

CONSTRUCTIONS DE VOIES FERRÉES

Extension nationale

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

du 3 octobre 2000

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'article 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, [\[1\]](#)

arrête :

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées ; conclue le 16 mars 1998, est étendu.

Art. 2

- 1 L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.
- 2 Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux fonds d'application et de formation (art. 3, al. 2 et 3, CCT) les cantons de Bâle-Ville, Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud et Valais.
- 3 Les clauses étendues, **imprimées en caractères gras** de la convention collective de travail (CCT) reproduite en annexe, s'appliquent à tous les employeurs qui effectuent des travaux de construction et d'entretien de voies ferrées ainsi qu'à leurs travailleurs.
Sont exclues les entreprises qui sont soumises à la Convention dans l'industrie des machines et les entreprises qui exécutent exclusivement des travaux de soudage et de meulage de rails ainsi que des travaux de construction de lignes de contact et du circuit électrique :
- 4 Le fonds d'application et le fonds de formation paritaires du secteur principal de la construction sont respectivement compétents pour l'encaissement, l'administration et l'utilisation des contributions aux fonds d'application et de formation (art. 3, al. 2 et 3, CCT).
- 5 Le fonds d'application et le fonds de formation ont respectivement le droit de procéder à tous les contrôles nécessaires concernant le respect des dispositions sur l'obligation de payer des contributions et l'octroi de prestations.

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du seco au sujet des contributions aux frais d'exécution. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Article 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er novembre 2000 et a effet jusqu'au 31 décembre 2000.

3 octobre 2000

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Convention collective de travail pour la construction de voies ferrées

Annexe

conclue le 16 mars 1998

entre

la Société suisse des entrepreneurs, l'Association suisse des entrepreneurs de constructions de voies ferrées

d'une part,

et

le Syndicat industrie & bâtiment et le Syndicat SYNA

d'autre part

Texte

Les dispositions imprimées en caractères gras sont étendues.

Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues.

Préambule

Les parties de cette convention collective de travail déclarent vouloir tenir compte, pour leur relation commune également, de la conviction exprimée dans la convention nationale. C'est pourquoi elles prennent l'engagement de s'entraider selon les règles de la bonne foi et de promouvoir les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des travailleurs. Elles sont prêtes à examiner en commun de cas en cas au niveau de leurs instances des questions importantes, qui, selon l'avis d'une ou des deux parties, nécessitent un éclaircissement et de tâcher de trouver une solution appropriée.

1. Dispositions générales

Art. 1 **Champ d'application**

La présente Convention Collective de Travail (CCT) est valable pour tous les travaux de construction et d'entretien des voies ferrées sur le territoire de la Suisse (voir liste détaillée, annexe 5).

Art. 2 **Négociations pendant la durée de la convention et dispositions de la CN 2000 et du CO**

- 1 Les adaptations de salaires ainsi que d'autres adaptations de la Convention Nationale du secteur principal de la construction en Suisse 1998-2000 (ci-après CN 2000) décidées par les organes centraux de la Société suisse des entrepreneurs d'une part et le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment ainsi que le Syndicat chrétien de la construction de Suisse sont obligatoires pour les parties de cette convention collective de travail.
- 2 Les dispositions qui ne sont pas prévues dans cette convention collective de travail sont réglées selon les dispositions de la CN 2000 ou à défaut, du Code des Obligations (CO).

Art. 3 **Fonds d'application et fonds de formation**

- 1 Le fonds d'application et le fonds de formation pour le secteur principal de la construction (Parifonds-construction), constitués par les parties contractantes de la CN ont la forme juridique d'association.
- 2 **Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, de soutenir**

les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. En principe, tous les travailleurs soumis à la CCT ont à payer une contribution de 0,45 % de la somme des salaires soumis à la Caisse Nationale suisse d'assurance en cas d'Accidents (CNA) ; les entreprises soumises à la CCT doivent payer une contribution de 0,05 % de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds d'application.

- 3 Le fonds de formation a pour but d'assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. En principe, tous les travailleurs et les entreprises soumis à la CCT ont à payer une contribution de 0,25 % de la somme des salaires CNA, au total 0,5 % de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds de formation.
- 4 Les particularités telles que le champ d'application, les objectifs et les applications sont stipulées dans les statuts et les règlements du fonds d'application et du fonds de formation ; ces statuts et règlements font partie intégrante de la CN 2000 et de la présente convention. Si, par suite de résiliation, un état d'absence de convention doit intervenir, les parties contractantes de la CN 2000 s'entendent sur les institutions sociales relevant de la CN 2000 qui doivent être maintenues.

Art. 4 Paix du travail

- 1 Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes cherchent à élucider réciproquement selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions concernant l'application de la CCT.
- 2 Pour toute la durée de la CCT, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a al. 2 CO. **En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.**

Art. 5 Application de la convention et divergences d'opinions

- 1 Les parties contractantes de cette convention collective de travail veillent à l'application de la CCT. Elles nomment dans ce but une commission professionnelle paritaire et un tribunal arbitral. Les particularités sont réglées dans l'art. 29 de la présente convention (respectivement dans l'annexe 6).
- 2 Les dispositions de la convention nationale (art. 12 à 17 et 51 CN 2000) sont applicables dans des cas d'importance nationale et lors de violation de la paix du travail.

Art. 6 Extension du champ d'application et contrats d'adhésion

- 1 Les parties contractantes de cette convention collective de travail s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application par le Conseil fédéral de toute la CCT ou de parties essentielles de celle-ci puisse avoir lieu le plus rapidement possible.
- 2 Les organisations de travailleurs contractantes s'efforcent d'obtenir que cette CCT soit également signée et respectée par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur et qui exécutent des travaux sur le territoire de la CCT. Pour le reste, les dispositions de la CN 2000 sont applicables.

Article 7 Participation, logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

- 1 **Cette convention collective de travail reprend la réglementation de la CN 2000 concernant l'adaptation de la loi sur la participation (convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction du 13 février 1998, annexe 5 de la CN 2000).** Cette convention complémentaire contient entre autres des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, sur des situations particulières de l'entreprise ainsi que sur la représentation des travailleurs.
- 2 **Cette convention collective de travail reprend la réglementation sur les exigences concernant les mesures d'hygiène et de construction des logements pour les travailleurs**

ainsi que les mesures nécessaires pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers du 13 février 1998, annexe 6 à la CN 2000).

2. Dispositions matérielles

Art. 8 Temps d'essai

- 1 Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.**
- 2 Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, d'accident ou de l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).**
- 3 Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.**

Art. 9 Résiliation du contrat de travail individuel définitif

- 1 A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois :**
 - a. dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;**
 - b. de la deuxième à la neuvième année de service respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois ;**
 - c. dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.**
- 2 Les délais de congé au sens de l'al. 1 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.**
- 3 Demeurent réservés dans tous les cas les rapports de travail basés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée au sens de l'art. 334 CO, ainsi que la résiliation immédiate du contrat individuel de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 à 337b CO.**
- 4 La résiliation du contrat doit être motivée par écrit lorsque l'autre partie l'exige (art. 335 al. 2 CO).**

Art. 10 Réglementations particulières pour les saisonniers étrangers

- 1 Les employeurs informent à temps leurs saisonniers étrangers, c'est-à-dire au moins 14 jours avant leur rentrée dans leur pays, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les saisonniers qui par suite de qualifications insuffisantes ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit. Demeurent réservées les éventuelles dispositions légales plus favorables aux saisonniers.**
- 2 Les employeurs font en sorte que leurs anciens saisonniers bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux saisonniers avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens saisonniers qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise, doivent également en informer à temps leur employeur.**
- 3 Les informations au sens des al. 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.**
- 4 Si les commissions professionnelles paritaires locales constatent des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.**
- 5 Dans le souci d'assurer une protection accrue contre les conséquences du chômage aux saisonniers qui, pour des raisons économiques, doivent être licenciés prématurément au cours de**

la saison de construction, les parties contractantes de la CN ont conclu le 13 février 1998 une convention complémentaire (annexe 4 à la CN 2000). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

Art. 11 Protection contre le licenciement

- 1 **Principe** : la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des al. 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.
- 2 **Indemnités journalières et rentes d'invalidité** : si le travailleur à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
- 3 **Maladie et licenciement** : si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de art. 336c al. 2 CO durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours à partir de la 6^e année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.
- 4 **Accidents et résiliation du contrat** : si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.
- 5 **Licenciement en cas de solde positif d'heures variables** : lorsqu'il y a un solde positif d'heures variables au moment du licenciement et que ce solde positif ne peut pas être compensé durant le premier mois du délai de congé, le délai de débite est prolongé d'un mois.
- 6 **Dispositions légales** : pour autant que la CN ne prévoie aucune disposition qui en déroge, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment :
 - a. art. 336 à 336b CO concernant la résiliation abusive ;
 - b. art. 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun ;
 - c. art. 337c et 337d CO concernant les conséquences d'une résiliation injustifiée, d'une non-entrée en service ou d'un abandon injustifié de l'emploi.

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 se met à 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** : est réputé temps partiel, le temps pendant lequel le travailleur ne met pas tout son temps à disposition de l'employeur mais ne le met seulement que par heures, demi-journées ou journées (art. 319, al. 2 CO), c'est-à-dire une partie de la durée annuelle de travail au sens de l'al. 3 du présent article, fixée dans le contrat individuel de travail. Un contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit.
- 3 **Durée annuelle et hebdomadaire du travail** : le total des heures annuelles de travail déterminant est le suivant :
 - a. pour 1998 : 2125 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures),
 - b. pour 1999 : 2'112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) 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.
- 4 **Jours chômés** : on ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le 1^{er} août. On ne travaille également pas les samedis (excepté l'équipe de nuit du vendredi au samedi). Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés ; l'entreprise doit dans ce cas les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire, si possible avant.

5 Heures variables

- a. **Définition** : un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé en respectant les limites légales *et en tenant compte des art. 55 et 56 CN* ; ce supplément ou cette diminution d'heures s'appelle «heures variables».
- b. **Limite** : la totalité des heures en plus ne doit pas être supérieure à 15 heures par mois, c'est-à-dire qu'il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 15 heures effectuées en plus pendant ce mois. La totalité des heures variables reportées à la fin d'un mois ou au terme d'une année ne doit pas être supérieure à 60 heures pour 1998 (respectivement 75 heures dès 1999)..
- c. **Compensation** : les heures variables doivent être mentionnés sur le décompte mensuel de salaire et compensées au plus tard dès janvier de l'année suivante jusqu'à fin mars de l'année suivante par un congé de même durée. Les heures variables qui n'ont pas été utilisées doivent être compensées pendant le mois d'avril avec un supplément de temps de 12,5 %.
- d. **Autres solutions** : l'employeur peut convenir par écrit avec le travailleur d'une solution plus large ou d'un autre modèle du temps de travail. Cette solution doit être communiquée à la commission professionnelle paritaire compétente avant son entrée en vigueur. Si cette solution viole des dispositions conventionnelles ou légales, ladite commission peut faire opposition, en justifiant les motifs, et la rejeter.

Art. 13 Vacances

- 1 **Droit général aux vacances** : le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après :

	Travailleurs rémunérés au mois	Travailleurs rémunérés à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6 % du salaire (soit 5 semaines de vacances)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de vacances)	13,0 % du salaire (soit 6 semaines de vacances)

- 2 **Décompte** : le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau en annexe. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'al. 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire. **Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.**
- 3 **Droit aux vacances prorata temporis** : le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'al. 1 du présent article, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.
- 4 **Empêchement de travailler** : une réduction des vacances peut avoir lieu dans les cas suivants :
 - a. **Empêchement de travailler sans faute du travailleur** : si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (art. 329b al. 2 CO) ;
 - b. **Empêchement de travailler par la faute du travailleur** : lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (art. 329b al. 1 CO).
- 5 **Date des vacances** : la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (art. 329c, al. 1, CO).

- 6 **Vacances d'entreprise** : l'employeur discute à temps avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise. Lorsque des vacances sont convenues entre Noël et Nouvel-An, les jours de travail seront décomptés des vacances.
- 7 **Prise des vacances** : les vacances doivent être prises en règle générale au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (art. 329d, al. 2, CO).
- 8 **Travail pendant les vacances** : si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d, al. 3, CO).

Art. 14 Jours fériés

- 1 **Jours fériés donnant droit à une indemnité** : les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés (au minimum huit jours fériés), pour autant qu'ils tombent sur un jour de travail. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.
- 2 **Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure respectivement pour ceux recevant un salaire mensuel constant** : le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base des heures perdues selon l'horaire normal de travail ; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.
- 3 **Droit à l'indemnité** : le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés :
 - a. si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris ;
 - b. s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
 - c. s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la CNA ou de l'assurance-chômage.
- 4 **Travailleurs saisonniers** : les travailleurs saisonniers qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel-An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.
- 5 **Indemnité forfaitaire** : les entreprises ont la possibilité, au lieu de payer les jours fériés selon les dispositions ci-dessus, de donner une indemnité forfaitaire de 3 %. L'obligation de payer le salaire pour les jours fériés légaux est ainsi complètement remplie.

Art. 15 Absences de courte durée

- 1 **Conditions** : les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois :

a. lors d'inspections militaires de l'armement et de l'équipement :	un demi-jour ; lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour ;
b. en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant :	1 jour ;
c. en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants) :	3 jours ;
d. en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents :	3 jours ;

e. en cas de déménagement de son propre ménage, pour 1 jour.
autant que les rapports de travail ne soient pas
résiliés :

- 2 *Application de l'art. 324a CO* : si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'art. 324a CO.
- 3 *Calcul* : lors des absences mentionnées à l'al. 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).
- 4 *Païement* : le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

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 %

- 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.
- 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 CNA 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 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des art. 324a et 324b CO est ainsi remplie.

Art. 17 Salaire (salaires de base, classes de salaire, paiement du salaire, 13ème mois de salaire)

- 1 *Salaires de base* : les salaires de base suivants s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit ; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'al. 5 du présent article. Les salaires de base s'établissent selon les classes de salaire suivantes en francs, à l'heure, respectivement au mois.

a. pour 1998 :

CE	A	B	C
CHF/heure/mois	CHF/heure/mois	CHF/heure/mois	CHF/heure/mois

27.00/4850.–	23.55/4255.–	21.40/3885.–	Salaire de base des zones C au sens de l'art 41, al. 1, let a, CN 2000 en rapport avec l'annexe 9 de la CN 2000 et des CCT locales pour le secteur principal de la construction dans lesquelles les entreprises de construction de voies ferrées ont leur siège.
--------------	--------------	--------------	--

b. dès le 1er janvier 1999 (état au 1er septembre 1998) selon la zone bleue (art. 41, al. 2, let. b, CN 2000) :

CE CHF/heure/mois	A CHF/heure/mois	B CHF/heure/mois	C CHF/heure/mois
27.90/5000.–	24.00/4320.–	22.00/3975.–	19.50/3510.–

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
Ouvriers de construction de voies ferrées	
<i>C (ouvrier de construction de voies ferrées)</i>	Travailleur de construction de voies ferrées sans connaissance professionnelle.
<i>B (ouvrier de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles)</i>	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.
Ouvriers qualifiés de construction de voies ferrées	
<i>A (ouvrier qualifié de construction de voies ferrées)</i>	Chef de groupe et travailleurs 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.
Chefs d'équipe	
<i>CE (chef d'équipe)</i>	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 commission professionnelle paritaire compétente.
- b. *Divergences d'opinions* : en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire «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 **13ème 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 13e 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). Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13ème 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 ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.
- 2 **Heures supplémentaires** : le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de les lui demander (art. 321c, al. 1, CO). Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément au sens de l'art. 321c, al. 3, CO. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu jusqu'à la fin de mars de l'année suivante en temps avec un supplément de temps de 12,5 %. Seul l'art. 12, al. 5, de la présente convention qui prime cette disposition est applicable en ce qui concerne les heures variables.
- 3 **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.

Art. 19 Allocations, remboursement des frais, dédommagements

- 1 Travail régulier de nuit par équipes** : pour le travail régulier de nuit par équipes et le travail dans l'équipe de nuit entre 20.00 et 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, le travailleur a droit à une allocation de Fr. 48.–. Il est alloué une allocation de Fr. 6.– par heure (au maximum pour cinq heures) pour des heures de travail de nuit isolées, pour autant qu'il ne s'agisse pas, en accord avec le personnel, d'heures effectuées à l'avance. Aucun supplément de salaire ni aucune autre allocation ne sont dus pour ces travaux, excepté si l'on travaille dans les nuits du samedi au dimanche ou du dimanche au lundi. En cas de modification de la loi sur le travail, les parties contractantes de cette convention négocient une adaptation des dispositions qui sont en relation directe avec ces changements.
- 2 Indemnité de déplacement** : les travailleurs qui sont déplacés par l'entreprise d'un chantier à un autre, ont droit au remboursement des frais de transport (coût du billet) ainsi qu'à une indemnité pour la perte de salaire résultante du déplacement. Les coûts supplémentaires inévitables occasionnés par ce déplacement doivent être remboursés au travailleur.
- 3 Indemnité de subsistance** : une allocation de CHF 14.50 par jour est allouée à tous les constructeurs de voies ferrées comme indemnisation des frais occasionnés lors de travail à l'extérieur (art. 327a et 327b CO). L'allocation n'est pas due lorsque la subsistance est mise à disposition par les chemins de fer fédéraux (CFF) ou par une propre cantine. Les coûts de subsistance en découlant sont supportés par l'employeur. Si un travailleur ne peut pas, pour une raison valable telle que des motifs religieux, prendre son repas dans la cantine, il a droit à une indemnité de CHF 9.50 par jour. Une adaptation de ce taux devra être effectuée, pour autant que d'éventuelles augmentations puissent être reportées sur le mandant principal.
- 4 Indemnité de véhicule** : en cas d'utilisation par le travailleur, sur ordre de l'employeur, de son propre véhicule, les indemnités suivantes sont dues :
 - a. voiture Fr. 0.60 par kilomètre
 - b. moto Fr. 0.45 par kilomètre
 - c. motocyclette Fr. 0.30 par kilomètre

Le détenteur du véhicule à moteur est tenu, dans la mesure du possible, de transporter également des collègues de travail.
- 5 Temps de voyage** : le temps de voyage de 30 minutes ou moins, résultant de déplacements sur des chantiers extérieurs pour l'aller et le retour, du lieu de rassemblement au chantier et vice-versa, n'est pas indemnisé. Le domicile de l'entreprise ou le logement assigné par l'employeur ; le lieu le plus rapproché du chantier est déterminant. Le temps de voyage journalier dépassant 30 minutes, doit être indemnisé au salaire de base individuel. On entend par salaire de base individuel, le salaire contractuel convenu sans supplément ni allocation.
- 6 Travaux dans les tunnels** : l'allocation pour les travaux effectués dans des tunnels s'aligne sur le règlement des CFF du 1er mai 1980 dont des extraits sont reproduits ci-après :

«2 Une indemnité de 7 francs est versée pour les travaux dans les tunnels dont la longueur, indiquée dans les horaires graphiques, dépasse 200 m. Aucune indemnité n'est versée pour les travaux accomplis dans les tunnels plus courts. Dans l'enceinte d'installations souterraines couvertes au trafic public, l'indemnité n'est versée que pour les travaux accomplis au-delà des extrémités des quais.

 - 3 L'indemnité est due dès que les travaux nécessitent un séjour d'au moins** :
 - 3 heures sans interruption dans un tunnel ou
 - 5 heures pendant un tour de service dans un ou plusieurs tunnels, lorsqu'il y a des interruptions.
 - 4 L'indemnité n'est versée qu'une seule fois par tour de service.**
 - 5 Par cette indemnité, les collaborateurs sont dédommagés forfaitairement pour les inconvénients supplémentaires comme le bruit, la saleté, la poussière, les gaz d'échappement, les courants d'air, la chaleur, la lumière artificielle, l'attention accrue etc. Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec celle d'habillement pour le personnel technique.»**
- 7 Allocation pour agent protecteur** : si un travailleur de construction de voies ferrées est employé comme agent protecteur (il doit en avoir le certificat), il a droit, pendant la durée de

cet engagement spécial, au minimum au salaire de la classe de salaire A.

- 8 *Allocations familiales* : le montant et le droit aux éventuelles allocations que l'employeur doit verser sont déterminés par les prescriptions légales cantonales applicables au secteur principal de la construction ou par les réglementations prévues dans les conventions collectives de travail.

Art. 20 Indemnités en cas d'intempérie

- 1 *Interruption de travail* : lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.
- 2 *Droit en cas d'intempéries* : le travailleur a droit, en tenant compte de l'al. 3 du présent article, à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80 % du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. En outre, les obligations se déterminent en vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, en particulier l'avance de l'indemnité en cas d'intempéries par l'employeur au sens de ladite loi.
- 3 *Compensation en temps (prise en compte des heures variables)* : une compensation en temps de même durée en l'imputant sur les heures variables au sens de l'art. 12 al. 5 de la présente convention n'est permise que [2](#) :
 - a. lorsque par suite d'intempéries, des heures de travail perdues ne peuvent être annoncées à l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas, au sens de l'assurance-chômage, de jours de carence devant être supportés par l'employeur et
 - b. le travailleur peut disposer librement de son temps.
- 4 *Offices de paiement* : il est recommandé aux employeurs de s'adresser aux offices de paiement des prestations de l'assurance-chômage des organisations de travailleurs signataires de la CN pour faire valoir leurs droits envers l'assurance-chômage.
- 5 *Disponibilité du travailleur* : le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant une suspension du travail due à l'intempérie, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, sauf si l'employeur a expressément permis au travailleur de disposer librement de son temps (voir l'al. 3 du présent article). Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui. Par «travail qu'on peut raisonnablement exiger du travailleur», on entend tout ouvrage exécuté dans le métier et que le travailleur est capable d'exécuter. Le travailleur exécutant un travail de ce genre a droit au salaire de base individuel.

Art. 21 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

- 1 *Paiement du salaire par une assurance collective* : l'entreprise doit assurer [3](#) collectivement les travailleurs soumis à la CCT pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assureur collectif, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens de l'art. 324a CO est entièrement compensée.
- 2 *Primes*
 - a. *Prise en charge des primes* : les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
 - b. *Paiement différé des indemnités journalières* : si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80 % du dernier salaire payé dès le 2e jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au

moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

- 3 Conditions minimales d'assurance :** les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :
- a. début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,
 - b. versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours au maximum par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur,
 - c. paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs,
 - d. paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50 %,
 - e. exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
 - f. libération des primes pendant la durée de la maladie,
 - g. prestations conformes à l'art. 324a CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,
 - h. possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.
- 4 Mémento :** pour le surplus, le mémento, rédigé par l'assureur, relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour la construction de voies ferrées, approuvé par les parties contractantes de la présente convention, est déterminant (annexe 2).
- 5 Modèle managed-care :** de tels modèles sont permis [41](#) lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir :
- a. que les conditions minimales au sens de l'al. 3 du présent article sont respectées (à confirmer par la commission professionnelle «voies ferrées»),
 - b. qu'il en résulte au minimum une épargne de prime de 10 % par rapport à l'assurance d'indemnité journalière d'une assurance normale au sens de l'al. 3 du présent article et
 - c. que tous les travailleurs concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle.

Art. 22 Assurance-accidents

- 1 *Prestations en cas d'accident :* en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la CNA couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence CNA à raison de 80 % du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et b CO est ainsi entièrement compensée.
- 2 *Réductions des primes par la CNA :* si la CNA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des art. 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum CNA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
- 3 *Paiement de la prime :* les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

Art. 23 Droit au salaire après le décès du travailleur

- 1 *Conditions et montant :* en cas de décès du travailleur, pour autant que le travailleur laisse

un conjoint ou des enfants mineurs ou à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer les prestations suivantes dès le décès au sens de l'art. 338 CO (continuation du paiement du salaire) :

- a. jusqu'à la fin de la 5e année de service un mois de salaire brut supplémentaire
 - b. la 6e année de service deux mois de salaire brut supplémentaires.
- 2 **Possibilités d'imputation** : si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci, peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit :
- a. paiement des primes par l'employeur en totalité, seul
 - b. paiement paritaire des primes en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur.
- 3 **Exclusion d'une compensation** : une compensation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Art. 24 Indemnité à raison de longs rapports de travail

- 1 **Principe** : si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité correspondant au montant du salaire pour 2 à 8 mois, conformément aux dispositions des art. 339b à 339d CO (annexe 3). Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du barème indicatif (annexe 3).
- 2 **Echéance** : l'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin. L'échéance peut toutefois en être différée par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Art. 25 Prévoyance professionnelle

- 1 **Principe** : les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. La prévoyance professionnelle doit correspondre dans l'ensemble, en ce qui concerne les risques assurés et les prestations, de même que le salaire assuré et le montant des primes, au minimum aux dispositions de la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).
- 2 **Information** : les assurés doivent être informés des prestations de l'assurance et ont droit à une participation appropriée dans les organes de l'institution de prévoyance professionnelle.

Art. 26 Diligence et fidélité à observer

- 1 **Principe** : le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 2 **Utilisation de machines, instruments de travail, etc.** : le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à disposition pour l'exécution de son travail.
- 3 **Responsabilité** : le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En ce qui concerne la mesure de la diligence que le travailleur est tenu d'observer, l'art. 321e CO est applicable.

Art. 27 Non-respect du contrat par l'employeur

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

Art. 28 Non-respect du contrat par le travailleur

- 1 **Principe** : lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit

à la réparation du dommage supplémentaire.

- 2 **Obligation de verser l'indemnité** : l'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci :
 - a. ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants :
 1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse ;
 2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse ;
 - b. ne respecte pas de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation ; le délai de tolérance est de deux jours ;
 - c. ne respecte pas de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances ; le délai de tolérance est de deux jours.
- 3 **Obligation d'informer** : lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.
- 4 **Non-entrée en service ou abandon de l'emploi** : lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

Art. 29 Dispositions d'application

Les dispositions d'application de cette convention sont régies à l'annexe 6 ; laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

Art. 30 Entrée en vigueur, durée et résiliation

- 1 **Entrée en vigueur et durée** : cette convention entre en vigueur avec la déclaration d'extension du Conseil fédéral, au plus tard le 1er septembre 1998 ; elle remplace la convention du 12 avril 1995. Elle reste valable en principe jusqu'au 31 décembre 2000.
- 2 **Résiliation** : au cas où la CN 2005 devrait être résiliée de manière anticipée par une de ses parties contractantes, cette convention pourra également être résiliée par les parties contractantes en respectant un délai de trois mois.

Zurich, le 16 mars 1998

Pour la Société suisse des entrepreneurs

H. Pletscher

H. Bütikofer

Pour l'Association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées

H. Blum

M. Vanoli

Pour le SIB – Syndicat Industrie & Bâtiment

H. Baumann

M. Buchs

Pour le syndicat chrétien de la construction de suisse

P. Scola

E. Favre

Annexes

1. Tableau déterminant le salaire vacances et le 13e salaire
2. «Mémento» relatif à l'assurance d'indemnité journalière pour les travailleurs de la construction de voies ferrées
3. Tableau pour le calcul de l'indemnité de départ à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 24 CCT
4. Convention sur la prolongation de la CCT pour la construction de voies ferrées ainsi que sur ses adaptations du 19 janvier 1998

- 5. Activités des entreprises de construction de voies ferrées
- 6. Dispositions d'application

Annexe 1

Tableau servant à déterminer en pour-cent le droit du travailleur

- au salaire de vacances (art. 13 de cette convention)
- au 13e salaire mensuel (art. 17 al. 10 de cette convention)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au :	
		salaire de vacances	13e salaire mensuel
1	Salaires de base individuel		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2	Autres prestations assimilables à un salaire		
201	13e salaire mensuel	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3	Salaires en cas d'absence		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non 1)	non 1)
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (CNA)	non 2)	non 2)
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence CNA y compris)	oui	oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service militaire, service civil et protection civile	oui 3)	oui 3)
311	Primes de fidélité au sens de l'art. 38 al. 4, CN	oui	oui
4	Salaires en nature		
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
5	Suppléments et primes		
501	Heures supplémentaires	oui 4)	oui 4)
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503	Temps de voyage	oui 4)	oui 4)
504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui 4)	oui 4)
505	Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
506	Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
6	Allocations et frais		

601	Indemnité de repas	non	non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604	Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606	Remboursements des frais de tous genres	non	non
607	Allocation de travail de nuit en équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
7	Cadeaux et prestations diverses		
701	Cadeaux pour ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	non
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex. : finance de cours)	non	non
706	Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707	Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du ch. 311	non	non
8	Salaires à la tâche	5	5

- 1) Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations du Parifonds.
- 2) Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations de la CNA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance indemnité journalière en cas de maladie.
- 3) Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.
- 4) Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13e salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche, ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13e salaire mensuel.
- 5) Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 46 (salaire à la tâche) et 50 (modalités de versement) de la CN, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13e salaire mensuel.

Annexe 2

«Mémento» relatif à l'assurance d'indemnité journalière pour les travailleurs de construction de voies ferrées

du 16 mars 1998 [\[5\]](#)

Chapitre 1 Principe

Art. 1 Principes

1 Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour

être conforme à l'art. 2 de cette convention pour la période allant de l'entrée en vigueur de la CCT jusqu'au 31 décembre 2000. Ces dispositions garantissent à tous les travailleurs assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.

- 2 Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.
- 3 Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

Chapitre 2 Conditions que doit remplir chaque contrat d'assurance

Art. 2 Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie

- 1 L'indemnité journalière s'élève à 80 % du salaire perdu à partir du 2^e jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9, al. 1, du présent mémento).
- 2 Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés, et le 13^e mois de salaire. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans la CCT.
- 3 Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond au 1/365 du gain annuel.
- 4 Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.
- 5 Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.
- 6 En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur. Prime due pour l'assurance d'une indemnité journalière selon LAMal.

Ar. 3 Début des prestations d'assurance

L'indemnité journalière en cas de maladie est allouée dès le 2^e jour d'incapacité de travail (en cas d'indemnité journalière différée après l'expiration du délai d'attente de 30 jours au maximum) lorsque l'incapacité de travail d'au moins 50 % est attestée par le médecin ou le chiropraticien, mais au plus tôt trois jours avant la première consultation.

Art. 4 Jour de carence

Est considéré comme jour de carence, le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

Art. 5 Durée des prestations d'assurance

- 1 Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer le salaire, respectivement la protection contre le licenciement, les art. 22 et 11 de la convention sont applicables.
- 2 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période de 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement.^[6] La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie.

(Indication pour les assureurs privés : les complications lors de la grossesse ou lors de l'accouchement sont assimilées à la maladie).

- 3 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.
- 4 Les éventuelles prestations de la CNA, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie est réduite pour cause de surassurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières en cas de maladie versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour de versement de l'indemnité journalière.
- 5 Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie au maximum pendant la durée ci-après :

Années de service dans l'entreprise	Durée des prestations
jusqu'à 10 ans	90 jours
plus de 10 ans	120 jours
plus de 15 ans	150 jours
plus de 20 ans	180 jours

Art. 6 Admission dans l'assurance

- 1 L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, le travailleur commence, ou aurait dû commencer le travail.
- 2 L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

Art. 7 Réserves d'assurance [\[7\]](#)

- 1 Dans l'assurance sociale, les assurés doivent être informés par écrit par la caisse maladie et avec mention de leur droit à intenter une action sur d'éventuelles réserves.
- 2 Dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance dès le début du travail que les maladies qui ont déjà nécessité un traitement antérieur sont indemnisées uniquement sur la base d'un barème établi conformément à l'obligation de l'employeur de payer le salaire.
- 3 Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie à la CCT	Durée maximum des prestations par cas de maladie
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois.

- 4 La prestation intégrale (conformément à l'art. 5 du présent mémento) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers) ne sont pas prises en considération.

Art. 8 Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint [\[8\]](#) :

- a. lors de la sortie du cercle des personnes assurées ;
- b. lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
- c. lorsque le droit aux prestations est épuisé.

Art. 9 Passage dans une autre assurance

- 1 L'assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance :
 - a. dans l'assurance sociale l'assuré doit être informé par la caisse maladie par écrit et avec mention sur les dispositions de la loi sur l'assurance-maladie ;
 - b. dans l'assurance maladie privée l'assuré doit être informé par la compagnie d'assurance par écrit et avec mention sur les conditions générales d'assurance concernant ses droits de passage dans l'assurance privée ;D'autres formes d'information concernant le passage dans une autre assurance durant les relations de travail sont possibles (le fardeau de la preuve incombe à l'employeur).
- 2 Dans les cas mentionnés à l'art. 8, let. a. et b. du présent mémorandum, l'assuré peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organisme gérant l'assurance collective. La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective. Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés à la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle. L'indemnité journalière assurée dans l'assurance individuelle peut au maximum être égale au dernier salaire assuré avant le passage dans une autre assurance.
- 3 Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective d'indemnité journalière, conformément à la CCT, l'al. 2 du présent article est applicable. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés. Dans ce cas, l'assuré ne bénéficie pas du droit de passage de l'al. 2 du présent article.
- 4 Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception : en cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31^e jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

Art. 10 Champ d'application local

- 1 **L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger. (La Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.**
- 2 **Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.**
- 3 **En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.**
- 4 **Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.**

Art. 11 Disposition finale

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

Annexe 3

Tableau pour le calcul de l'indemnité de départ à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 24 de la CCT (barème indicatif)

Age	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
AS*																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Années de service

Echelle établie jusqu'à 40 ans de service au maximum. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond aux salaires mensuels.

Annexe 4

Convention sur la prolongation de la CCT pour la construction de voies ferrées ainsi que sur son adaptation

du 19 janvier 1998

- Tenant compte de la situation extrêmement difficile que traverse depuis plusieurs années le secteur principal de la construction en Suisse, en particulier la construction de voies ferrées, et
- dans le but, sur une base de partenariat social et en dépit de cet environnement économique peu favorable, de prolonger d'une part la convention existante (et d'assurer ainsi la transition à une CCT pour la construction de voies ferrées 2000 qui doit en principe s'inspirer de la CN 2000) et, d'autre part, de fixer la flexibilité du temps de travail de même qu'une adaptation des salaires, les parties contractantes de la convention pour la construction de voies ferrées du 12 avril 1995, conviennent de ce qui suit :

Chapitre 1 Prolongation de la CCT pour la construction de voies ferrées 95/97

Art. 1 Prolongation de la CCT pour la construction de voies ferrées 95/97/extension

- 1 La CCT pour la construction de voies ferrées 95/97 qui est arrivée à échéance le 31 décembre 1997 est prolongée jusqu'à l'entrée en vigueur de la CCT pour la construction de voies ferrées 2000, au plus tard jusqu'au 31 août 1998.
- 2 Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application de la CCT pour la construction de voies ferrées 95/97 jusqu'au 31 août 1998 soit prononcée le plus rapidement possible par le Conseil fédéral (prolongation).

Chapitre 2 Dispositions normatives

Art. 2 Principe

- 1 Les dispositions normatives ci-après sont basées sur la convention des parties contractantes de la CN du 19 décembre 1997 concernant la fixation des points principaux centraux de la CN 2000.
- 2 Si les parties contractantes de la CCT pour la construction de voies ferrées ne se mettent pas d'accord jusqu'au 31 mars 1998 sur une CCT pour la construction de voies ferrées 2000 précisée (version en allemand), cette convention est abrogée au 1er avril 1998.

Art. 3 Réduction du temps de travail, respectivement adaptation des salaires

- 1 A partir de 1998, le total des heures annuelles de travail déterminant est de :
 - 2125 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures).
- 2 Le salaire au 1er janvier 1998 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1997 :
 - pour un travailleur au salaire horaire : Fr. 0.15/h.

Art. 4 Heures variables

Il est convenu en ce qui concerne la nouvelle réglementation des heures variables, de reprendre intégralement l'art. 5 de la convention transitoire des parties contractantes de la CN du 19 décembre 1997 de même que l'art. 53, al. 2, CN 95/97 adapté en conséquence.

Chapitre 3 Adaptations conventionnelles

Art. 5 Adaptations conventionnelles pour 1999 et 2000

- 1 A partir de 1999, le total des heures annuelles de travail déterminantes sera :
 - 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures).
- 2 Le salaire au 1er janvier 1999 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1998 :
 - pour un travailleur au salaire horaire : Fr. 0.15/h.
- 3 Les heures variables fixées par les parties contractantes à l'art. 5 de la convention transitoire du 19 décembre 1997 (voir également l'art. 4 de la présente convention) sont portées à 75 heures dès le 1er janvier 1999 et sont également valables pour cette convention.
- 4 Aucune autre adaptation conventionnelle n'est prévue pour 1999. Si la situation économique devait radicalement se modifier dans le secteur principal de la construction, en particulier dans la construction de voies ferrées et/ou l'indice national des prix à la consommation hausser considérablement, (situation actuelle : 103,9 points, novembre 1997), les parties contractantes de la CCT pour la construction de voies ferrées négocieront, en application de l'art. 51 CN 2000, en vue d'une adaptation des salaires de base de zone et des salaires effectifs en pour-cent ou sous forme de montant.
- 5 Les parties négociatrices de la CCT pour la construction de voies ferrées entameront des négociations en automne 1999 concernant une adaptation de la CCT pour la construction de voies ferrées 2000 sur a) un ajustement éventuel de salaires de base de zone et/ou des salaires effectifs en pourcent ou sous forme de montant b) une modification de la durée de travail et des heures variables.
- 6 Si les parties contractantes de la CCT pour la construction de voies ferrées ne parviennent à aucun

accord jusqu'au 15 octobre 1999 concernant les adaptations conventionnelles en vertu des alinéas 4 et 5 de la présente convention, l'art. 51, al. 3, CN 2000 est applicable.

Chapitre 4 Dispositions finales

Art. 6 Entrée en vigueur et durée

- 1 La présente convention fait partie intégrante de la CCT pour la construction de voies ferrées 2000 qui, – là où aucune règle spéciale n'est prévue – renvoie à la CN 2000 (voir pour la situation contractuelle actuelle l'art. 2, al. 2, CCT pour la construction de voies ferrées 95/97).
- 2 Cette convention entre en vigueur le 1er janvier 1998 et est valable jusqu'au 31 décembre 1998 pour autant qu'aucun autre délai final n'y soit fixé de manière expresse ou que des parties aient été exécutées antérieurement (voir l'art. 2, al. 2, de la présente convention en ce qui concerne la résiliation anticipée).

En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

Zurich, le 19 janvier 1998

Pour la Société suisse des entrepreneurs

H. Pletscher

H. Bütikofer

Pour l'Association suisse des entrepreneurs de construction de
voies ferrées

H. Blum

M. Vanoli

Pour le SIB – Syndicat Industrie & Bâtiment

H. Baumann

M. Buchs

Pour le syndicat chrétien de la construction de suisse

P. Scola

E. Favre

Annexe 5

Genre et activités des entreprises de construction de voies ferrées

(complément à l'art. 1 CCT voies ferrées 2000)

Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise des voies ferrées comprend :

- Ch. 1 Réfection intégrale de voies principales et secondaires
 - a. Remplacement d'anciens rails et traverses, matériel d'attache, ballast et façon d'une nouvelle planie avec PSS ou HMT 32 ;
 - b. Façon de banquettes, y compris neutralisation et soudage de tous les joints de la voie avec établissement du circuit électrique nécessaire.
- Ch. 2 Réfection de rails pour voies principales et secondaires
 - a. Remplacement de rails pour 1 ou 2 files avec neutralisation et soudage des joints, y compris remplacement du matériel d'attache ;
 - b. contrôle de l'écartement et des voies ferrées.
- Ch. 3 Réfection de traverses pour voies principales et secondaires
 - a. Remplacement de traverses, y compris matériel d'attache, criblage du ballast et façon de banquettes.
- Ch. 4 Réfection de branchements
 - a. Remplacement intégral de branchements ;
 - b. Façon de planie avec PSS ou HMT 32 ;

- c. Façon de banquettes ;
 - d. Montage d'appareils de chauffage dans les lames d'aiguille.
- Ch. 5 Travaux aux abouts et sur la voie
- a. Nettoyage de banquette, terrassement et drainage (l'écoulement de l'eau doit être assuré partout) ;
 - b. Remplacement du matériel défectueux de superstructure, comme par exemple rails, traverses, matériel d'attache, partie de branchement, cœurs de branchement, appareils de dilatation, joints isolants ;
 - c. Réparation de points de soudure défectueux ;
 - d. Réglage de l'écartement et serrage du matériel d'attache ;
 - e. Contrôle et correction des cotes de guidage des appareils de voies, en particulier au droit du cœur ;
 - f. Ballastage et remise en état du profil du ballast ;
 - g. Bourrage de voies et contrôle de dévers ;
 - h. Contrôle des rails repère et apport des corrections nécessaires ;
 - i. Bourrage des joints et obstacles ;
 - j. Meulage et ébarbage de rails et branchements ;
 - k. Graissage des coussinets des lames d'aiguille ;
 - l. Contrôle des lames d'aiguille ;
 - m. Contrôle des joints et soudures ,
 - n. Contrôle des raccords de rail ;
 - o. Entretien des talus ;
 - p. Nettoyage de branchement ;
 - q. Déneigement.
- Ch. 6 Drainage de la voie
- a. Drainage de la planie ;
 - b. Récolte des eaux de surface ;
 - c. Façon de chemises de drainage, chambres de contrôle, puits perdus ;
 - d. Abaissement de la nappe souterraine ;
 - e. Nettoyage et lavage de drainage.
- Ch. 7 Quais
- a. Façon de nouveaux quais avec tous les travaux de bâtiment et de génie civil.
- Ch. 8 Canalisations à câbles
- a. Pose de nouveaux caniveaux à câbles avec traversées de voies, batterie de câbles, tirage du câble, tracé du câble ;
 - b. Démolition des vieux caniveaux à câbles.
- Ch. 9 Fondations de pylône
- a. Terrassement en puits ;
 - b. Pose de l'armature et bétonnage ;
 - c. Démolition des anciennes fondations de pylône et évacuation.
- Ch. 10 Divers
- a. Fourniture et pose de dalles pour passages à niveau ;
 - b. Construction et montage de butoirs en béton / heurtoirs ;
 - c. Construction de fondements pour balances pour wagons et pour plaques tournantes ;
 - d. Voies industrielles sur ballast, bétonnées ou HMT ;
 - e. Forage sous pression et fonçage hydraulique ;
 - f. Maniement de grues ferroviaires pour pose d'éléments en béton ;
 - g. Maniement de leveuses de voies ;
 - h. Maniement de pelles hydrauliques rail/route ;
 - i. Maniement de bourreuses automatiques de voies et branchements ;
 - j. Emploi d'éclairages de chantier et alarmes optiques selon prescriptions des CFF ;
 - k. Amélioration de la planie ;
 - l. Assainissement de talus ;
 - m. Construction de passages à niveau ;

- n. Construction de passages souterrains pour piétons ;
 - o. Construction de voies industrielles ;
 - p. Service de sécurité ;
 - q. Construction de voies de tram ;
 - r. Construction de voies à crémaillère ;
 - s. Location de personnel aux entreprises de chemins de fer.
-

Annexe 6

Disposition d'application

au sens de l'art. 29 CCT voies ferrées 2000

Les dispositions suivantes sont valables, en application de l'art. 29 de la CCT voies ferrées 2000 :

Art. 1 Compétences

Les parties contractantes de la CCT voies ferrées 2000 sont compétentes pour l'application de la CCT construction de voies ferrées en vertu de l'art. 29 CCT ainsi que de l'art. 357a/b CO sur la conciliation de différends ou de litiges sur le territoire contractuel.

Art. 2 Commission professionnelle paritaire : constitution et tâches

- 1 *Constitution* : les parties contractantes de la CCT voies ferrées constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention une commission professionnelle paritaire (CPP voies ferrées) sous la forme juridique d'une association. **La CPP voies ferrées est expressément habilitée à faire appliquer la CCT voies ferrées durant sa validité.**
- 2 *Compétence* : les parties contractantes de la CCT voies ferrées ont l'obligation de délivrer à la CPP voies ferrées les procurations nécessaires à la représentation de l'intérêt commun au sens de l'art. 357b CO.
- 3 *Tâches* : la commission professionnelle paritaire doit remplir les tâches suivantes :
 - a. **faire appliquer, par mandat et au nom des parties contractantes de la CCT, les dispositions contractuelles de la CCT ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires, pour autant qu'aucune autre réglementation ne soit prévue dans la CN ou dans un autre accord conventionnel et appliquer la CCT locale, la faire appliquer ainsi qu'arbitrer les différends ou litiges résultant de son application.**
 - b. **elle doit notamment remplir les tâches particulières suivantes :**
 1. **effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise ;**
 2. **arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 17 CCT voies ferrées) ;**
 3. **faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 à la CN 2000) ;**
 4. **arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise (annexe 5 à la CN 2000) ;**
 5. **arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'art. 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5 à la CN 2000) ;**
 6. **faire les communications éventuelles aux autorités tels que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CCT voies ferrées 2000.**
- 4 *Procédure* : la commission professionnelle paritaire locale mène sa procédure selon les principes légaux. La commission professionnelle locale :
 - a. **décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CCT voies ferrées de la part d'une entreprise ;**
 - b. **conduit, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un**

- préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CCT voies ferrées 2000 et contrôle les chantiers. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales de la CN 2000 ;
- c. établit un rapport concernant son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un certain délai, en général deux semaines, à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position ;
 - d. peut également faire accomplir les tâches au sens des let. b et c par un tiers spécialisé ;
 - e. prend, à la fin de l'enquête, une décision écrite contenant la décision proprement dite, une brève motivation ainsi qu'une voie de recours. La décision doit indiquer
 1. si la procédure sera interrompue sans suites ou
 2. si, à côté de la constatation de la violation de la CCT voies ferrées, un avertissement ou une sanction sera prononcée,
 3. si une éventuelle communication sera faite aux autorités et
 4. qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

Art. 3 Tribunal arbitral local : désignation et tâches

- 1 *Désignation du tribunal arbitral local* : les parties contractantes de la CCT voies ferrées constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention un tribunal arbitral local. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président ; il est désigné en commun par les parties contractantes ; chacune des deux parties contractantes désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible dans le délai fixé, ce dernier est désigné, dans les deux mois à partir de la demande d'une partie contractante, par la commission professionnelle paritaire suisse au sens de la CN 2000.
- 2 *Compétences pratiques* : le tribunal arbitral a la compétence pratique pour :
 - a. trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la CPP voies ferrées ne trouve pas d'entente ;
 - b. trancher en cas de recours contre les décisions de la CPP voies ferrées à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractantes de la CCT voies ferrées doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral ;
 - c. traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.
- 3 *Procédure du tribunal arbitral local* : la procédure devant le tribunal arbitral local se base sur le code de procédure civile du canton au sein duquel le tribunal arbitral local a son siège ; le siège en Suisse de l'entreprise est réputé for juridique. Le tribunal arbitral local décide du siège et de la procédure lorsque le territoire spécifié dans la CCT dépasse les limites d'un canton.
- 4 *Opinion publique* : toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la CPP voies ferrées ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.
- 5 *Compétences* : la CPP voies ferrées et le tribunal arbitral ne sont compétents que pour les questions et différends relatifs à l'interprétation et l'application de dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne sont pas compétents pour introduire de nouveaux droits ; cette compétence est réservée uniquement aux parties contractantes de la CCT voies ferrées.

Art. 4 Sanctions

- 1 **Si la CPP voies ferrées constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.**
- 2 **La commission professionnelle paritaire est autorisée :**
 - a. à prononcer un avertissement ;
 - b. à infliger une amende conventionnelle jusqu'à CHF 20 000.– ; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues ;
 - c. à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes ;
- 3 **La peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CN. Le montant de la peine conventionnelle se**

détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que :

- a. montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur (voir ci-dessus l'al. 2 let. b du présent article) ;
 - b. violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature ;
 - c. violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ;
 - d. grandeur de l'entreprise ;
 - e. prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations ;
 - f. prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter, qu'il le fasse dans un avenir proche.
- 4 Une peine conventionnelle définitive doit être payée dans les 30 jours à la CPP voies ferrées. La CPP voies ferrées utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT Voies ferrées 2000.

Pour la Société suisse des entrepreneurs

H. Pletscher

H. Bütikofer

Pour l'Association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées

H. Blum

M. Vanoli

Pour le SIB – Syndicat Industrie & Bâtiment

H. Baumann

M. Buchs

Pour le syndicat chrétien de la construction de suisse

P. Scola

E. Favre

[1] RS 221.215.311

[2] En ce qui concerne la compensation, voir en particulier l'art 12, al. 5, let. c, de la présente convention.

[3] Selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) ou sur le contrat d'assurance (LCA).

[4] Seulement pour les assurances selon la LCA.

[5] Ce mémento remplace celui du 12 avril 1995.

[6] Art. 74, al. 2, LAMal.

[7] Art. 69 LAMal.

[8] Cf. art. 71 LAMal.