

CONSTRUCTIONS DE VOIES FERRÉES

Extension nationale : Remise en vigueur et modification

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées

Remise en vigueur et modification du 13 août 2007

Le Conseil fédéral suisse

arrête :

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 3 octobre 2000, du 28 novembre 2000, du 23 janvier 2001, du 8 juin 2005 et du 11 août 2005 [11](#) qui étendent la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées sont remis en vigueur.

II

Les dispositions suivantes de la convention du 13 mars 2006 sur la teneur de la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées, **imprimées en caractères gras**, sont étendues :

Art. 12 Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail

1 ***Définition du temps de travail*** : Est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.

Ne sont pas réputés temps de travail :

a) **le chemin au lieu de travail et retour**. En ce qui concerne le temps de voyage, l'art. 19 al. 5 de la présente convention est applicable ;

b) **les pauses des 9 heures avec interruption du travail fixée**.

2 ***Travail à temps partiel*** : Tout contrat de travail à temps partiel doit être fixé par écrit. Il précisera la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.

3 ***Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)*** : La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p.ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p.ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

Le total des heures annuelles de travail déterminant est de 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines × 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel en prenant en considération les conditions locales et les indispensables temps de présence, sous réserve d'éventuels temps de travail plus courts dus aux prescriptions des chemins de fer.

L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

4 ***Jours d'absence*** : Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés uniformément à raison de 8,1 heures par jour. En cas d'engagement et de départ du travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata.

5 ***Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail) et travail en équipes*** :

- a) L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 5 let. h. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la section locale du secteur principal de la construction où est domiciliée l'entreprise, établi chaque année par la commission professionnelle paritaire locale du secteur principal de la construction.
- b) *Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail* : la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :
 - 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 × 7,5 heures) et
 - 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 × 9 heures).
- c) *Dérogations* : l'entreprise peut modifier le calendrier de la durée du travail et l'adapter à ses nouveaux besoins d'exploitation, pour l'ensemble de l'entreprise ou seulement pour certains chantiers, compte tenu de l'al. 5 let. b et du nombre maximal d'heures à effectuer par année.
Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la CPS voies ferrées peut faire une opposition motivée et le refuser.
- d) *Travail en équipes – définition* : le travail en équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.
- e) *Travail en équipes – conditions* : le travail en équipes sera autorisé à condition :
 - que l'entreprise, (respectivement le consortium), a déposé une demande écrite et fondée en, règle générale au moins deux semaines avant le début du travail,
 - qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet,
 - qu'un plan de travail par équipes ait été établi et
 - que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.
- f) *Travail en équipes – compétence* : la demande doit être présentée à la CPS voies ferrées qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 5 let. e du présent article soient respectées.
- g) *Indemnité pour le travail en équipes* : un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipes ; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail en équipes.
- h) En complément, la directive sur le travail par équipes dans le secteur principal de la construction de l'annexe 16 de la CN 2006 est applicable.

6 Jours chômés :

- a) *Définition* : on ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le samedi et 1er août. Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés ; l'entreprise doit dans ce cas les porter à la connaissance de la CPS voies ferrées, si possible 24 heures à l'avance.
- b) *Supplément* : toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent en principe droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes) demeurent réservés.
- c) *Exception* : en dérogation au principe, le supplément de 25 % pour travail du samedi n'est pas dû s'il faut travailler pour des raisons inhérentes au trafic et/ou à la sécurité et si, durant la semaine en question, il n'a pas encore été travaillé pendant 5 jours ouvrables.

7 Heures supplémentaires

- a) *Définition* : les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.
- b) *Supplément et étendue* : si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter

sur le mois suivant au maximum 20 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.

- c) Un cumul des suppléments selon l'al. 7 let. b, l'al. 6 let. b et l'art. 18 al. 2 ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable.
- d) **Compensation** : l'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.
- Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin mars de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin de mars au salaire de base avec un supplément de 25 %. En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder en se basant sur la part au pro rata de la durée annuelle du travail.
- e) **Heures en moins** : les heures en moins ne peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, que pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

Art. 16 Service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil

- 1 **Montant de l'indemnité** : les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil, en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à :

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
pendant toute la période de l'école de recrue	50 %	80 %
pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil :		
– pendant les 4 premières semaines	100 %	100 %
– à partir de la 5e semaine jusqu'à la 21e semaine	50 %	80 %
– dès la 22e semaine (militaires en service long)	50 %	80 %

- 2 **Conditions d'indemnisation** : le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail :
- a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil ;
- b) y compris la période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil, durent plus de trois mois
- (sous réserve des articles 324a et 324b CO).
- 3 **Calcul de la perte de gain** : la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).
- 4 **Déductions** : lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.
- 5 **Coordination avec les APG** : les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'al. 1 du présent article reviennent au travailleur.
- 6 **Obligation remplie** : l'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des art. 324a et 324b CO est ainsi remplie.

Art. 17 Salaire (salaire de base, classes de salaire, paiement du salaire,

13ème mois de salaire

- 1 **Salaires de base** : sous réserve des cas spéciaux indiqués à l'art. 17 al. 6 de la présente CCT, le travailleur a droit au salaire de base suivant, en tant que salaire minimal (mois/heure) :

Classes de salaire				
CE	Q	A	B	C
5651/31.65	5161/28.80	4971/27.75	4626/25.75	4161/23.25

- 2 **Classes de salaire** : les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'al. 1 du présent article.

Classes de salaire	Conditions
C Ouvrier de construction de voies ferrées	Travailleur de construction de voies ferrées sans connaissance professionnelle.
B Ouvrier de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles	Travailleur de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe de salaire C à la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
A Ouvrier qualifié de construction de voies ferrées	Chef de groupe et travailleur ayant une formation de machinistes et ayant travaillé trois ans dans cette fonction. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
Q Constructeur de voies de communication	Option constructeur de voies ferrées avec certificat professionnel reconnu (certificat fédéral de capacité ou certificat étranger équivalent)
CE (chef d'équipe)	Travailleur qualifié de construction de voies ferrées étant considéré comme chef d'équipe par l'employeur.

- 3 **Prise en compte de l'expérience professionnelle** : l'expérience professionnelle doit être prise en compte lors de l'intégration dans les classes de salaire de travailleurs qui passent du bâtiment ou du génie civil à la construction de voies ferrées.
- 4 **Intégration dans les classes de salaire** : l'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.
- 5 **Qualification et adaptation des salaires** : le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail.
- 6 **Réglementation des salaires dans des cas spéciaux**
- a) **Cas spéciaux** : pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception let. b) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références :
1. les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens ;
 2. les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;
 3. les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;
 4. les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'al. 2 du présent article, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement

changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la CPS voies ferrées.

- b) **Divergences d'opinions** : en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la CPS voies ferrées.
- 7 **Paiement du salaire en général** : le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé.
- 8 **Salaire mensuel constant** : lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées, et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant : salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.
- 9 **Interdiction de céder le salaire** : le travailleur ne peut pas céder à des tiers ses créances de salaire (art. 325 al. 2 CO). Des cessions conclues avant le début du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'employeur. Il ne verse le salaire avec effet libérateur qu'uniquement au travailleur. Une dérogation à l'obligation de l'employeur ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :
- a) décision judiciaire ;
 - b) saisie de salaire consécutive à une poursuite légale dans le cadre de l'art. 325 al. 1 CO ;
- 10 **13e mois de salaire** : les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13ème mois de salaire est versé au prorata. Le paiement se fait de la manière suivante :
- a) **si les rapports de travail ont duré toute l'année civile**, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (tableau, annexe 1) ;
 - b) **Paiement au prorata** : lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1) ;
 - c) **Indemnisation des vacances** : aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13e mois de salaire.

Art. 18 Suppléments de salaires

- 1 **En cas de dérogation à la durée normale de travail**, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire (art. 12 al. 7), le travail du samedi (art. 12. al. 6) ou le travail du dimanche (art. 18 al. 2). Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 5.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.
- 2 **Travail du dimanche** : pour le travail du dimanche (le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver), le supplément de salaire à payer est de 50 % (dans les régions où les conventions collectives de travail prescrivent des suppléments de salaire plus élevés pour le secteur principal de la construction, ceux-ci doivent être appliqués). Est également réputé comme travail du dimanche, le travail effectué par les équipes d'entretien du rail lors de jours fériés fédéraux ou cantonaux.
- 3 **Abrogé**

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er septembre 2007 et a effet jusqu'au 31 décembre 2009.

13 août 2007

Au nom du Conseil fédéral suisse :

La présidente de la Confédération, Micheline Calmy-Rey
La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

[1] FF **2000** 4791-4792 5629, **2001** 186, **2005** 3743-3744 4819-4820