonciation à la notation du temps de travail.
- 4 Le droit aux vacances reste inchangé.
- 5 Pour les collaborateurs sans compte de temps, les ponts sont considérés comme des journées de travail accomplies et ne sont pas comptabilisés comme des vacances.
- 6 Le retour à la notation du temps de travail est possible en début d'année.

26.7. Heures d'appoint

- 1 Si, pour des raisons d'exploitation, la compensation du temps de travail dépassant la durée annuelle du travail par du temps libre de même durée n'est pas possible, une compensation en argent peut être convenue.
- 2 L'indemnité pour heures d'appoint se compose du salaire horaire calculé sur la base de la durée annuelle du travail.

26.8. Temps supplémentaire

- 1 Les heures de travail qui dépassent la durée maximale légale de la semaine de travail, qui est de 45 heures, sont considérées comme temps supplémentaire. Elles ne sont admises que selon l'art. 12 LTr et doivent être ordonnées par login.
- 2 Le temps supplémentaire doit être compensé avec l'accord du collaborateur par du temps libre de même durée dans un délai d'un an.
- 3 Si une compensation n'est pas possible, le temps supplémentaire est payé, à partir de 60 heures, avec une majoration de 25%.

26.9. Jours libres

- 1 En plus des vacances, le personnel a droit à au moins 115 jours libres par année.
- 2 Ce nombre comprend:
 - 63 jours de repos (dimanches et jours fériés);
 - plus le nombre effectif de samedis de l'année civile.

Le collaborateur peut prendre des jours libres supplémentaires dans le cadre de l'annualisation de la durée du travail.

- 3 En cas d'engagement ou de départ en cours d'année, le droit aux jours libres est réduit proportionnellement.

26.10. Durée du travail lors de jours fériés / ponts

- 1 login peut, d'entente avec la CoPe, fixer des jours de pont et des jours libres.
- 2 Les jours de pont sont débités du compte de temps personnel.

26.11. Absences privées

- 1 Dans la mesure du possible, les consultations médicales et les autres absences doivent être fixées en dehors du temps de travail. Ces absences ne peuvent pas être notées comme temps de travail.

Pour des traitements médicaux de longue durée, le supérieur peut – après concertation avec le responsable du personnel – accorder une bonification de temps.

26.12. Absences payées

- 1 En cas d'absence payée (congé payé, maladie, accident, etc.), la durée quotidienne théorique du travail est portée en compte.

27. Vacances

- 1 Pour chaque année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes:
 - six semaines et un jour jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 20 ans révolus;
 - cinq semaines et un jour dès le début de l'année civile dans laquelle il a 21 ans révolus;
 - six semaines et un jour dès le début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus;
 - sept semaines et un jour dès le début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus.
- 2 Les collaborateurs à temps partiel ont le même droit aux vacances.
- 3 Les vacances sont destinées au repos et ne doivent par conséquent pas être prises dans le but d'exercer une activité lucrative.

27.1. Imputation des absences sur les vacances

- 1 En cas d'absences non payées (cumulées) de plus de 30 jours dans l'année, le droit aux vacances est réduit. En cas de congé non payé à la suite du congé de maternité, le droit est réduit dès le premier jour (réduction selon l'alinéa 4).
- 2 En cas d'absence due à la maladie, à un accident ou au service obligatoire suisse, le droit aux vacances est réduit à partir du 91^e jour (réduction selon l'alinéa 4).
- 3 Le droit aux vacances lors d'un engagement ou d'un départ en cours d'année civile est calculé proportionnellement à la période d'activité.
- 4 La réduction des vacances est calculée comme suit: nombre de jours de vacances multiplié par le nombre de jours civils d'absence, divisé par 365 ou 366 jours.

28. Jours fériés

- 1 La liste des jours fériés figure à l'annexe 1.

29. Congés

29.1. Congés payés

Les congés suivants sont accordés sans que le droit aux vacances n'en soit affecté:

Motif du congé	Durée	Compensation ultérieure
Mariage (y compris cérémonies civile et religieuse) et remariage	3 jours	Oui
Mariage des enfants, des enfants recueillis et des frères et sœurs	1 jour	Non
Naissance d'un enfant (congé de paternité)	5 jours	Dans un délai d'un an
Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant	3 jours	Oui
Décès de parents proches	Jusqu'à 1 jour	Non
Absences pour des raisons familiales telles que: - soins en raison d'un accident ou d'une maladie subite; - présence au chevet d'un proche.	Le temps nécessaire, mais au max. 3 jours par année civile	Non
Soins aux enfants dans une famille monoparentale, pour autant qu'ils ne puissent pas être organisés autrement	Au max. 2 jours en plus par année civile	Non
Déménagement	1 jour	Oui
Inspections, retrait et restitution d'équipements militaires	Le temps nécessaire, mais au max. 1 jour	Non
Entretien avec les autorités, uniquement pour répondre à une convocation	Le temps nécessaire, mais au max. 1 jour	Non
Exercice d'une fonction publique (y compris dans une commission scolaire)	Jusqu'à 10 jours par année civile	Non
Cours J+S, si absence couverte par l'annonce APG	Jusqu'à 5 jours par année civile	Non
Congé de nature syndicale	Jusqu'à 5 jours par année civile	Non

29.2. Congés non payés

- 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 login.
- 2 En règle générale, le congé ne doit pas excéder une année.
- 3 Pour les 30 premiers jours, login prend à sa 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.
- 4 Le collaborateur a droit, jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, à cinq jours de congé non payé par année civile pour des activités de jeunesse extra-scolaires.
- 5 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.
- 6 Le droit au congé existe également pour la formation ou les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.

30. Salaire

- 1 Le salaire dépend des exigences du poste ainsi que de l'expérience utile et de la prestation.
- 2 Chaque fonction est attribuée à une plage salariale fixant le salaire minimal et le salaire maximal.
- 3 A l'engagement dans l'entreprise ou lors d'un changement de fonction, le salaire fait l'objet d'une négociation dans le cadre de la plage de salaire attribuée. La négociation se fonde sur la formation et l'expérience utile du candidat.
- 4 Le salaire évolue, pour chaque collaborateur, à l'intérieur de la plage de salaire dans le cadre de la somme négociée chaque année avec les partenaires sociaux. La Direction décide de la répartition par secteur et prend connaissance des mesures salariales de chaque secteur.
- 5 Si l'activité demeure inchangée, le salaire peut stagner ou augmenter, mais ne peut pas diminuer. Il n'existe pas de droit général à une augmentation de salaire.

- 6 En règle générale, pour pouvoir prétendre à une augmentation de salaire individuelle, le collaborateur doit pouvoir attester de bonnes prestations et d'un comportement adéquat. Il doit en outre avoir travaillé au moins six mois au cours de l'année civile. Les critères suivants sont pris en compte pour l'octroi d'une augmentation de salaire individuelle:
- l'évolution du salaire au cours des trois dernières années;
 - les salaires au sein du team;
 - l'augmentation de l'expérience à la suite de formations achevées et mises en pratique;
 - la position dans la plage salariale (tiers inférieur / médian / supérieur).

Si aucun accord ne peut être conclu pour l'augmentation de salaire, le collaborateur a le droit de solliciter un second entretien avec le supérieur du prochain échelon hiérarchique.

30.1. Changement de fonction

- 1 Si le collaborateur change de fonction, son salaire est transféré dans la plage de salaire correspondante. Le salaire est adapté au moment du changement.
- 2 Lors d'un changement dans une fonction moins élevée pour des raisons structurelles, le salaire est adapté à la nouvelle plage de salaire au moment du changement. Au surplus, les règles suivantes sont applicables:
 - la différence entre l'ancien et le nouveau salaire est accordée durant deux ans en tant que garantie de salaire. Le droit débute au moment du changement;
 - les augmentations de salaire accordées aux collaborateurs bénéficiant d'une garantie de salaire sont imputées sur le montant garanti.

30.2. Part unique liée à la prestation

- 1 Si les objectifs d'entreprise de login et les objectifs individuels sont atteints ou dépassés, login peut verser une part unique liée à la prestation, laquelle est assurée conformément au règlement de la CP. Le montant total dépend du résultat de l'entreprise.

30.3. Entretien personnel

- 1 Au moins une fois par an, les prestations (réalisation des objectifs), les compétences définies et les mesures de développement qui en résultent sont évaluées, discutées et consignées par écrit lors d'un entretien personnel.
- 2 Des objectifs sont fixés pour tous les collaborateurs.

- 3 Si le collaborateur ne parvient pas à s'entendre avec son supérieur sur le résultat de l'évaluation, il peut solliciter un second entretien auprès du supérieur du prochain échelon hiérarchique.

30.4. Autres dispositions

- 1 Le salaire est versé en 13 parts. La 13^e part est versée à raison de $\frac{11}{12}$ ^e en novembre et de $\frac{1}{12}$ ^e en décembre. Si le collaborateur quitte login en cours d'année, la part du 13^e mois de salaire est versée avec le dernier mois de salaire.

31. Allocations et indemnités

31.1. Allocations familiales

- 1 Les allocations familiales sont régies par la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam). A login, les taux minimums suivants sont applicables pour l'allocation pour enfant et l'allocation de formation professionnelle:
 - pour un enfant donnant droit à l'allocation: CHF 3800.–;
 - par enfant supplémentaire donnant droit à l'allocation: CHF 2400.–.Seules des allocations familiales entières sont versées.
- 2 Les collaborateurs sont tenus de signaler par écrit à login dans les 30 jours tous les changements (personnels, financiers et professionnels) ayant une influence sur le droit aux allocations.

31.2. Indemnités

- 1 Les dépenses professionnelles sont indemnisées conformément au règlement concernant le remboursement des frais.
- 2 Tous les collaborateurs ayant un taux d'occupation d'au moins 50% ont droit à un AG FVP (abonnement général dans le cadre des facilités de voyage du personnel).
- 3 login offre la possibilité d'obtenir un AG FVP en 1^{re} classe à prix réduit. Celui-ci est disponible moyennant un supplément de CHF 250.–.

31.3. Allocation pour travail de nuit et du dimanche

- 1 Une majoration de salaire de 40% est accordée aux collaborateurs pour le travail accompli entre 23 heures et 6 heures; elle est portée à 50% dès le début de l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint 55 ans révolus.
- 2 En cas de travail de nuit régulier ou périodique (selon la LTr), la majoration est réduite respectivement à 30% et 40%, et une majoration de temps de 10% est accordée.
- 3 login octroie une majoration de 50% aux collaborateurs travaillant à titre exceptionnel un dimanche ou un jour férié légal (voir annexe pour les jours fériés donnant droit à la majoration de salaire).

32. *Droit au salaire en cas de maladie, d'accident ou de service obligatoire*

- 1 En cas d'empêchement de travailler dû à la maladie ou à un accident, le salaire continue à être versé durant deux ans.
- 2 Le salaire est versé à raison de 100% durant la première année (365 ou 366 jours) de l'empêchement de travailler et à 90% durant la 2^e année (365 ou 366 jours). En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le salaire est également versé à 100% la 2^e année de l'empêchement de travailler.
- 3 Le droit est réduit du montant des cotisations qui ne doivent pas être versées à l'AVS/AI/APG/AC, à la Suva ainsi qu'à une caisse de compensation pour allocations familiales en raison des prestations allouées par une assurance sociale.
- 4 Les allocations familiales sont versées à 100%.
- 5 Des prestations de travail partielles ne prolongent pas le délai donnant droit au salaire. Le droit aux 100% du salaire existe aussi durant la 2^e année de l'empêchement de travailler en fonction du temps de travail effectué.
- 6 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 salaire pour autant qu'elles ne soient pas supérieures à celui-ci.
- 7 login contracte une assurance pour indemnité journalière en cas de maladie selon la loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA) et une assurance-accidents selon la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

- 8 login paie les primes de l'assurance pour indemnité journalière en cas de maladie et prend à sa charge les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents professionnels. Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont réparties pour un tiers à la charge de login et pour deux tiers à la charge du collaborateur.
- 9 En cas d'empêchement de travailler dû au service obligatoire militaire, auquel est assimilé chaque service dans l'armée et dans la protection civile, le droit au salaire par année civile en temps de paix est fixé de la manière suivante pour autant que la carte d'annonce APG soit remise:
 - durant les jours de recrutement, l'école de recrues et le service civil, dans la mesure où celui-ci est assimilé à l'école de recrues: 80% du salaire. Si le collaborateur a droit à une allocation pour charge d'assistance pendant cette période, le salaire est versé à 100%;
 - durant les services d'avancement: 80% du salaire. Si le collaborateur a droit à une allocation pour charge d'assistance pendant cette période, le salaire est versé à 100%;
 - durant les autres périodes de service obligatoire: 100% du salaire.
- 10 L'allocation pour perte de gain revient à login.

33. Maternité

- 1 La collaboratrice a droit à un congé de maternité payé de 16 semaines.
- 2 Si un enfant est mort-né après le 6^e mois de la grossesse, la collaboratrice a droit à un congé payé de huit semaines.

34. Prime de fidélité

- 1 Le collaborateur reçoit une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après:
 - après 7 et 15 années d'emploi: une prime correspondant à $\frac{1}{48}^e$ du salaire annuel;
 - après 20 années d'emploi: une prime correspondant à $\frac{1}{24}^e$ du salaire annuel;
 - pour chaque période supplémentaire de 5 ans: $\frac{1}{12}^e$ du salaire annuel.
- 2 Est considéré comme salaire annuel le salaire actuel compte tenu du taux d'occupation durant les cinq dernières années.
- 3 Sont prises en compte les années d'emploi à login et, s'il y a reconnaissance réciproque, auprès d'entreprises affiliées. En cas d'interruptions, les années d'emploi sont uniquement prises en compte si les interruptions n'ont pas duré plus de dix ans.

- 4 La prime de fidélité peut être accordée entièrement ou partiellement sous forme de temps libre.
- 5 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 aux CFF au 1^{er} janvier 2001 (y compris la période d' apprentissage).
- 6 Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas de résiliation des rapports de travail.

35. *Prévoyance professionnelle de vieillesse, en cas de décès et d'invalidité*

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

36. *Jouissance du salaire*

- 1 En cas de décès du collaborateur, le salaire du mois entier dans lequel tombe le jour du décès est dû.
- 2 En cas de décès du collaborateur, les survivants reçoivent un sixième de la rétribution annuelle déterminante touchée en dernier lieu (salaire plus allocations familiales).
Sont considérés comme survivants:
 - le conjoint;
 - le partenaire, s'il a fait ménage commun avec le défunt depuis au moins cinq ans ou qu'il existe un contrat de partenariat;
 - les enfants mineurs ou,
 - à défaut de ces survivants, les autres personnes en faveur desquelles la personne décédée a rempli une obligation d'entretien.
- 3 Une cession ou une saisie des prestations en cas de décès ne peut être opérée qu'avec l'accord de login.

37. *Participation dans l'entreprise*

- 1 Les parties contractantes encouragent la participation dans l'entreprise en informant à temps et de manière complète le personnel et la commission du personnel conformément au Règlement de la CoPe.

E DISPOSITIONS GÉNÉRALES FINALES ET TRANSITOIRES

38. Passage au nouveau système salarial

38.1. Garantie de salaire

Si le salaire au 1^{er} janvier 2012 (c'est-à-dire le salaire majoré pour compenser la semaine de 41 heures) est supérieur à la nouvelle plage salariale, il est fixé à la valeur maximale et une garantie de salaire est accordée pour la partie excédentaire. Les garanties sont de durée illimitée et demeurent valables, quel que soit leur montant, au moins pendant la durée de validité de la CCT 2012. Elles sont réduites de la manière suivante lors d'augmentations de salaire:

- lors d'augmentations de salaire individuelles (p. ex. lors d'un changement de fonction), l'augmentation est imputée sur le montant garanti, c'est-à-dire que la garantie de salaire diminue voire est supprimée;
- lors d'une augmentation générale de salaire, les collaborateurs bénéficiant d'une garantie de salaire touchent la moitié de l'augmentation en pour cent sur le salaire et la garantie;
- toutes les garanties peuvent être réduites, supprimées ou intégrées dans le salaire si celui-ci est renégocié dans le cadre d'un changement de poste volontaire (même si le salaire n'augmente pas).

38.2. Alignement

Si le salaire au 1^{er} janvier 2012 (c'est-à-dire le salaire majoré pour compenser la semaine de 41 heures) est inférieur à la valeur minimale de la nouvelle plage salariale, il est augmenté jusqu'à ladite valeur en maximum trois cycles de négociations salariales. Pour 2012, l'adaptation maximale (hors adaptation de 2,4% pour tout le monde) est fixée à CHF 3000.– par poste pour un taux d'occupation de 100%.

38.3. Postes sans description de poste actualisée

Tous les postes dont la description n'a pas encore été révisée ou pour lesquels il n'existe pas encore de modèle de compétences sont attribués à une plage salariale à titre provisoire. L'attribution sera revue d'ici mi-2012 au plus tard. Les éventuelles corrections seront opérées avec effet rétroactif au mois de janvier 2012 et les garanties octroyées conformément au point 4.1.

39. Dispositions transitoires

La présente CCT remplace celle du 1^{er} avril 2005.

Olten, le 8 décembre 2011

Les parties contractantes:

login formation professionnelle

Christof Spöring
Directeur

Barbara Frikart
Responsable du personnel

Syndicat du personnel des transports (SEV)

Giorgio Tuti
Président

Barbara Spalinger
Vice-présidente

Association du personnel transfair

Chiara Simoneschi-Cortesi
Présidente

Hanspeter Hofer
Responsable de la branche
Transports publics

Association des cadres des transports publics (ACTP)

Markus Spühler
Président

Hans Schwab
Vice-président

Annexe 1: liste des jours fériés donnant droit à une allocation

	Lausanne	Bellinzone	Spiez/Berne	Olten	Zurich
Nouvel An	X	X	X	X	X
2 janvier	X		X		X
Epiphanie					
St-Joseph					
Vendredi saint	X		X	X	X
Lundi de Pâques	X	X	X	X	X
Sechseläuten					
1 ^{er} mai					
Ascension	X	X	X	X	X
Lundi de Pentecôte	X	X	X	X	X
Fête-Dieu		X		X	
Saint Pierre et Paul					
1 ^{er} août	X	X	X	X	X
Lundi du Jeûne	X				
15 août		X		X	
Knabenschiessen					
Toussaint		X			
Immaculée conception					
Veille de Noël					
Noël	X	X	X	X	X
Saint-Etienne			X		X
Saint-Sylvestre					

Annexe 2: Système salarial de login formation professionnelle

1 Objectif

Le nouveau modèle donne aux collaborateurs et aux collaboratrices la garantie d'être rémunérés en fonction des exigences de leur poste, de leurs prestations et de leur expérience.

2 Procédure

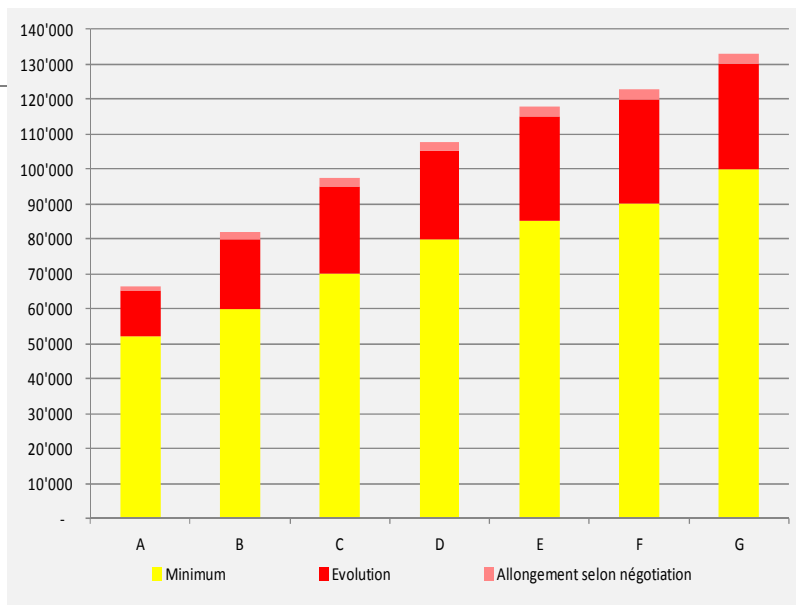
Chaque poste est attribué à une plage salariale (PS) en fonction des exigences qu'il requiert, lesquelles sont définies sur la base de la description de poste et du modèle de compétences.

Les critères suivants sont évalués:

- la formation, les exigences formelles, l'expérience professionnelle;
- la complexité du domaine d'activité;
- les contraintes physiques;
- les spécificités psychosociales;
- le niveau de responsabilité;
- l'exercice éventuel d'une fonction dirigeante.

3 Système salarial

PS	Minimum	Maximum
A	52 000	66 560
B	60 000	81 920
C	70 000	97 280
D	80 000	107 520
E	85 000	117 760
F	90 000	122 880
G	100 000	133 120



Plages salariales pour les différentes fonctions	A	B	C	D	E	F	G
Tâches opérationnelles	A	B	C				
Formation professionnelle / gestion de la formation		B	C	D	E		
Formations, formations continues, secondes formations					E		
Tâches de spécialiste				D	E	F	
Direction de secteur						F	G

Chaque nouveau poste, pour lequel aucune plage salariale n'a encore été définie, est d'abord évalué sur la base des critères indiqués au point 1.3., puis attribué à une plage salariale en fonction du niveau d'exigences.

4 Salaire initial

A l'engagement ou lors d'un changement de fonction / de niveau d'exigences, le salaire initial fait l'objet d'une négociation dans le cadre de la plage salariale attribuée. Il doit correspondre au moins à la valeur minimale (fin de la «zone jaune» dans la plage salariale). Les critères pour la fixation du salaire sont les suivants:

- le poste à proprement parler (la plage salariale est définie sur la base de la description de poste et du modèle de compétences);
- l'expérience utile du candidat;
- l'adéquation avec le profil d'exigences;
- les salaires au sein de l'équipe;
- les desiderata du candidat;
- le salaire actuel en cas de mutation interne.

5 Salaire initial inférieur à la valeur minimale

A titre exceptionnel, des salaires initiaux peuvent être fixés en deçà de la valeur minimale dans les cas suivants:

- lorsqu'un apprenti est engagé immédiatement après la fin de son apprentissage;
- lorsque le candidat ne dispose pas encore de toutes les compétences requises pour le poste.

Le cas échéant, la valeur minimale doit être atteinte au plus tard au moment de la deuxième ronde de négociations salariales prenant effet sur le salaire. L'évolution du salaire doit faire l'objet d'un accord ferme lors de l'engagement (autrement dit le candidat doit être averti que le salaire initial est inférieur à la valeur minimale).

6 Augmentations de salaire

Une fois par an, login formation professionnelle négocie des mesures salariales avec les partenaires sociaux. Sont considérées comme telles les mesures suivantes:

- les augmentations générales de salaire [elles entraînent un allongement des plages salariales (part réservée à l'évolution du salaire)];
- les augmentations de salaire individuelles (à l'intérieur de la zone définie pour les augmentations de salaire dans la plage salariale, conformément aux critères fixés au chiffre 30.6 de la CCT);
- les gratifications uniques en argent ou en nature (p. ex. chèques Reka);
- les autres gratifications telles que les cotisations d'assainissement de la Caisse de pensions.

Les mesures salariales prennent toujours effet au 1^{er} janvier.

7 Augmentations de salaire en cours d'année

Les adaptations de salaire en cours d'année sont uniquement autorisées dans les cas suivants:

- changement de fonction individuel (entrée dans une fonction d'un niveau supérieur);
- modification des exigences nécessitant une nouvelle classification du poste.