

# ELVETINO

Une entreprise des CFF SA.

## Convention collective de travail d'Elvetino SA.

Situation janvier 2024.



## Convention collective de travail (CCT)

conclue entre

**Elvetino SA**  
Vulkanplatz 11  
8048 Zurich

(ci-après désignée par «Elvetino»)



et les associations du personnel

**Syndicat du personnel des transports**  
Steinerstrasse 35  
Case postale  
3000 Berne 6



Gewerkschaft des Verkehrspersonals  
Syndicat du personnel des transports  
Sindacato del personale dei trasporti

et

**Syndicat UNIA**  
Weltpoststrasse 20  
3000 Berne 15



(ci-après désignés par «associations du personnel»)

(Elvetino et les associations du personnel désignés ci-après «parties contractantes»)

## Table des matières.

Préambule. 5

Bases de la convention collective de travail. 6

Partie générale et droit des obligations.	6
1. Champ d'application .....	6
2. Lois et règlements, for.....	6
3. Coopération entre les parties contractantes et négociations salariales .....	6
4. Liberté syndicale .....	7
5. Contribution aux frais d'application .....	7
6. Tribunal arbitral.....	7
7. Devoir de paix.....	8
8. Entrée en vigueur et durée, modifications pendant la durée du contrat .....	8

Dispositions relatives au contrat de travail 10

Partie normative.	10
9. Rapports de service .....	10
10. Début et fin des rapports de travail.....	10
11. Mesures relevant du droit du travail.....	11
12. Résiliation et protection contre la résiliation après la période d'essai.....	11
13. Gains accessoires .....	15
14. Charges publiques .....	15
15. Droits de la personnalité.....	15
16. Participation.....	16
17. Comportement et obligations des collaborateurs.....	16
18. Durée du travail .....	18
19. Collaborateurs rétribués à l'heure .....	19
20. Vacances .....	19
21. Jours chômés rémunérés.....	20
22. Développement du personnel .....	21
23. Salaire et suppléments .....	22
24. Allocations .....	24
25. Indemnités .....	24
26. Repas.....	25
27. Vêtements de travail et effets .....	25
28. Facilités de voyage, chemin pour se rendre au travail.....	26
29. Maladie et accident .....	27
30. Allocation de maternité.....	30
31. Service militaire .....	30
32. Dispositions relatives à la prévoyance .....	31

Annexe I. 33

Salaire et suppléments	33
I.1 Salaires minimaux .....	33
I.2 Salaires standard (salaires mensuels pour un poste à 100%).....	34
I.3 Salaires horaires .....	36
I.4 Suppléments pour formation.....	38
I.5 Suppléments linguistiques .....	38

<b>Annexe II.</b>	<b>39</b>
Durée du travail	39
II.1 Travail supplémentaire .....	39
II.2 Heures d’appoint .....	39
II.3 Jours de repos (non applicable aux collaborateurs rémunérés à l’heure). .....	40
II.4 Temps de marche.....	40
II.5 Durée quotidienne du travail, tour de service, tour de repos.....	40
II.6 Raccourcissement des jours de compensation .....	41
II.7 Pauses .....	41
II.8 Travail de nuit .....	42
II.9 Supplément pour travail du dimanche .....	42
II.10 Suppléments pour travail de nuit .....	42
II.11 Préparation et suivi.....	42
<b>Annexe III.</b>	<b>44</b>
Dispositions spéciales pour les collaborateurs rémunérés à l’heure	44
<b>Annexe IV.</b>	<b>45</b>
Participation au sein de l’entreprise: Commission du personnel.	45
IV.1 Principe.....	45
IV.2 Contenu de la participation au sein de l’entreprise .....	45
IV.3 Organisation .....	46
IV.4 Élections .....	46
IV.5 Séances.....	47
IV.6 Statut des membres de la CoPe .....	48

## Préambule.

Par la présente CCT, les parties contractantes veulent entretenir et promouvoir les bonnes relations entre Elvetino et son personnel, offrir à ce dernier des conditions de travail et d'engagement favorables, ainsi que concevoir et développer activement la collaboration entre les associations du personnel et Elvetino.

Les parties contractantes se réclament du partenariat social comme moyen favorisant un climat de travail de respect mutuel et d'estime réciproque. Les parties s'engagent à respecter la présente CCT et à toujours agir selon le principe de la bonne foi.

Les parties contractantes reconnaissent tenir compte de la dynamique du marché et poursuivre la conception et la négociation du présent contrat.

## Bases de la convention collective de travail.

### Partie générale et droit des obligations.

---

#### 1. Champ d'application

- 1.1. La présente CCT s'applique à l'ensemble des collaborateurs à temps plein ou partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, qui travaillent dans le service d'exploitation (régime LDT).
- 1.2. La CCT ne s'applique pas aux personnes en formation, au personnel soumis à la LTr (collaborateurs avec règlement du personnel dans le domaine administratif), à la direction de l'entreprise ainsi qu'aux cadres du service d'exploitation à partir du niveau Service Manager.
- 1.3. En cas de reprise partielle d'une entreprise ou d'entreprises dans leur globalité, cette CCT reste en général applicable. Les parties contractantes discuteront des exceptions au cas par cas.
- 1.4. Le terme «collaborateurs» dans la présente CCT désigne tous les sexes sans distinction.
- 1.5. Les annexes font partie intégrante de la présente CCT.

---

#### 2. Lois et règlements, for

- 2.1. Dans tous les cas non résolus par la présente CCT, les dispositions légales suisses en vigueur font foi.
- 2.2. Outre la présente CCT, les prescriptions, règlements et instructions de travail liés à la fonction ainsi que le règlement en vigueur de l'institution de prévoyance en faveur du personnel d'Elvetino s'appliquent.

---

#### 3. Coopération entre les parties contractantes et négociations salariales

- 3.1. Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions contractuelles de travail du personnel ainsi que dans l'application commune de la présente CCT à tous les niveaux.
- 3.2. Elles discutent de questions d'intérêt commun et échangent régulièrement des informations sur la situation économique ainsi que sur leurs objectifs et intentions.
- 3.3. Les salaires minimaux sont adaptés chaque année au renchérissement, pour autant que celui-ci soit d'au moins 0,3% au cours du mois de référence de

l'année précédente (renchérissement annuel au mois de septembre). Si le renchérissement est inférieur à 0,3%, il est imputé et compensé l'année suivante. L'imputation et la compensation ont lieu indépendamment du niveau du renchérissement l'année suivante.

3.4. En règle générale, les salaires effectifs (salaire individuel + supplément pour expérience cumulé) sont adaptés au renchérissement comme indiqué au point 3.3. Les exceptions sont décrites à l'annexe I.

3.5. Les deux parties sont libres de solliciter des négociations salariales au plus tard le 10 octobre de l'année précédente. Celles-ci doivent être conclues au plus tard fin novembre de l'année précédente et mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier.

---

#### **4. Liberté syndicale**

4.1. La liberté syndicale est garantie.

---

#### **5. Contribution aux frais d'application**

5.1. Les collaborateurs permanents soumis à la présente CCT versent une contribution annuelle aux frais d'application de CHF 72.-. Pour les collaborateurs rétribués à l'heure, la contribution aux frais d'application s'élève à CHF 0.30 par jour de travail. Cette somme est directement déduite du salaire chaque mois et revient exclusivement aux associations du personnel. La contribution aux frais d'application est décomptée pour les membres des associations du personnel.

5.2. La contribution aux frais d'application est réduite de moitié en cas de travail à temps partiel à 50% ou moins.

5.3. La contribution aux frais d'application sert à couvrir les coûts liés à l'élaboration, à l'application et à l'exécution de la CCT.

---

#### **6. Tribunal arbitral**

6.1. En cas de désaccord sur l'interprétation de la présente CCT, les parties contractantes essaieront de trouver une solution à l'amiable.

6.2. Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre, chacune d'elles peut soumettre l'affaire à un tribunal arbitral, qui statue après consultation par écrit de l'autre partie contractante et, le cas échéant, audition des deux parties. La décision du tribunal arbitral est définitive.

- 6.3. Le tribunal arbitral est composé de trois membres (y compris le président). Un membre est nommé par Elvetino et un membre par les associations du personnel. Le président est désigné conjointement et doit être au bénéfice d'une formation juridique. Si les parties contractantes ne peuvent s'entendre quant à la personne devant assumer la présidence, celle-ci est désignée par le président ou la présidente du tribunal cantonal du canton de Zurich.
- 6.4. Pendant une procédure d'arbitrage, les parties contractantes s'abstiennent de toute action qui pourrait contribuer à l'aggravation du conflit.
- 6.5. Les parties contractantes se partagent les frais du tribunal arbitral à parts égales, quelle que soit l'issue de la procédure.

---

## **7. Devoir de paix**

- 7.1. Les parties contractantes s'engagent à maintenir la paix absolue du travail pendant toute la durée du contrat et à s'abstenir de toute mesure perturbant le travail, notamment la grève, la grève d'avertissement, les mesures analogues à la grève, le boycott ou le lock-out.
- 7.2. Le respect de la paix absolue du travail signifie que le devoir de paix subsiste même pour des différends concernant des questions non résolues par la CCT.
- 7.3. Les voies de recours ordinaires du droit du travail s'appliquent aux différends découlant d'une relation de travail individuelle.

---

## **8. Entrée en vigueur et durée, modifications pendant la durée du contrat**

- 8.1. La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée. Les parties contractantes peuvent la résilier pour le 31 décembre de chaque année, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2027, en respectant un préavis de six mois.
- 8.2. Les parties contractantes sont d'accord, pendant la durée du contrat, de recevoir des propositions pour modifier ou pour compléter la CCT, de les examiner de bonne foi et de chercher ensemble des solutions. À défaut d'entente, la présente CCT est applicable. Il est exclu de faire appel au tribunal arbitral.
- 8.3. La présente CCT existe en allemand, français et italien. Le texte original en allemand est déterminant pour l'interprétation.
- 8.4. En l'absence de convention, les dispositions normatives de la présente CCT continuent de s'appliquer comme faisant partie des contrats individuels de



travail jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais au maximum pendant trois mois. Pendant cette période, les collaborateurs continuent de verser leur contribution aux frais d'application conformément à l'art. 5.

## Dispositions relatives au contrat de travail

Partie normative.

---

### 9. Rapports de service

- 9.1. Les rapports de travail naissent de la conclusion d'un contrat de travail écrit. Cela vaut également pour les collaborateurs rémunérés à l'heure.
- 9.2. Au sens de la présente CCT, les collaborateurs à temps partiel sont des collaborateurs dont les rapports de travail ne se distinguent de ceux des collaborateurs à plein temps que par une durée contractuelle de travail plus courte.
- 9.3. Les collaborateurs dont le taux d'occupation est de 50% ou plus ont les mêmes droits et obligations que les collaborateurs à temps plein, proportionnellement au temps de travail effectué. Les collaborateurs à temps partiel dont le taux d'occupation est compris entre 50% et 60% ont droit à deux jours fixes de repos hebdomadaires (toujours les mêmes jours; pas le samedi/dimanche). Ceux dont le taux d'occupation est compris entre 61% et 80% ont droit à un jour de repos (pas le samedi/dimanche). Cette réglementation ne s'applique pas aux jours fériés qui tombent sur un jour de repos fixe. Si les demandes de jours libres fixes se concentrent sur certains jours de la semaine, Elvetino consultera les collaborateurs concernés de manière à répartir les jours de repos sur l'ensemble de la semaine.
- 9.4. Au sens de la présente CCT, les collaborateurs rémunérés à l'heure sont des collaborateurs dont les interventions sont irrégulières. Toutes les dispositions de la présente CCT leur sont également applicables sauf réglementation divergente convenue à l'annexe III.
- 9.5. Tous les rapports de travail soumis à la présente CCT peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée (p. ex. travail saisonnier).

---

### 10. Début et fin des rapports de travail

- 10.1. Conclusion du contrat de travail.  
Les rapports de travail sont réglementés par un contrat individuel de travail écrit. Ce dernier doit au minimum respecter les dispositions de la présente CCT. Lors de la conclusion du contrat de travail écrit, les collaborateurs reçoivent la présente CCT avec ses annexes ainsi que tous les règlements, instructions et prescriptions relatifs aux rapports de service.
- 10.2. Domicile de service.  
Le contrat de travail détermine un lieu de travail par écrit (domicile de service). Le domicile de service est défini par le lieu où la collaboratrice ou le

collaborateur commence et termine son service. Il est possible de regrouper en un même lieu de travail (domicile de service) plusieurs lieux auxquels les collaborateurs commencent et terminent leur service. Elvetino s'entend avec les associations du personnel concernant le regroupement de plusieurs lieux en un lieu de travail unique, au cas par cas et par le biais d'accords séparés.

### 10.3. Période d'essai.

La période d'essai est de:

- a. trois mois pour les contrats de travail à durée indéterminée
- b. deux mois pour les contrats de travail à durée déterminée

### 10.4. Fin des rapports de travail.

Les rapports de travail prennent fin soit avec la résiliation, soit à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, soit à l'âge de la retraite (âge de référence), soit au décès de la collaboratrice ou du collaborateur.

---

## 11. Mesures relevant du droit du travail

11.1. En cas de violation des obligations découlant du contrat de travail, de prestations insuffisantes ou de comportement inapproprié, Elvetino peut prendre les mesures de droit du travail suivantes:

- réprimande orale
- réprimande écrite (assortie d'instructions ou d'une convention d'objectifs)
- avertissement écrit (assorti d'instructions ou d'une convention d'objectifs) avec menace de résiliation
- résiliation

11.2. Il convient de prendre la mesure de droit du travail qui tient compte de manière appropriée des circonstances concrètes du cas particulier. La durée de validité de l'avertissement écrit menaçant de résiliation dépend des circonstances concrètes et figure dans l'avertissement. Celui-ci devient généralement caduc après une année d'activité effective totale. En cas de nouvel incident, la durée de validité peut être prolongée.

---

## 12. Résiliation et protection contre la résiliation après la période d'essai

12.1. Après la fin de la période d'essai, une résiliation pour performances insuffisantes ou comportement inapproprié est en principe précédée d'un avertissement écrit (avec menace de résiliation). Sont réservées les violations graves aux instructions et prescriptions de l'employeur en vigueur ainsi que la résiliation immédiate pour justes motifs (art. 12.7). Peuvent notamment constituer de telles violations le fait de travailler sous l'emprise de l'alcool ou de drogues, le vol ou la fraude, le racisme/le sexisme/la violence ainsi que le fait de ne pas travailler pendant les heures de travail,

moyennant prise en compte des circonstances concrètes du cas d'espèce.

12.2. Les collaborateurs doivent être auditionnés avant résiliation pour cause d'incapacité de travail (suite à un accident ou une maladie). Il convient de recourir à des échanges communs afin d'examiner si et comment le retour au poste initial est possible et judicieux, avec l'aide d'un accompagnement professionnel par des services médicaux spécialisés de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie ou de l'assurance-accidents (Case Management). Un retour progressif au travail doit toujours être envisagé. Si un retour sans restriction au poste initial ne peut pas être envisagé en temps utile, on examinera si un autre poste convenable peut être proposé au sein l'entreprise.

### 12.3. Délais de résiliation

- a. Délai de résiliation pendant la période d'essai:  
Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de préavis de 7 jours.
- b. Délais de résiliation après la période d'essai:  
Après la fin de la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié par les deux parties pour le dernier jour d'un mois en respectant les délais de préavis suivants:

Années de service:	Âge:	Délais:
1	non déterminant	1 mois
2 à 5	non déterminant	2 mois
6 à 15	non déterminant	3 mois
> 15	> 55 ans	4 mois

- c. Délais de résiliation des contrats prévoyant un salaire horaire:  
Pour les collaborateurs rémunérés à l'heure, une fois la période d'essai écoulée, le délai de résiliation est d'un mois (pour le dernier jour d'un mois).
- d. Le contrat individuel de travail peut prévoir des délais de résiliation plus longs.
- e. Pendant la période d'essai, la notification écrite de la résiliation doit parvenir au cocontractant au plus tard le dernier jour de la période d'essai; après l'échéance de la période d'essai, la résiliation doit lui parvenir au plus tard le dernier jour précédant le début du délai de résiliation (réception par courrier ou remise en mains propres). La date de la réception du préavis est déterminante pour le calcul du délai de résiliation ainsi que pour déterminer son terme.

- f. La partie à l'initiative de la résiliation doit motiver celle-ci par écrit si l'autre partie le demande.
- g. Dans le cas de licenciements collectifs suite à la fermeture d'une partie de l'entreprise, d'un site ou d'un domaine d'organisation, à une rationalisation ou similaire, les dispositions légales en la matière doivent être respectées (information et consultation). Elvetino s'efforce alors, si possible, de procurer aux collaborateurs concernés un emploi dans un autre domicile de service ou une autre section. De plus, les parties contractantes s'engagent à entreprendre des négociations en vue d'un plan social.

#### 12.4. Collaborateurs âgés et de longue date et invalidité professionnelle.

- Les collaborateurs âgés et de longue date ont un droit accru à être traités avec égards et de manière socialement responsable.
- Si Elvetino entend mettre fin aux rapports de travail de collaborateurs âgés (à partir de 56 ans et de 15 ans de service révolus) en raison d'une aptitude médicalement limitée (incapacité professionnelle), un entretien préalable doit obligatoirement avoir lieu entre le cadre et la collaboratrice ou le collaborateur concerné. Les collaborateurs concernés doivent être informés et entendus lors de l'entretien. Il convient de rechercher ensemble les possibilités de maintenir sans restriction les rapports de travail initiaux.
- Les collaborateurs âgés de plus de 56 ans et en service depuis 15 ans ou plus dont le contrat de travail doit être résilié par l'employeur en raison d'une aptitude médicalement limitée (incapacité professionnelle) ont droit à des mesures de soutien à la recherche d'un emploi conformément au tableau ci-dessous:

Années de service:	Âge:	Contribution de soutien:
> 15	56 à 60	Jusqu'à CHF 8'000.-
> 20	> 60	Jusqu'à CHF 12'000.-

- Les mesures de soutien doivent aider à trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi adapté et peuvent inclure des services de conseil en matière de placement à l'extérieur, d'accompagnement en matière de candidature, etc. Elvetino apporte son soutien dans la recherche de services de conseil appropriés. La contribution est versée une fois l'offre acceptée et uniquement sur présentation de la facture du prestataire de services à Elvetino.

- Font exception les cessations de rapports de travail pour cause d'incapacité totale de travail (invalidité) ainsi que toutes les autres résiliations à l'initiative du salarié ou d'Elvetino.

#### 12.5. Membres des organisations représentant le personnel.

Les membres des organisations représentant le personnel ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur activité normale de représentation.

#### 12.6. Résiliation en temps inopportun.

- a. Après la période d'essai, Elvetino ne peut pas résilier le contrat de travail:
  - a) pendant que la collaboratrice ou le collaborateur accomplit un service obligatoire militaire ou de protection civile ou un service civil en vertu de la législation fédérale, ni pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
  - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à une faute de la collaboratrice ou du collaborateur, et cela pendant une durée de 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service;
  - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une collaboratrice (y compris le congé de maternité prolongé en cas d'hospitalisation du nouveau-né selon l'art. 329f CO);
  - d) pendant la durée du recours au congé de prise en charge au sens de l'art. 329i CO, mais au maximum pendant six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;
  - e) pendant que la collaboratrice ou le collaborateur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale;
  - f) durant les vacances.
- b. Si Elvetino a notifié la résiliation avant une de ces périodes suspensives et si le délai de résiliation n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu (exception faite du cas des vacances) et ne continue à courir qu'après la fin de cette période suspensive. Si la fin du délai de résiliation, qui a recommencé à courir, ne tombe pas

sur un terme de résiliation, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme. En conséquence, les droits et obligations mutuels issus du contrat de travail, en particulier l'obligation des collaborateurs à fournir du travail, sont prolongés.

#### 12.7. Résiliation immédiate.

Elvetino et les collaborateurs peuvent, en tout temps, résilier sans préavis le contrat pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie à l'initiative de la résiliation la continuation des rapports de travail. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas ne peut considérer comme tel le fait que la collaboratrice ou le collaborateur a été empêché de travailler sans sa faute.

---

### 13. Gains accessoires

13.1. Les collaborateurs à temps plein ne peuvent exercer une activité lucrative accessoire qu'avec l'accord du membre de la direction compétente à leur égard. Elvetino rejette toute responsabilité en cas de conséquences néfastes à la suite d'une activité exercée en dehors de l'entreprise.

---

### 14. Charges publiques

14.1. Elvetino doit être informée en temps utile de l'exercice d'une charge publique. La direction ne peut interdire l'exercice d'une charge publique que s'il existe un conflit d'intérêts entre cette charge et le rapport de service ou les intérêts d'Elvetino.

14.2. Les charges publiques se rapprochant d'une activité lucrative sont considérées comme des activités accessoires au sens de l'art. 13.1.

14.3. La collaboratrice ou le collaborateur obligé d'interrompre son service pour exercer une charge publique est tenu de demander congé en temps utile. Le membre de la direction compétent pour cette collaboratrice ou ce collaborateur décidera, d'entente avec les ressources humaines, du paiement du salaire pendant cette période.

---

### 15. Droits de la personnalité

#### 15.1. Protection de la personnalité.

Elvetino prend des mesures appropriées pour protéger la personnalité des collaborateurs, notamment contre toute discrimination en raison de leur culture, leur langue, leur foi, leur mode de vie ou leur sexe. Aucun membre du personnel ne peut invoquer la protection de la personnalité pour éviter de

fournir des prestations convenues contractuellement ou pour les fournir sous une autre forme que celle prévue.

#### 15.2. Égalité

Elvetino s'engage à mettre en œuvre activement l'égalité, notamment quant à l'embauche, la rémunération, la promotion, l'aménagement des conditions de travail ou le développement du personnel.

#### 15.3. Obligations familiales et d'entretien

Il est spécialement tenu compte des besoins des collaborateurs ayant des obligations familiales et d'entretien chaque fois que cela est possible dans l'entreprise.

#### 15.4. Protection des données.

La protection des données des collaborateurs est garantie.

#### 15.5. Santé et sécurité au travail.

Elvetino prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité dans tous les domaines. Les processus de travail sont organisés de manière à prévenir les accidents du travail, les maladies et les sollicitations excessives dans le cadre des conditions existant dans l'entreprise.

Les collaborateurs soutiennent Elvetino dans la mise en œuvre des mesures prises et accordent l'attention nécessaire à la sécurité au travail et à la sécurité de l'exploitation. Les collaborateurs soutiennent Elvetino dans la mise en œuvre des mesures prises et accordent l'attention nécessaire à la sécurité au travail et à la sécurité de l'exploitation.

---

## 16. Participation

16.1. Collaborer en toute confiance au sein de l'entreprise exige une information ouverte et anticipée entre la direction de l'entreprise, les supérieurs et les collaborateurs. Ces derniers s'informent mutuellement de toutes les questions importantes concernant le poste de travail et l'organisation du travail.

16.2. La participation au sein de l'entreprise est exercée notamment par la commission du personnel (CoPe) élue. Les détails figurent à l'annexe IV.

---

## 17. Comportement et obligations des collaborateurs

17.1. Les collaborateurs ont l'obligation de préserver les intérêts d'Elvetino en leur âme et conscience. Ils connaissent les prescriptions promulguées par Elvetino dans les limites des dispositions légales (règlements, instructions, instructions de travail, etc.) et s'engagent à les respecter. Elvetino se charge



de donner les instructions nécessaires.

17.2. Les collaborateurs traitent avec tout le soin requis les outils de travail, l'équipement et les uniformes ou effets mis à disposition par Elvetino pour le travail. Il en va de même pour toutes les marchandises, le mobilier et l'inventaire au poste de travail. Les avaries et défauts doivent être signalés immédiatement au service compétent.

17.3. Les collaborateurs doivent contrôler l'inventaire des marchandises et de l'équipement à leur arrivée au travail ou lors de la livraison de l'inventaire, à moins que des raisons objectives ne rendent ce contrôle impossible. Les manques doivent être immédiatement signalés au service compétent, faute de quoi l'exhaustivité est présumée. Elvetino peut effectuer un contrôle d'inventaire à tout moment.

17.4. Les jours de travail attribués, les collaborateurs sont tenus d'être joignables sur le téléphone portable de service mis à disposition par Elvetino, même en dehors des heures de travail.

a. Avant le début du travail:

- tours avec début du travail avant 9 heures: une heure avant
- tours avec début du travail à partir de 9 heures: deux heures avant

b. Après la fin du travail:

- tours avec fin du travail avant 21 heures: une heure après
- tours avec fin du travail à partir de 21 heures: une demi-heure après

Les collaborateurs sont tenus de communiquer à Elvetino un numéro de téléphone auquel ils sont joignables à ces heures. Il n'est pas attendu des collaborateurs qu'ils soient disponibles pour des interventions à court terme durant ces heures avant et après le service.

17.5. Les collaborateurs sont responsables du dommage subi par Elvetino en raison d'un comportement fautif de leur part. Le soin que le collaborateur aurait dû apporter est évalué en tenant compte du risque inhérent au poste, du degré de formation ou des connaissances professionnelles nécessaires pour assumer la tâche, ainsi que des capacités et de la personnalité de la collaboratrice ou du collaborateur dont Elvetino avait ou aurait dû avoir connaissance.

17.6. Les collaborateurs sont tenus de conserver consciencieusement l'argent encaissé et de le remettre ou de le verser au plus vite par le moyen prévu. Il est, en particulier, interdit d'utiliser l'argent à des fins privées, ne serait-ce que pour une courte durée. Elvetino peut prendre des mesures internes à l'égard des collaborateurs qui ne remettent pas ou qui ne versent pas les recettes à temps, ou, selon les cas, peut engager des poursuites pénales à leur encontre. Les instructions et les prescriptions pertinentes sont

applicables.

17.7. Elvetino ne peut compenser des prétentions en dommages-intérêts avec le salaire que dans la mesure où ces prétentions sont saisissables. Il est toutefois possible de compenser intégralement des prétentions en dommages-intérêts concernant des dommages causés intentionnellement.

17.8. Les collaborateurs communiquent spontanément aux ressources humaines tout changement concernant leur état civil, leur permis de travail, le nombre de leurs enfants ainsi que leur adresse (lieu de domicile, adresse de correspondance et courriel, numéro de téléphone et contact en cas d'urgence).

Les collaborateurs soumis à l'impôt à la source doivent en outre signaler immédiatement aux ressources humaines tout changement concernant leur activité accessoire, le début/la fin de l'activité professionnelle de leur partenaire, leur confession, leurs obligations d'entretien ainsi que le déroulement de la formation initiale de leurs enfants.

17.9. En cas de maladie, d'accident ou d'un autre empêchement affectant sa productivité, la collaboratrice ou le collaborateur doit en informer sans délai une instance désignée par Elvetino. Il peut également s'agir d'un organisme tiers. La protection des données doit être garantie à tout moment.

17.10. Les collaborateurs ont une obligation de confidentialité vis-à-vis des tiers concernant les affaires professionnelles. Le devoir de garder le secret professionnel subsiste dans la même mesure, même après la cessation des rapports de travail.

---

## **18. Durée du travail**

18.1. Principe.

La «loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics» (loi sur la durée du travail, LDT) et les ordonnances y relatives s'appliquent à toutes les questions relatives à la durée du travail.

18.2. Un poste à plein temps correspond à une durée annuelle de travail de 2064 heures, soit 41 heures de travail hebdomadaires ou 302 jours de travail ou de congé de 6,83 heures pour 63 jours de repos. Le décompte est effectué mensuellement.

18.3. Les détails figurent à l'annexe II.

---

## 19. Collaborateurs rétribués à l'heure

- 19.1. Les collaborateurs rémunérés à l'heure indiquent à l'avance, chaque mois et de manière contraignante, les jours où ils sont disponibles pour Elvetino.
- 19.2. Les collaborateurs rémunérés à l'heure n'ont pas de droit à se voir attribuer une intervention. Il est toutefois dans l'intérêt d'Elvetino et des collaborateurs rémunérés à l'heure de discuter régulièrement des besoins et des possibilités, de manière à permettre une planification contraignante pour les deux parties. Cela est fixé contractuellement dans la mesure du possible.
- 19.3. Il est possible de convenir d'un nombre minimal d'interventions par mois ou par an. Les détails figurent dans le contrat individuel de travail et à l'annexe III.

---

## 20. Vacances

20.1. Les collaborateurs ont droit, chaque année civile, aux vacances payées suivantes:

- 36 jours jusqu'à la fin de l'année civile de leurs 20 ans révolus
- 30 jours à partir du début de l'année civile de leurs 21 ans révolus
- 36 jours à partir du début de l'année civile de leurs 50 ans révolus
- 42 jours à partir du début de l'année civile de leurs 60 ans révolus

Une semaine de vacances se compose de six jours de vacances et d'un jour de repos.

20.2. Le salaire relatif aux vacances se compose du salaire de base (y compris le 13<sup>e</sup> salaire), comprenant le salaire minimum, le supplément pour expérience, le supplément pour formation, le supplément linguistique ainsi que la valeur moyenne (12 mois) des parts de salaires irrégulières (prime de chiffre d'affaires, etc.).

20.3. Le paiement des avoirs de vacances n'est pas prévu. Font exception les éventuels avoirs de vacances restant à la fin des rapports de travail et qui n'ont pas pu être pris sous forme de congés. Il convient dans tous les cas de privilégier la prise de vacances sous forme de congés.

20.4. Pour les collaborateurs rémunérés à l'heure, le droit aux vacances est compensé par un supplément dépendant de l'âge. Ces suppléments sont énumérés à l'annexe I, point I.3.

En cas d'absence prolongée de la collaboratrice ou du collaborateur pour cause de maladie, accident, grossesse, congé payé, service militaire ou de

protection civile, le droit aux vacances est réduit à partir du 91<sup>e</sup> jour d'absence par année civile selon la formule «droit aux vacances par an ÷ 365 × (jours d'absence – 90)».

20.5. Un congé non rémunéré ne donne aucun droit à des vacances à partir du 31<sup>e</sup> jour de congé.

20.6. Les vacances prises en trop sont déduites du salaire lors du départ suite à la résiliation du contrat par la collaboratrice ou le collaborateur.

---

## **21. Jours chômés rémunérés** (ne s'applique pas aux collaborateurs rémunérés à l'heure, sauf mention contraire)

Sur demande spéciale déposée en temps utile, des jours de congé payés sont octroyés sans être comptabilisés comme jours de repos ou de vacances ordinaires, pour les motifs suivants:

### 21.1. Mariages.

- Mariage de la collaboratrice ou du collaborateur: 3 jours
- Mariage des enfants de la collaboratrice ou du collaborateur: 1 jour

### 21.2. Naissances, adoptions.

- Naissance d'un enfant du collaborateur, respectivement de l'épouse ou de la partenaire enregistrée de la collaboratrice, pris dans les six mois suivant la naissance: 2 semaines
- Adoption d'un enfant, pris dans les six mois suivant l'adoption: 2 semaines

### 21.3. Absences pour raisons familiales.

- Soins à un membre de la famille, à un-e partenaire atteint-e dans sa santé ou accompagnement de fin de vie: jusqu'à 3 jours par événement ou 10 jours maximum par année civile

### 21.4. Recherche d'emploi.

- Temps objectivement nécessaire pour la recherche d'un emploi après la résiliation du contrat de travail par Elvetino

### 21.5. Décès.

- Conjoint, enfant, parents, grands-parents, frères et sœurs: 3 jours
- Beaux-parents, beau-frère, belle-sœur: 1 jour

### 21.6. Déménagement.

- Privé: 1 jour
- Pour motif de service: 2 jours

### 21.7. Obligations militaires.

- Inspection de l'arme et de l'habillement: le temps nécessaire, 1 jour maximum
- Échange et restitution d'équipements militaires: le temps nécessaire, 1 jour maximum

#### 21.8. Charges publiques.

- Au cas par cas, après discussion avec les supérieurs et les ressources humaines

#### 21.9. Activité syndicale.

- Pour les membres de commissions syndicales, un contingent de 450 heures de travail payées est disponible par année civile, dont les associations du personnel peuvent disposer librement et qui couvre toutes les activités syndicales liées à Elvetino (à l'exception des négociations salariales ainsi que de la commission de planification du service).
- Pour les membres de la commission du personnel, un contingent de 500 heures de travail payées est disponible par année civile, dont la commission du personnel peut disposer librement et qui couvre toutes les activités en rapport avec la commission du personnel.
- Pour les membres de la délégation de négociation de la CCT, après concertation préalable avec la direction de l'entreprise et avec son accord.

#### 21.10. Examens médicaux préventifs.

- Le temps nécessaire, au maximum 1 jour par an dès l'âge de 50 ans.

---

## 22. Développement du personnel

### 22.1. Formation.

Elvetino s'engage à offrir aux collaborateurs une formation complète pour leurs activités professionnelles, par le biais de formations internes et d'instructions pratiques. L'accent est mis sur la formation spécifique liée à la fonction ainsi que sur la sécurité au travail.

### 22.2. Formation continue.

- Elvetino prend les mesures nécessaires à la formation, au perfectionnement ainsi qu'au développement des collaborateurs.
- Elvetino participe aux frais de formation continue des collaborateurs si cette formation est dans l'intérêt de l'entreprise et en lien avec leur activité professionnelle. Les supérieurs hiérarchiques décident au cas par cas, en collaboration avec les ressources humaines, de la participation aux frais de formation continue, en général à concurrence de CHF 500.- par année civile.
- Les collaborateurs sont responsables d'eux-mêmes et s'engagent en outre pour leur développement personnel.

### 22.3. Évaluation des collaborateurs.

- a) Les performances, le comportement et les mesures de développement sont abordés et consignés lors d'entretiens réguliers avec les collaborateurs. Ceux-ci ont lieu en général une fois par an entre les collaborateurs et leur supérieur direct.
- b) En cas de désaccord dans l'évaluation des performances et/ou du comportement, il est possible de s'adresser au à l'autorité hiérarchique immédiatement supérieure. En cas de besoin, cette dernière peut faire appel aux ressources humaines.
- c) L'évaluation du personnel peut avoir une influence sur les interventions et le salaire.
- d) Les entretiens d'évaluation concernent également les collaborateurs à temps partiel et les ceux rémunérés à l'heure à partir d'une d'un taux d'occupation de 50%.

### 22.4. Certificat.

- a) Elvetino doit remettre à la collaboratrice ou au collaborateur un certificat, en général le dernier jour de travail, mais au plus tard avec le décompte final, renseignant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur ses performances et son comportement. Si la durée des rapports de travail était trop courte pour procéder à une évaluation, Elvetino établit une attestation de travail indiquant uniquement la nature et la durée des rapports de travail.
- b) À la demande de la collaboratrice ou du collaborateur, Elvetino est tenue en tout temps d'établir un certificat intermédiaire.
- c) À la demande expresse de la collaboratrice ou du collaborateur, Elvetino est tenue de remettre une attestation de travail ne portant que sur la nature et la durée des rapports de travail.

---

## 23. Salaire et suppléments

### 23.1. Salaire de base.

Le salaire et les suppléments de salaire dépendent de la fonction occupée dans l'entreprise, de l'expérience reconnue, de la formation, des connaissances linguistiques et des performances. Outre le salaire minimum, les éléments reconnus suivants donnent lieu à des suppléments:

- a. l'expérience professionnelle
- b. la formation

### c. des compétences linguistiques supplémentaires

Le salaire standard se compose du salaire minimum et du supplément pour expérience.

Des suppléments pour formation et linguistiques peuvent être versés individuellement. Le salaire standard et les suppléments pour formation et linguistiques constituent ensemble le salaire de base.

Tous les éléments de la rémunération ainsi que les suppléments sont énumérés à l'annexe I.

23.2. Elvetino peut verser des parts salariales variables, temporairement ou à plus long terme. Leur calcul peut par exemple se baser sur des objectifs de chiffre d'affaires ou sur la vente de certains produits. Ce calcul peut dépendre des performances individuelles ou des performances de l'équipe. Les parts salariales variables sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales, mais ne font pas partie du salaire de base selon l'art. 23.1.

Elvetino informe les associations du personnel en temps utile et de manière transparente de l'introduction de modèles de rémunération variable à plus long terme.

23.3. Le salaire est généralement versé le 25 de chaque mois, mais au plus tard le dernier jour de valeur en banque du mois civil. Le salaire ne peut être versé que sur un compte bancaire ou postal en Suisse, libellé au nom de la collaboratrice ou du collaborateur.

23.4. Le salaire initial (salaire de base selon l'art. 23.1) de la nouvelle collaboratrice ou du nouveau collaborateur correspond en règle générale au minimum prévu pour sa fonction augmenté du supplément pour expérience relatif aux années de pratique professionnelle reconnues avant l'entrée en service ainsi que les suppléments pour formation et connaissances linguistiques supplémentaires. Il peut être fixé à un niveau plus élevé si l'âge, l'expérience professionnelle ou le marché du travail local le justifient.

23.5. Le 13<sup>e</sup> salaire (salaire de base selon l'art. 23.1) est versé aux collaborateurs au plus tard le 15 décembre.

23.6. Les collaborateurs qui entrent en service ou quittent l'entreprise en cours d'année civile ont droit au 13<sup>e</sup> salaire (salaire de base selon 23.1) au prorata de la durée effectuée.

23.7. Le 13<sup>e</sup> salaire des collaborateurs rémunérés à l'heure est compris dans le salaire horaire.

23.8. Il n'existe aucun droit au 13<sup>e</sup> salaire pendant un congé non payé ou tant que des indemnités de remplacement du salaire sont versées par les assurances sociales (notamment des indemnités journalières en cas de maladie et d'accident).

---

## 24. Allocations

### 24.1. Allocations familiales.

Les allocations familiales sont versées conformément aux lois fédérales applicables ou aux dispositions cantonales d'exécution. Les parties contractantes règlent les détails séparément.

### 24.2. Allocation de naissance.

Les collaborateurs reçoivent une allocation de naissance de CHF 1'000.- pour chaque nouveau-né, à moins que les réglementations fédérales ou cantonales pertinentes ne prévoient un montant plus élevé ou que le canton ne la verse directement.

Si les deux parents travaillent chez Elvetino, l'allocation de naissance n'est due qu'une seule fois par enfant.

---

## 25. Indemnités

25.1. Le nettoyage de l'uniforme ou des vêtements de travail est indemnisé mensuellement de manière forfaitaire. Le montant de l'indemnité est le suivant:

- a) CHF 50.- par mois (CHF 600.- par an) pour les steward·esse·s et les steward·esse·s en chef
- b) CHF 2.- par jour de travail pour les steward·esses·s rémunéré·e·s à l'heure
- c) CHF 25.- par mois (CHF 300.- par an) pour les logisticien·ne·s
- d) CHF 1.- par jour de travail pour les logisticien·ne·s rémunéré·e·s à l'heure

Ces forfaits se réfèrent à un emploi à temps plein. En cas de taux d'occupation inférieur, ils sont proportionnels au taux d'occupation effectif. En cas d'absence rémunérée ou non (maladie, accident, congé, maternité, service militaire ou civil, etc.), le droit à l'indemnité forfaitaire est supprimé à partir d'un mois complet d'absence.

25.2. En cas de mutation pour des raisons de service, Elvetino rembourse les frais de déménagement et de voyage sur la base des justificatifs présentés. Si la mutation a lieu sur demande expresse de la collaboratrice ou du collaborateur, Elvetino prend en charge la moitié des frais à condition que la collaboratrice ou le collaborateur reste encore au moins six mois au service d'Elvetino.



25.3. Elvetino attribue et paie un logement pour chaque nuitée passée à l'extérieur pour motif de service.

25.4. Le cas échéant, les collaborateurs touchent une indemnité de nuitée pour couvrir les frais supplémentaires:

En Suisse :

- CHF 35.- par nuitée (CHF 40.- si le petit-déjeuner n'est pas compris dans l'hébergement)

À l'étranger:

- CHF 30.- par nuitée (CHF 35.- si le petit-déjeuner n'est pas compris dans l'hébergement)

---

## **26. Repas**

26.1. Les salaires énumérés à l'annexe I de la présente CCT sont des salaires bruts. Aucun salaire en nature sous forme de repas gratuits n'est versé en supplément.

26.2. Les collaborateurs paient en principe 40% du prix de vente officiel pour leurs consommations personnelles dans la voiture-restaurant pendant le service. Cette réglementation s'applique au personnel roulant d'Elvetino et comprend toutes les offres du menu, à l'exception des boissons alcoolisées. Les consommations achetées avec cette remise doivent être réglées de manière ordinaire en caisse et le reçu doit être conservé.

26.3. Certains types de wagons ou groupes de collaborateurs peuvent être exclus de la réglementation de l'art. 26.2. En outre, il est également possible de fixer des limites de consommation ainsi que d'exclure certains articles de la remise.

---

## **27. Vêtements de travail et effets**

27.1. Pendant leur travail, les collaborateurs portent les vêtements de travail prescrits pour leur fonction de manière correcte, intégrale et soignée. Les vêtements de travail sont mis à la disposition des collaborateurs. Des règlements séparés définissent la remise initiale des vêtements de travail et des effets ainsi que leur remplacement.

27.2. Les collaborateurs sont seuls responsables du bon état et de l'entretien de leurs vêtements de travail et ne sont pas autorisés à les modifier de quelque façon que ce soit. Les directives du règlement sur les uniformes s'appliquent. Les collaborateurs sont responsables du nettoyage et de l'entretien de manière autonome et sont indemnisés mensuellement de

manière forfaitaire (art. 25.1).

27.3. La remise de l'uniforme et des effets se fait contre un récépissé. Les collaborateurs sont responsables d'utiliser ces biens appartenant à l'employeur de manière appropriée et sont tenus de les restituer lorsqu'ils quittent l'entreprise. Toute perte au cours des rapports de travail doit être immédiatement signalée à l'employeur. Les collaborateurs sont responsables des biens de l'employeur non remis lorsqu'ils quittent l'entreprise (valeur actuelle). Un éventuel montant dû peut être imputé au plus tard sur le dernier salaire.

---

## 28. Facilités de voyage, chemin pour se rendre au travail

28.1. Elvetino s'engage à ce que les collaborateurs puissent bénéficier de facilités de voyage de la part des entreprises de transports publics. Il n'existe toutefois pas de droit général à des facilités de voyage vis-à-vis d'Elvetino.

28.2. Elvetino ne prend pas en charge les frais relatifs au chemin du domicile au domicile de service de la collaboratrice ou du collaborateur, même s'il n'est pas possible de s'y rendre avec les moyens de transport public.

28.3. Elvetino met à la disposition des collaborateurs qui en font la demande un abonnement demi-tarif gratuit des CFF (demi-tarif FVP). Celui-ci peut être demandé à la fin de la période d'essai et doit être restitué en cas de départ de l'entreprise. Elvetino achète ces abonnements auprès des CFF. Les règlements et prix en vigueur de CFF FVP-Services s'appliquent. Le demi-tarif FVP remis peut être soumis à l'impôt et aux cotisations sociales.

Elvetino peut facturer les demi-tarifs FVP non restitués lors du départ de l'entreprise au prix du marché en vigueur pour la durée restante ou les imputer sur le dernier salaire.

28.4. Les collaborateurs ayant travaillé chez Elvetino pendant 10 ans et plus reçoivent une gratification pour ancienneté de service selon l'échelle suivante:

<b>Années de service:</b>	<b>Gratification:</b>
10 ans	50% d'un salaire de base contractuel
15 ans	100% d'un salaire de base contractuel
Puis tous les 5 ans	100% d'un salaire de base contractuel

28.5. Si le planning de service le permet, la prime de fidélité peut également être convertie, sur demande, en congés payés.

Les dates des congés correspondants doivent être mentionnées lors de la demande et convenue avec le planning de service. En règle générale, les congés doivent être pris au plus tard dans les 36 mois suivant le mois

d'anniversaire.

28.6. Le calcul du nombre d'années de service inclut les périodes de travail discontinues à condition que l'interruption entre deux périodes n'ait pas dépassé 5 ans.

Les années de service aux CFF ou dans une autre filiale des CFF sont également prises en compte dans ce calcul. Il en va de même pour les rapports d'apprentissage ou de formation comparables effectués chez Elvetino, aux CFF ou dans une autre filiale des CFF.

28.7. En cas de départ à la retraite ou de résiliation du contrat de travail pour cause d'incapacité médicale professionnelle définitive dans les 12 mois précédant l'échéance de la prochaine gratification pour ancienneté de service, celle-ci sera tout de même accordée.

28.8. Le salaire de base contractuel moyen (selon l'art. 23.1) des cinq années civiles précédant l'année d'anniversaire sert de base de calcul.

---

## **29. Maladie et accident**

29.1. Les collaborateurs qui sont empêchés de travailler sans faute de leur part en raison d'une maladie ou d'un accident ont droit au maintien intégral de leur salaire pendant 30 jours par année civile ou par cas d'empêchement (selon la période la plus longue).

L'accident et la maladie sont considérés à cet égard comme des événements différents.

29.2. Le montant du salaire maintenu dépend du salaire moyen soumis à l'AVS (salaire de base individuel selon l'art. 23.1, y compris les primes sur le chiffre d'affaires, mais hors indemnités ponctuelles telles que l'anniversaire de service, etc.) pendant la durée d'engagement précédente, mais au maximum pendant 12 mois.

29.3. Pour les collaborateurs rémunérés à l'heure, le salaire maintenu est calculé sur la base du salaire horaire effectif, y compris les suppléments pour vacances et jours fériés. Les jours de travail attribués, le nombre d'heures rémunérées correspond à celles convenues/planifiées. Si le salaire est maintenu au-delà de la période régulière de service, le salaire journalier moyen de la période d'engagement précédente versé chaque jour de maladie, mais au maximum pendant 12 mois.

29.4. En cas d'empêchement partiel de travailler, le droit au maintien du salaire selon l'art. 29.1 ainsi que le droit au salaire ordinaire sont calculés au prorata. La durée de maintien du salaire n'est pas prolongée en cas d'incapacité de travail seulement partielle, mais correspond dans tous les

cas à la durée mentionnée à l'art. 29.1.

29.5. L'obligation de maintien du salaire prend fin à l'échéance du contrat de travail. Les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et d'accident ne sont pas affectées.

29.6. En cas d'empêchement de travailler de plus de trois jours, un certificat médical doit être présenté couvrant l'absence dès le premier jour. Elvetino est en droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour en cas d'absences fréquentes pour cause de maladie. Elvetino doit le communiquer par écrit et le justifier. Il en va de même en cas d'empêchement de travailler immédiatement avant ou après les vacances. Elvetino peut suspendre le paiement du salaire pour la durée de l'empêchement de travailler en l'absence de certificat médical dans le délai usuel et après avoir demandé un tel certificat.

29.7. Examen par un médecin-conseil.

Elvetino est en droit d'ordonner à ses frais un examen médical par un médecin-conseil. Le fait de ne pas répondre à la convocation du médecin-conseil est considéré comme un refus de travailler et le paiement du salaire peut être suspendu pour la durée de l'empêchement de travailler.

29.8. Maladie ou accident pendant les vacances.

a) Si le but récréatif des vacances est rendu largement impossible par suite de maladie ou d'accident, les collaborateurs sont tenus de le signaler immédiatement à Elvetino, de lui communiquer leur adresse de contact à ce moment-là et de présenter, dans les cinq jours ouvrables suivant la survenance de la maladie ou de l'accident en question, un certificat médical couvrant toute la durée réduite des vacances. Si l'événement a lieu à l'étranger, le certificat médical doit être établi par un hôpital dans une langue nationale suisse ou en anglais.

b) Le retour de vacances doit dans tous les cas avoir lieu au plus tard le dernier jour des vacances (sauf en cas d'incapacité de transport, qui doit être attestée par un médecin en Suisse ou par un hôpital public à l'étranger). De plus, la collaboratrice ou le collaborateur doit prouver, si possible, que toutes les dispositions nécessaires avaient été prises initialement pour lui permettre de regagner à temps son poste de travail si la maladie ou l'accident ne s'étaient pas produits (billet d'avion, justificatifs de voyage, réservations d'hôtels, etc.).

c) Si ces conditions ne sont pas remplies, le droit à l'octroi de vacances ultérieures peut être refusé.

29.9. Maladie ou accident immédiatement avant les vacances.

a) En cas de maladie ou d'accident survenant immédiatement avant ou

après les vacances, les dispositions de l'art. 29.8 s'appliquent par analogie. Il faut notamment apporter la preuve, dans la mesure du possible, que le départ en vacances ou le retour avait été planifié de telle sorte qu'il aurait eu lieu pendant les vacances convenues (billet d'avion, justificatifs de voyage, réservations d'hôtel, etc.)

- b) Si ces conditions ne sont pas remplies, le salaire peut être réduit ou suspendu pour la période d'incapacité de travail avant ou après les vacances. Des mesures disciplinaires demeurent réservées.

#### 29.10. Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

Elvetino s'engage à conclure, pour les collaborateurs, une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, qui prene le relais de l'obligation d'Elvetino de maintenir le salaire et garantisse la prestation de 80% du salaire assuré jusqu'au 72<sup>e</sup> jour (déduction faite de la durée de l'obligation de maintien du salaire selon l'art. 29.1) sur une période de 900 jours consécutifs.

#### 29.11. Les primes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie sont réparties entre Elvetino et les collaborateurs de la manière suivante:

- a. 1/2 pour la collaboratrice ou le collaborateur et 1/2 pour Elvetino à l'entrée en service
- b. 1/3 pour la collaboratrice ou le collaborateur et 2/3 pour Elvetino à partir du mois de janvier de l'année civile au cours de laquelle le 72<sup>e</sup> mois de service sera vraisemblablement accompli.

#### 29.12. Elvetino peut conclure à ses frais une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie couvrant également le maintien du salaire visé à l'art. 29.1. Dans ce cas, cette assurance doit fournir des prestations équivalentes à celles fixées à l'art. 29.1. Le salaire net versé est déterminant. Elvetino est relevée de son obligation de verser le salaire pendant la durée des prestations de cette assurance.

#### 29.13. Dispositions spéciales en cas d'accident.

- a) Elvetino assure ses collaborateurs selon les prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) contre les conséquences des accidents professionnels et non professionnels.
- b) Est considéré comme accident non professionnel tout accident qui n'est pas un accident professionnel. Les accidents sur le chemin pour se rendre au travail sont assimilés aux accidents non professionnels.
- c) Le collaborateur ou la collaboratrice qui travaille moins de 8 heures en moyenne par semaine ne doit être assuré-e que contre les accidents professionnels; sont également considérés comme tels les accidents

survenant sur le chemin pour se rendre au travail.

- d) Les primes de l'assurance accidents professionnels sont à la charge d'Elvetino, celles de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge des collaborateurs.
- e) Les prestations de l'assurance-accident pendant la durée du maintien du salaire selon l'art. 29.1 reviennent entièrement à Elvetino.

29.14. Si les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou de l'assurance-accidents sont réduites ou exclues, les prestations d'Elvetino seront réduites ou exclues dans la même proportion.

---

### **30. Allocation de maternité**

30.1. À la naissance d'un enfant, Elvetino verse une allocation de maternité de 18 semaines qui inclut l'allocation de maternité obligatoire selon la LAPG et qui commence au plus tôt 4 semaines avant la naissance pour s'achever au plus tôt 14 semaines après la naissance. L'obligation de verser l'allocation de maternité prend fin de manière anticipée dès que la collaboratrice reprend le travail. L'allocation de maternité s'élève à 100% du salaire soumis à l'AVS à condition et aussi longtemps que la collaboratrice a droit au maintien de son salaire à 100% conformément à l'art. 29.1 et à 80% du salaire soumis à l'AVS pour la durée restante. Dans tous les cas, les prestations de la caisse de compensation selon la LAPG ainsi que l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie reviennent intégralement à Elvetino.

30.2. Si l'allocation de maternité selon la LAPG est réduite ou exclue, l'art. 29.14 s'applique par analogie.

---

### **31. Service militaire**

31.1. En cas de service militaire en Suisse, Elvetino paie les salaires suivants:

Salaire complet:

- pendant l'école de recrues obligatoire ou le service de remplacement (service civil)
- pendant les cours de répétition et complémentaires
- pendant les cours de reconversion obligatoires

80% du salaire:

- pendant les services d'avancement

Pour les collaborateurs rémunérés à l'heure, le salaire complet correspond au montant qu'Elvetino est tenu de déclarer aux autorités de la sécurité sociale (allocations pour perte de gain APG). Il s'agit généralement de la moyenne mensuelle du revenu effectif soumis à l'AVS pendant les 12 derniers mois au maximum.

- 31.2. Dans tous les cas, les prestations de la caisse de compensation selon la LAPG reviennent à Elvetino, tant qu'elles ne dépassent pas le salaire versé pendant le service militaire.
- 31.3. Si les collaborateurs résilient leur contrat de travail, ils doivent rembourser la part du salaire qui a dépassé les prestations de la caisse de compensation. Seuls les 12 derniers mois précédant la fin du contrat de travail sont pris en compte dans ce calcul. Elvetino est en droit de déduire les éventuels montants à rembourser du dernier salaire du mois de départ.
- 31.4. Les salaires versés pendant les cours de répétition et complémentaires ainsi que les allocations pour enfant ne doivent pas être remboursés.
- 31.5. Si le collaborateur ou la collaboratrice accomplit son service militaire volontairement, s'il ou elle doit purger une peine d'arrêts en dehors du service militaire ordinaire ou si Elvetino a été trompée en ayant payé le plein salaire, le droit au salaire peut être diminué.

---

## **32. Dispositions relatives à la prévoyance**


- 32.1. Prévoyance du personnel.  
Une institution de prévoyance du personnel selon la LPP assure les collaborateurs contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Les statuts et règlements en vigueur de l'institution de prévoyance font foi.
- 32.2. Jouissance du salaire.  
Une somme équivalant à deux mois de salaire est octroyée en cas de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice qui laisse un-e conjoint-e (y compris en partenariat enregistré), des enfants mineurs ou des personnes en faveur desquelles il ou elle remplissait une obligation d'assistance.

Zurich/Berne, Janvier 2024

Pour Elvetino SA:



Daniela Corboz



Christoph Meier

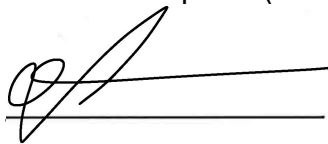


Martin Berchtold

Pour le Syndicat du personnel des transports (SEV):



Valérie Boillat



Sirpa Juvonen



Mario Schmid

Pour Unia:



Vania Alleva



Véronique Polito



Mauro Moretto



## Annexe I.

### Salaire et suppléments

#### I.1 Salaires minimaux

Les salaires mensuels minimaux pour un taux d'occupation de 100% sont les suivants, par fonction au 1<sup>er</sup> janvier 2024:

- CHF 4'110.- pour les steward-esse-s
- CHF 4'430.- pour les steward-esse-s en chef
- CHF 4'245.- pour les logisticien-ne-s

Les salaires minimaux sont adaptés chaque année au renchérissement, pour autant que celui-ci soit d'au moins 0,3% au cours du mois de référence de l'année précédente (renchérissement annuel au mois de septembre). Si le renchérissement est de 0,1 ou 0,2%, il est imputé et compensé l'année suivante, indépendamment du niveau du renchérissement l'année suivante.

Un supplément pour expérience est octroyé pour l'expérience professionnelle reconnue. Est considérée comme expérience professionnelle toute année complète passée chez Elvetino ou en dehors d'Elvetino. L'expérience professionnelle acquise en dehors d'Elvetino doit être correspondre à l'activité du poste en ce qui concerne l'activité, la branche et le taux d'occupation et doit être attestée.

Le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle tient compte des années complètes d'expérience au 1<sup>er</sup> janvier. Le supplément pour expérience calculé est valable pour toute l'année civile.

Années d'expérience (entières)	Augmentation du salaire standard (par mois)	
1 à 5	CHF 30.-	100% (augmentation initiale)
6 à 10	CHF 20.-	67%
<b>11 à 15</b>	<b>CHF 15.-</b>	<b>50%</b>
16 à 20	CHF 10.-	33%
À partir de 21	CHF 8.-	27%

Le salaire minimum plus le salaire pour expérience cumulé constituent le salaire standard (tableau de l'annexe I.2).

Dans des cas exceptionnels graves, les suppléments pour expérience peuvent être réduits sur la base de l'entretien annuel d'évaluation du personnel au cours du premier trimestre de l'année précédente. Cette réduction doit être nécessaire et

proportionnée. Elle doit être envisagée à l'avance dans l'évaluation du personnel de l'année précédente, au cas où les prestations et le comportement ne s'amélioreraient pas, avec mention des raisons concrètes et des mesures nécessaires pour atteindre les objectifs en fixant un délai raisonnable. Dès que le motif de réduction justifié par l'entretien d'évaluation du personnel n'existe plus, le salaire est porté au niveau du salaire standard ou le supplément pour expérience dû est accordé.

Les salaires effectifs (salaire individuel, y compris le supplément pour expérience cumulé) sont adaptés chaque année au renchérissement, pour autant que celui-ci soit d'au moins 0,3% au cours du mois de référence de l'année précédente (renchérissement annuel au mois de septembre) et augmentés du supplément pour expérience dû pour l'année d'expérience correspondante, conformément au tableau I.2. Si le renchérissement est inférieur à 0,3%, il est imputé et compensé l'année suivante indépendamment du niveau du renchérissement.

Les salaires effectifs qui dépassent de 10% ou plus le salaire standard correspondant (salaire minimum + supplément pour expérience) sont augmentés de la moitié du renchérissement annuel.

Dispositions spéciales relatives à l'introduction du nouveau modèle salarial au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et 1<sup>er</sup> janvier 2025:

- a. Les salaires individuels sont amenés au niveau du nouveau salaire standard en deux étapes au maximum. Si l'augmentation calculée entre le salaire actuel et le salaire standard est supérieure à CHF 120.- par mois (pour un taux d'occupation de 100%), la différence (salaire standard 2024 – salaire effectif 2023) est intégrée au salaire effectif à concurrence de CHF 60.- + la moitié de la différence restante éventuelle.
- b. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la différence restante (salaire standard 2025 – salaire effectif 2024) est intégrée au salaire effectif.
- c. Dans des cas exceptionnels graves, l'évaluation du personnel 2024 peut conduire à une réduction de cette compensation ou du supplément pour expérience. Dès que le motif de réduction justifié par l'entretien d'évaluation du personnel n'existe plus, le salaire est porté au niveau du salaire standard ou le supplément pour expérience dû est accordé.

---

## **I.2 Salaires standard (salaires mensuels pour un poste à 100%)**

Salaires standard (salaires mensuels pour un poste à 100%) au 1<sup>er</sup> janvier 2024:

## Salaire mensuel. salaire standard.

Années d'expérience	Supplément d'expérience par an	Supplément d'expérience cumulé	* Salaire standard par fonction (CHF x 13)		
			Steward:esse	Steward:esse en chef	Spécialiste en logistique
0**			4'110	4'430	4'245
1	30	30	4'140	4'460	4'275
2	30	60	4'170	4'490	4'305
3	30	90	4'200	4'520	4'335
4	30	120	4'230	4'550	4'365
5	30	150	4'260	4'580	4'395
6	20	170	4'280	4'600	4'415
7	20	190	4'300	4'620	4'435
8	20	210	4'320	4'640	4'455
9	20	230	4'340	4'660	4'475
10	20	250	4'360	4'680	4'495
11	15	265	4'375	4'695	4'510
12	15	280	4'390	4'710	4'525
13	15	295	4'405	4'725	4'540
14	15	310	4'420	4'740	4'555
15	15	325	4'435	4'755	4'570
16	10	335	4'445	4'765	4'580
17	10	345	4'455	4'775	4'590
18	10	355	4'465	4'785	4'600
19	10	365	4'475	4'795	4'610
20	10	375	4'485	4'805	4'620
21	8	383	4'493	4'813	4'628
22	8	391	4'501	4'821	4'636
23	8	399	4'509	4'829	4'644
24	8	407	4'517	4'837	4'652
25	8	415	4'525	4'845	4'660
26	8	423	4'533	4'853	4'668
27	8	431	4'541	4'861	4'676
28	8	439	4'549	4'869	4'684
29	8	447	4'557	4'877	4'692
30	8	455	4'565	4'885	4'700
31	8	463	4'573	4'893	4'708
32	8	471	4'581	4'901	4'716
33	8	479	4'589	4'909	4'724
34	8	487	4'597	4'917	4'732
35	8	495	4'605	4'925	4'740
36	8	503	4'613	4'933	4'748
37	8	511	4'621	4'941	4'756
38	8	519	4'629	4'949	4'764
39	8	527	4'637	4'957	4'772
40	8	535	4'645	4'965	4'780

\* sens autres suppléments (langue/formation)

\*\* le salaire avec 0 années d'expérience correspond au salaire minimum par fonction

---

### I.3 Salaires horaires

Les salaires horaires sont calculés sur la base d'une semaine de 41 heures. Dans la LDT, la durée annuelle du travail est calculée sur la base de la durée quotidienne du travail. Le salaire horaire correspondant est calculé selon la formule suivante: (salaire mensuel × 13) / 2064 = salaire horaire.

Salaires horaires standard au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Les salaires horaires indiqués ci-dessous incluent le 13<sup>e</sup> salaire. L'indemnité supplémentaire de vacances/jours fériés dépend de l'âge selon les modalités suivantes:

- 13,04% jusqu'à la fin de l'année civile des 20 ans révolus
- 10,64% à partir du début de l'année civile des 21 ans révolus
- 13,04% à partir du début de l'année civile des 50 ans révolus
- 15,56% à partir du début de l'année civile des 60 ans révolus

Exemple:

Steward-esse en chef, 40 ans, 16 années complètes d'expérience au 1<sup>er</sup> janvier 2024:

- CHF 30.- salaire horaire de base
- CHF 3.19 supplément pour vacances/jours fériés (10,64% de CHF 30.00)
- CHF 33.19 salaire horaire standard (brut)

Hors éventuels suppléments pour formation et linguistiques selon les annexes I.4. et I.5.

Tableau des salaires horaires de base au 1<sup>er</sup> janvier 2024:

# Salaire horaire.

## salaire standard.

Années d'expérience	Supplément d'expérience cumulé	* Salaires horaires standard en CHF *		
		Steward:esse	Steward:esse en chef	Spécialiste en logistique
0**		25.90	27.90	26.75
1	0.20	26.10	28.10	26.95
2	0.35	26.25	28.30	27.10
3	0.55	26.45	28.45	27.30
4	0.75	26.65	28.65	27.50
5	0.95	26.85	28.85	27.70
6	1.05	26.95	29.00	27.80
7	1.20	27.10	29.10	27.95
8	1.30	27.20	28.20	28.05
9	1.45	27.35	29.35	28.20
10	1.55	27.45	29.50	28.30
11	1.65	27.55	29.55	28.40
12	1.75	27.65	29.65	28.50
13	1.85	27.75	29.75	28.60
14	1.95	27.85	29.85	28.70
15	2.05	27.95	29.95	28.80
16	2.10	28.00	30.00	28.85
17	2.15	28.05	30.10	28.90
18	2.20	28.10	30.15	28.95
19	2.30	28.20	30.20	29.05
20	2.35	28.25	30.25	29.10
21	2.40	28.30	30.30	29.15
22	2.45	28.35	30.35	29.20
23	2.50	28.40	30.40	29.25
24	2.55	28.45	30.45	29.30
25	2.60	28.50	30.50	29.35
26	2.65	28.55	30.55	29.40
27	2.70	28.60	30.60	29.45
28	2.75	28.65	30.65	29.50
29	2.80	28.70	30.70	29.55
30	2.85	28.75	30.75	29.60
31	2.90	28.80	30.80	29.65
32	2.95	28.85	30.85	29.70
33	3.00	28.90	30.90	29.75
34	3.05	28.95	30.95	29.80
35	3.10	29.00	31.00	29.85
36	3.15	29.05	31.05	29.90
37	3.20	29.10	31.10	29.95
38	3.25	29.15	31.15	30.00
39	3.30	29.20	31.20	30.05
40	3.35	29.25	31.25	30.10

\* sens autres suppléments (langue/formation)

\*\* le salaire avec 0 années d'expérience correspond au salaire minimum par fonction

---

## I.4 Suppléments pour formation

Des suppléments pour formation sont octroyés pour:

- a. Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou titre de formation équivalent d'un pays de l'UE/AELE (non cumulable):
  - CHF 100.- par mois (pour un 100%)
  - CHF 0.60 par heure au salaire horaire
- b. Certificat fédéral de capacité (CFC) ou titre de formation équivalent d'un pays de l'UE/AELE (non cumulable):
  - CHF 250.- (à 100%) par mois
  - CHF 1.50 par heure au salaire horaire

L'attestation de diplôme doit être fournie. Pour les diplômes étrangers, une attestation correspondante reconnue du certificat de formation UE/AELE est exigée.

---

## I.5 Suppléments linguistiques

Des suppléments linguistiques sont octroyés pour chaque langue officielle supplémentaire ou pour l'anglais de niveau B1 ou supérieur (pour un 100%). Un certificat reconnu doit être fourni sur demande. Les suppléments linguistiques sont octroyés pour:

- a. Langue officielle supplémentaire:
  - CHF 20.- par mois (pour un 100%)
  - CHF 0.10 par heure au salaire horaire
- b. Anglais:
  - CHF 20.- par mois (pour un 100%)
  - CHF 0.10 par heure au salaire horaire

Exemple:

Une stewardesse à Zurich avec un taux d'occupation de 80% parle, en plus de l'allemand (langue du lieu de travail), l'italien et l'anglais. Un supplément linguistique de CHF 36.- par mois (80% de 2 × CHF 20.-) lui est versé.

## Annexe II.

### Durée du travail

La durée quotidienne de travail ne dépasse pas 6,83 heures (410 minutes) en moyenne sur 365 jours. La durée du travail ne doit pas excéder 225 heures par mois civil.

La durée minimale de travail par service est en règle générale de 240 minutes. Elle peut toutefois être réduite à titre exceptionnel, après accord individuel avec la collaboratrice ou le collaborateur.

---

#### II.1 Travail supplémentaire

Si la durée du travail prescrite dans le tableau de service est dépassée pour des raisons de service, le temps de travail en sus est considéré comme du travail supplémentaire. Sont réservés les retards de train jusqu'à 15 minutes (compensation par des heures de préparation et de suivi). Le travail supplémentaire doit être compensé par du temps libre de même durée dans un délai de 2 mois. Les dates de compensation sont convenues avec les salariés. S'il n'est pas possible de compenser le travail supplémentaire dans les deux mois qui suivent, ce dernier doit être indemnisé en espèces. L'indemnisation en espèces est assortie d'une majoration de 25% (salaire horaire individuel  $\times$  1,25). Le salaire horaire individuel est calculé à partir du salaire de base individuel (conformément à l'art. 23.1). Le travail supplémentaire effectué doit être déclaré chaque mois.

---

#### II.2 Heures d'appoint

Les heures de travail dépassant la durée mensuelle normale du travail sont considérées comme des heures d'appoint.

Dans le cadre de la durée annuelle du travail, le solde des heures d'appoint peut varier au cours de l'année civile en fonction des besoins d'Elvetino et/ou des collaborateurs. Sa valeur limite en cours d'année se situe entre -41 et +82 heures. Elvetino s'efforce de répartir les heures de travail tout au long de l'année et entre tous les collaborateurs de la manière la plus équilibrée possible, afin d'éviter des soldes hors limites en fin d'année.

La valeur limite autorisée en fin d'année se situe entre -20,5 et +41 heures. Les soldes négatifs excédentaires sont compensés en fin d'année. Les soldes positifs excédant la valeur limite sont payés avec le salaire de janvier de l'année suivante.

---

### II.3 Jours de repos (non applicable aux collaborateurs rémunérés à l'heure).

Les collaborateurs doivent bénéficier d'au moins 63 jours de repos complets répartis de manière appropriée sur l'année civile, dont 12 au moins doivent coïncider avec un dimanche. Les collaborateurs n'ont droit à aucun autre jour férié outre ces 63 jours de repos.

Chaque mois civil doit comporter au moins cinq jours de repos. En cas d'absence de la collaboratrice ou du collaborateur (maladie, accident, autres absences payées ou non payées, hors vacances), le droit aux jours de repos est réduit selon la formule « $63 / 365 \times (\text{jours d'absence} - 1)$ ».

Jours de repos demandés par les collaborateurs permanents: Les collaborateurs peuvent demander deux jours de repos au choix par mois, dont un jour au maximum peut coïncider avec un week-end (samedi/dimanche). Les jours de repos demandés ne peuvent pas être garantis lors de jours fériés.

Les souhaits doivent être adressés par écrit au planificateur du service avant le 8 du mois précédent.

Les collaborateurs ayant des devoirs d'entretien peuvent bénéficier, dans la mesure du possible, d'un plus grand nombre de jours de repos.

---

### II.4 Temps de marche

Un temps de marche de sept minutes par pause est accordé forfaitairement pour chaque tour comportant une pause. Les suppléments sont compris dans la durée annuelle du travail (solde d'heures) et doivent être compris comme supplément aux tours concernés. Les horaires des tours concernés ne changent pas. Le temps de marche est octroyé en cas d'interruptions de travail attribuées à la place d'une pause et n'ayant pas lieu dans le train ou dans une gare de rebroussement.

---

### II.5 Durée quotidienne du travail, tour de service, tour de repos

- a. Pour le personnel roulant du secteur Service Rail, la durée quotidienne maximale du travail peut être prolongée jusqu'à atteindre 13 heures, mais ne doit pas excéder la durée moyenne annuelle de 410 minutes.
- b. Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses; il ne doit pas dépasser 12 heures sur une moyenne de 28 jours.
- c. Pour le personnel roulant du secteur Service Rail, le tour de service peut



être prolongé jusqu'à atteindre 17 heures, mais ne doit pas excéder la durée moyenne annuelle de 12 heures.

- d. Le tour de repos comprend l'intervalle entre deux tours de service et doit être d'au moins 12 heures sur une moyenne de 28 jours. Il peut exceptionnellement être réduit à 9 heures, mais sa moyenne sur trois jours consécutifs de travail doit atteindre 12 heures au moins. La réduction à 9 heures est permise dans les cas suivants:
- passage entre service du soir/de nuit et service du matin/du milieu du jour (une fois par semaine)
  - tours de repos extérieurs
  - pénurie de personnel pour cause de maladie ou d'accident
  - besoins supplémentaires de personnel pour exécuter des tâches exceptionnelles ou provisoires
  - accord de la collaboratrice ou du collaborateur ou de son représentant

---

## **II.6 Raccourcissement des jours de compensation**

Le jour de compensation peut être raccourci à 22 heures s'il est attribué en lien avec un jour de repos.

---

## **II.7 Pauses**

On entend par pause une interruption du travail de 30 minutes ou plus.

En cas de service d'une durée inférieure ou égale à neuf heures, la collaboratrice ou le collaborateur doit bénéficier d'une interruption de travail payée d'au moins 20 minutes ou d'une pause d'au moins 30 minutes. En cas de service d'une durée de travail supérieure à neuf heures, la collaboratrice ou le collaborateur doit bénéficier d'une pause.

Une bonification en temps de 30% est accordée:

- pour les tours de service comportant une ou deux pauses: pour le temps de pause en dehors du lieu de service qui, additionné, dépasse 60 minutes;
- pour les tours de service comptant plus de deux pauses: pour les temps de pause qui, additionnés, dépassent 60 minutes

---

## II.8 Travail de nuit

Le travail effectué entre minuit et 4h00 est réputé travail de nuit.

---

## II.9 Supplément pour travail du dimanche

Le travail du dimanche donne droit à une bonification en temps de 10%, prise en compte dans la durée mensuelle du travail.

---

## II.10 Suppléments pour travail de nuit

Le travail effectué entre 20h00 et 6h00 donne droit aux bonifications en temps suivantes, prises en compte dans la durée mensuelle de travail.

a. Personnel roulant:

- De 22h00h à minuit: 10%
- Pour la période entre minuit et 4h00: 30%\*
- De 4h00 à 5h00, si le service a débuté avant 4h00: 30% \*

b. Personnel de la logistique:

- Pour la période entre 20h00 et minuit: 25%
- Pour la période entre minuit et 4h00: 30% \*
- De 4h00 à 5h00, si le service a débuté avant 4h00: 30% \*
- Pour la période de 4 à 5, si le service a débuté après 4h00: 10%
- De 5h00 à 6h00: 10%

\* À partir du début de l'année civile au cours de laquelle la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 55 ans révolus, la bonification en temps sera de 40% au lieu de 30%.

Dans le cas d'un changement de voiture en dehors de la durée du travail convenue, le temps supplémentaire qui en découle pour le personnel roulant sera crédité comme temps supplémentaire et compensé conformément à l'annexe II.1.

---

## II.11 Préparation et suivi

Un total de 20 minutes de travail par service est attribué pour la préparation du service, pour les activités à effectuer après le service et pour l'indemnisation forfaitaire de tous les retards de train jusqu'à 15 minutes. Les parties contractantes se mettent d'accord en fin d'année sur les activités couvertes par l'indemnisation

forfaitaire. Le temps nécessaire aux activités concernées par le forfait ne constitue pas du temps supplémentaire.

Lorsque le temps de préparation ne peut pas être exploité avant le début du service (par exemple, arrivée du train à desservir peu avant le départ), celui-ci est raccourci en conséquence.

Les pauses liées à un changement de voiture-restaurant (à l'exception des compositions doubles telles que ICN, duplex TGL, Astoro, Giruno et autres) donnent lieu à un temps de préparation et un temps de suivi de 5 minutes chacun crédités de manière forfaitaire. Cela signifie qu'un temps de suivi de 5 minutes est accordé après l'arrivée du train, avant le début de la pause. Un temps de préparation forfaitaire de 5 minutes est accordé après la pause, avant le départ dans la nouvelle voiture-restaurant.

### Annexe III.

#### Dispositions spéciales pour les collaborateurs rémunérés à l'heure

La présente CCT s'applique en tous points aux collaborateurs rémunérés à l'heure, sauf disposition contraire comme aux articles suivants:

5, 9.4, 12.3, 19.1 à 3, 20.1, 21, 22.3d, 23.5 à 7, 25.1, 29.1, annexe I, annexe II.1, II. et II.3;

Disposition d'exécution de l'art. 19.3:

Dans le cas où le contrat individuel de travail prévoit un nombre minimal de jours de travail et que la collaboratrice ou le collaborateur souhaite les effectuer, il ou elle doit le faire valoir par écrit auprès du service compétent (planification du service) dans les délais indiqués ci-dessous, pour autant que la répartition normale des services ne permette pas déjà d'atteindre ce nombre:

- a) jusqu'à 10 jours de travail manquants par période concernée:
  - au plus tard 30 jours avant la fin de la période
- b) jusqu'à 20 jours de travail manquants par période concernée:
  - au plus tard 60 jours avant la fin de la période
- c) 10 jours de travail manquants supplémentaires par période concernée:
  - 30 jours supplémentaires avant la fin de la période

En outre, les collaborateurs doivent annoncer un nombre suffisant de jours ouvrables au cours desquels ils peuvent effectuer ces interventions.

Un éventuel retard dans l'acceptation de l'intervention par Elvetino ne peut être invoqué que si les règles susmentionnées sont respectées.

La période de référence est en général l'année civile. Le contrat individuel de travail peut prévoir des dispositions dérogatoires.

Il incombe à la collaboratrice ou au collaborateur rémunéré-e à l'heure de contrôler son décompte de jours de vacances, ainsi que de faire valoir les jours auxquels il ou elle a droit. Elvetino accorde le temps nécessaire pour pouvoir prendre des vacances et libère chaque année de leurs engagements les collaborateurs rémunérés à l'heure pendant une durée correspondant aux vacances ordinaires selon l'art. 20.1.

## Annexe IV.

Participation au sein de l'entreprise: Commission du personnel.

---

### IV.1 Principe.

- a. La participation au sein de l'entreprise au sens de la «loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises» (loi sur la participation) est exercée par la commission du personnel (CoPe) élue d'Elvetino.
- b. Il existe une CoPe pour tous les collaborateurs soumis à la présente CCT. Elle représente leurs intérêts vis-à-vis de la direction.
- c. L'objectif de la participation au sein de l'entreprise est de promouvoir la compréhension mutuelle des intérêts d'Elvetino et de ses collaborateurs. À cet effet, il est notamment indispensable d'informer ouvertement et suffisamment tôt concernant les processus dans l'entreprise et auprès du personnel.
- d. La négociation, la conclusion et le développement ultérieur de la CCT incombent aux parties contractantes.

---

### IV.2 Contenu de la participation au sein de l'entreprise

- a. La CoPe peut traiter de toutes les questions qui concernent les collaborateurs qu'elle représente. Elle peut les conseiller et défendre leurs demandes devant la direction, si cela lui paraît indiqué. Elle prend par ailleurs position sur les questions qui lui sont soumises par la direction.
- b. La direction informe la CoPe notamment sur:
  - les objectifs et la marche de l'entreprise
  - les changements dans l'organisation et les conditions d'exploitation essentielles
  - l'évolution des effectifs
  - les projets d'envergure
  - le nombre de journées d'absence pour cause de maladie ou d'accident
  - les modifications apportées aux différents profils professionnels
- c. La CoPe informe la direction des propositions d'amélioration des processus d'exploitation (système de propositions).
- d. La CoPe a un droit de consultation concernant:

- les vêtements professionnels (dans la mesure où ceux-ci ne sont pas imposés par des circonstances extérieures)
  - l'aménagement des locaux du personnel
  - le système d'information interne à l'entreprise
  - la sécurité au travail et la protection de la santé
  - d'autres questions qui lui sont soumises par la direction
- e. La CoPe exerce ses droits de participation conformément à la loi sur la participation.

---

### IV.3 Organisation

La CoPe se compose de huit membres. Les domaines (en particulier les régions de vente et la logistique) sont représentés en fonction du nombre de collaborateurs. Les parties contractantes conviennent ensemble de sa composition exacte. Dans la mesure du possible, les régions linguistiques doivent être représentées de manière appropriée. En cas de variation importante des effectifs d'Elvetino et/ou d'addition ou de suppression de certains secteurs de l'entreprise, les parties contractantes peuvent également ajuster la composition de la CoPe à la nouvelle situation et ce, même durant le mandat de celle-ci.

---

### IV.4 Élections

- a. Sont éligibles dans leur circonscription électorale respective tous les collaborateurs soumis à la CCT et engagés pour une durée indéterminée, à l'issue de la première année de service au moment du dépôt de la candidature.
- b. Peuvent voter tous les collaborateurs soumis à la CCT dans leur circonscription électorale respective.
- c. Les candidatures peuvent être déposées jusqu'à quatre semaines avant les élections par tous les collaborateurs ayant le droit de vote pour leur circonscription électorale respective. Si les candidatures ne sont pas plus nombreuses que les sièges à pourvoir, aucune élection ne sera organisée et les collaborateurs proposés seront considérés comme élus.
- d. La CoPe est élue pour un mandat de 4 ans. La réélection est possible. Le mandat commence le 1<sup>er</sup> avril de chaque période.
- e. Les élections sont organisées par Elvetino et conduites par une commission électorale paritaire réunissant un représentant d'Elvetino et un représentant des associations du personnel. Les élections se déroulent par courrier postal. En accord avec les partenaires sociaux, le vote peut se faire par voie

électronique. En cas d'égalité de voix, il sera procédé à un tirage au sort.

- f. La CoPe se constitue elle-même. C'est notamment le cas pour l'élection aux postes de présidence et de vice-présidence. Le président ou la présidente informe la direction des résultats des élections.
- g. La CoPe est considérée comme fonctionnelle lorsqu'un (1) siège est occupé par circonscription électorale. Dans les circonscriptions électorales disposant d'un (1) siège, un membre suppléant doit être élu lors de l'élection. Ce membre remplacera le membre élu en cas de départ de ce dernier. Si une circonscription électorale n'est plus pourvue d'au moins un (1) membre, une élection complémentaire est nécessaire pour la circonscription en question.
- h. Les membres de la CoPe disposent d'un contingent maximal de 500 heures de travail payées par année civile, dont la CoPe peut disposer librement et qui couvre notamment, mais pas exclusivement, les activités suivantes en rapport avec la CoPe:
  - les séances internes de la CoPe et les rencontres avec les collaborateurs
  - les échanges avec la direction et les supérieurs
  - la tenue des procès-verbaux et l'administration
  - la préparation des séances
  - la communication
  - la formation continue.

Jusqu'à 50 heures non utilisées de ce contingent peuvent être reportées sur l'année civile suivante.

Elvetino doit mettre à disposition le temps nécessaire pour accomplir les tâches de la CoPe qui dépassent les activités susmentionnées et qu'Elvetino mandate expressément. Le temps nécessaire à cet effet est discuté et convenu ensemble au préalable. Les tâches supplémentaires peuvent concerner, par exemple, la participation ou la collaboration à des projets. Cela inclut le temps de préparation / de séance et/ou le temps de déplacement (du lieu de service au lieu de séance) qui y sont liés.

---

#### **IV.5 Séances**

- a. La CoPe détermine elle-même le rythme de ses séances et siège généralement quatre fois par an. Les séances peuvent être convoquées par le président de la CoPe, par au moins quatre membres de celle-ci ou par la direction. Le président de la CoPe envoie les invitations et l'ordre du jour aux membres et aux parties contractantes, en principe au moins trois semaines à l'avance.
- b. La CoPe peut inviter la direction à ses séances, qui délègue si possible un

représentant. Les séances convoquées par Elvetino se déroulent en présence de la direction ou de son représentant.

- c. La CoPe peut inviter à ses séances les associations du personnel contractantes, dont les représentants participent avec une voix consultative (sans droit de vote). La direction décide d'inviter ou non les associations du personnel aux réunions qu'elle convoque.
- d. La CoPe détermine elle-même l'ordre du jour de ses réunions et en informe Elvetino au préalable.
- e. Les réunions font l'objet d'un procès-verbal établi par la CoPe. Un exemplaire du procès-verbal est envoyé à chacune des parties contractantes.
- f. La CoPe informe de manière autonome le personnel de ses activités.
- g. Le temps de réunion est considéré comme du temps de travail. Les membres doivent être libérés de leur travail pour les séances.

---

#### **IV.6 Statut des membres de la CoPe**

- a. Les membres de la CoPe ne doivent pas subir de préjudice du fait de leur activité conforme au droit de représentation du personnel (art. 336 CO).
- b. Les membres ont un devoir de discrétion, en particulier si cela est exigé pour des questions spécifiques par la direction ou la CoPe ou lorsqu'il s'agit des affaires personnelles d'une collaboratrice ou d'un collaborateur. Aucune communication ne peut être faite au public sans consultation et accord de la direction. Le devoir de discrétion subsiste même après avoir quitté la CoPe.



**Elvetino SA**

Une entreprise de CFF SA

Vulkanplatz 11

8048 Zurich, Suisse

[www.elvetino.ch](http://www.elvetino.ch)