



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES

(UCVF 2016)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie <http://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),

vu la convention collective de travail nationale pour la construction
de voies ferrées dont le champ d'application a été étendu par arrêtés
du Conseil fédéral des 3 octobre 2000, 8 juin 2005, 13 août 2007,
21 octobre 2008, 14 janvier 2010, 29 juin 2010, 6 février 2012,
11 septembre 2012, 6 mars 2014 et 25 juillet 2016,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur ou tâcheron indépendant ainsi qu'à toute entreprise ou secteur d'entreprise suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux de construction de voies ferrées.

Sont considérés comme travaux de construction de voies ferrées ¹ :

- les travaux dans le domaine de la construction et de l'entretien de voies, y compris les travaux de génie civil qui y sont liés,
- les travaux en relation directe avec la sécurité des travaux des voies ou qui sont effectués dans la zone dangereuse du rail.

¹ Les travaux concernés sont précisés dans l'annexe 5 du présent document "Genre et activités des entreprises de construction de voies ferrées".

² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement.

Les usages s'appliquent également :

- aux travailleurs qui ont des activités auxiliaires à la construction de voies ferrées dans une entreprise assujettie au champ d'application,
- aux agents de sécurité avec formation pour autant qu'ils soient engagés pour la sécurité des travaux des voies ou dans la zone dangereuse du rail.

³ Le Titre 3 ne s'applique pas aux entreprises ou parties d'entreprises qui :

- emploient exclusivement des travailleurs ne tombant pas dans le champ d'application du point de vue du personnel, selon l'alinéa 2,
- exécutent des travaux sur les lignes de contact et le circuit électrique.

⁴ Le Titre 3 ne s'applique pas aux travailleurs suivants :

- aux machinistes de machines de chantiers spécifiques aux travaux lourds de voie ferrée (les conducteurs et tout le personnel desservant les machines précitées y compris pour l'entretien et les révisions),
- aux machinistes de machines de soudures et de meulage de rails (les conducteurs et tout le personnel desservant les machines précitées y compris pour l'entretien et les révisions),
- aux soudeurs de rails (soudage et meulage), pour autant qu'ils effectuent cette activité de manière prédominante et majoritairement,
- aux contremaîtres et chefs d'atelier,
- au personnel dirigeant,
- au personnel technique et administratif.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

⁵ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IV – Rappel des règles applicables en cas de sous-traitance

Loi sur les travailleurs détachés

¹ Selon l'article 5 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét - RS 823.20), si des travaux sont exécutés par des sous-traitants, l'entrepreneur contractant suisse ou étranger (entrepreneur total, général ou principal) répond civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail mentionnées à l'art. 2, al. 1, LDét.

² L'entrepreneur contractant répond solidairement de tous les sous-traitants lui succédant dans la chaîne contractuelle. Il n'en répond que dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou ne peut être poursuivi.

³ L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue à l'al. 1 s'il prouve avoir accompli son devoir de diligence dans la mesure commandée par les circonstances s'agissant du respect des conditions de travail et de salaire lors de chaque sous-traitance de travaux. Les articles 8b à 8c de l'ordonnance sur les travailleurs détachés (ODét – RS 823.201) régissent le devoir de diligence. L'entrepreneur contractant a notamment rempli son devoir de diligence si ses sous-traitants ont établi de manière crédible sur la base de documents et de justificatifs, qu'ils respectent bien les conditions de salaire et de travail.

⁴ Si l'entrepreneur contractant n'a pas rempli son devoir de diligence, il peut en outre se voir infliger par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail les sanctions prévues à l'art. 9 LDét.

Règlement sur la passation des marchés publics

⁵ Selon l'article 35 du règlement sur la passation des marchés publics (RMP – RSG L 6 05.01), l'entreprise adjudicataire (entrepreneur total, général ou principal) doit en outre annoncer à l'autorité adjudicatrice tout sous-traitant participant à l'exécution de la prestation, durant toute la durée d'exécution du contrat. L'annonce doit être faite avant le début prévu des travaux sous-traités ; elle doit indiquer le nom, le domicile ou le siège des sous-traitants, le lieu de la prestation et le début prévu des travaux sous-traités.

⁶ En cas de violation de l'obligation d'annonce de l'alinéa 1, l'autorité adjudicatrice ordonne au sous-traitant de suspendre immédiatement ses travaux et le contraint à quitter le lieu de la prestation. A titre exceptionnel, sur requête de l'autorité adjudicatrice, le Conseil d'Etat peut renoncer à la mesure, notamment lorsque l'arrêt des travaux est de nature à compromettre un intérêt public prépondérant.

⁷ La suspension des travaux dure jusqu'à ce que l'entreprise adjudicataire ait fait l'annonce du sous-traitant prévu à l'alinéa 5 et que l'office cantonal, ou la commission paritaire concernée chargée du contrôle par délégation, ait pu vérifier que le sous-traitant respecte les conditions de travail locales.

Article V – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article VI – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VII – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT¹. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VIII – Voie de recours

¹ Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

² La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

¹ En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article VI) et de sanctions (article VII), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

² Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

¹ Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ²

1. Dispositions générales

Articles 1 à 7 [...]

2. Dispositions matérielles

Article 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. [...]
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.

Article 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.

¹^{bis} A l'expiration du temps d'essai, les délais de congé sont, dès que les travailleurs ont 55 ans révolus, d'un mois pendant la 1^{re} année de service, de quatre mois de la 2^e à la 9^e année de service et de six mois dès la 10^e année de service.

² Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

2. Les délais de congé au sens de l'alinéa 1 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.
- 3.-4. [...]
5. S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rentes selon la Convention collective pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA gros œuvre), les parties s'entendent, sous forme écrite, jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la fondation paritaire. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent d'ici là aux prestations selon la CCT RA gros œuvre, les rapports de travail continuent automatiquement.

Article 10 – Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée

1. Les employeurs informent à temps le personnel saisonnier et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, c'est-à-dire en règle générale quatre semaines, mais au moins 14 jours avant la fin de la saison, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui par suite de qualifications insuffisantes ou de manque de travail ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit. [...].
2. Les employeurs font en sorte que leurs anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée 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 alinéas 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques.

Article 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 alinéas 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 [...] 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 supplémentaires : si, au moment de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois du délai de congé, le travailleur peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.
6. [...]
7. Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il a été élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les articles 336, 336a et 336b du code des obligations (CO) sont applicables.

Article 12 – Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail

1. Définition du temps de travail : est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur doit se tenir à disposition de l'employeur. Ne sont pas réputés temps de travail :
 - a. le chemin au lieu de travail et retour, [...]
 - b. les pauses des 9 heures avec interruption du travail fixée.

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

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

Le total des heures annuelles de travail déterminant est de 2112 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.

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

4. Jours d'absence: les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuelles pour cause de maladie, d'accident ou d'autres motifs sont décomptées par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, respectivement sur la base du calendrier de la durée du travail dans le canton de Genève.

En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise dans le canton de Genève en vigueur pour l'année correspondante.

En outre, les travailleurs payés mensuellement seront payés, au moment de leur départ, selon leur salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon l'alinéa 3 du présent article.

5. Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail) et travail en équipe :

- a. L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'alinéa 5 lit. b. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui applicable au canton de Genève conformément à celui établi pour le secteur du secteur principal de la construction à Genève (gros œuvre).

Le calendrier de l'entreprise doit être présenté pour validation jusqu'à mi-janvier de l'année en question à la commission professionnelle paritaire instituée par la convention collective de travail mentionnée en préambule.

[...]

- b. Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail : la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :

37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7.5 heures) et 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).

- c. Dérogations : l'entreprise peut, en raison de la pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'alinéa 5 lit. b. et du nombre maximal d'heures à effectuer par année. Dans ce cas, les heures minimales par semaine peuvent être inférieures et la durée maximale par semaine peut être supérieure jusqu'à une limite de 48 heures au plus. Le relèvement de la durée hebdomadaire du travail doit cependant être en relation expresse avec l'évènement ayant préalablement entraîné une réduction du temps de travail. Il est possible de procéder à une adaptation répétée du calendrier de la durée du travail.

Modalités : la modification après coup du calendrier de la durée du travail ne peut déployer ses effets que pour le futur. Les droits de consultation des travailleurs en vertu de l'article 48 de la loi sur le travail (Ltr) et de l'article 69 de l'Ordonnance 1 relative à la Ltr (OLT1) doivent être respectés. Tous les travailleurs concernés doivent avoir la possibilité de consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.

Traitement des heures perdues non travaillées : si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à la charge de l'employeur, c'est-à-dire, que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé.

Un report sous forme d'heures de réserve n'est pas possible.
[...]

- d. Travail en équipes – définition : le travail en équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.
- e. Travail en équipes – conditions : le travail en équipes sera autorisé à condition :
 - que l'entreprise, (respectivement le consortium), ait déposé une demande écrite et fondée, en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail,
 - qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet,
 - qu'un plan de travail par équipes ait été établi, et
 - que les dispositions légales et les usages soient respectés.
- f. Travail en équipes – compétence : la demande doit être présentée pour validation à la commission professionnelle paritaire instituée par la convention collective de travail mentionnée en préambule.
- g. Indemnité pour le travail en équipes : un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipes ; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail en équipes.

6. Jours chômés :

a. Principe : on ne travaille ni les dimanches ni les jours fériés légaux (1^{er} janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre) ni les samedis. Dans des cas justifiés et sous réserve de dérogation, il est possible de travailler pendant ces jours. Pour le travail du dimanche et des jours fériés, la demande d'autorisation doit être faite auprès des autorités (SECO ou OCIRT) ; pour le travail du samedi, elle doit déposée auprès de la commission professionnelle paritaire instituée par la convention collective de travail mentionnée en préambule.

b. Supplément : toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent en principe droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes) demeurent réservés.

Exception : en dérogation au principe du lit. b. ci-dessus, le supplément de 25 % pour travail du samedi n'est pas dû s'il faut travailler pour des raisons inhérentes au trafic et/ou à la sécurité et si, durant la semaine en question, il n'a pas encore été travaillé pendant 5 jours ouvrables.

7. Heures supplémentaires :

a. Définition : les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.

b. Supplément et étendue : si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 20 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.

c. Un cumul des suppléments selon l'alinéa 7 lit b., l'alinéa 6 lit. b. et l'article 18 alinéa 2 ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable.

- d. Compensation : l'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en donnant notamment des jours entiers de compensation.

Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à la fin mars de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à la fin du mois de mars au salaire de base avec un supplément de 25 %. En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle de travail.

- e. Heures en moins : les heures en moins ne peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire que pour autant qu'elle soit due à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

^{7bis} Réglementation individuelle spéciale des heures de travail supplémentaires : Dans le but de tenir compte de la situation spéciale de la construction de voies ferrées, il est possible de déroger à l'actuelle réglementation de l'al. 7, let. b. concernant l'étendue du report des heures de travail supplémentaires sur le nouveau compte (20 heures par mois / solde total : 100 heures), d'un commun accord entre travailleurs et employeur pour le personnel au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée et qui n'est pas résilié. De plus, les heures travaillées dépassant les 48 heures hebdomadaires peuvent également être reportées sur le nouveau compte ; le supplément pour heures de travail supplémentaires selon l'al. 7, let. b. doit cependant être payé dans tous les cas.

Contrairement à l'al. 7, let d, le solde des heures supplémentaires de travail doit être entièrement compensé jusqu'à la fin juin de l'année suivante au plus tard ou payé au salaire de base avec un supplément de 25 %.

Le commun accord doit être passé par écrit chaque fois au début de l'année civile. Les travailleurs concernés doivent être informés de manière adéquate sur les temps de travail planifiés.

Article 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 travail)	13,0 % du salaire (soit 6 semaines de vacances)

2. Décompte : le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau de l'annexe 1. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'alinéa 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. [...] Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.
- 3.-4. [...]
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. [...]
6. Vacances d'entreprises : 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.

Article 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 en vertu de l'article 12 alinéa 4 des présents usages ; 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 SUVA ou de l'assurance-chômage.
4. Travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée: les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés comprise dans les semaines de Noël et du Nouvel-An (au maximum 2 jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur des jours chômés.
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.

Article 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 de la libération des obligations militaires :	un ½ jour ; lorsque le lieu fixé est trop éloigné du lieu de travail ou du lieu 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 autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés :	1 jour

2. [...]
3. Calcul : lors des absences mentionnées à l'alinéa 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. Paiement : le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Article 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 5 ^e semaine jusqu'à la 21 ^e semaine	50 %	80 %
– dès la 22 ^e semaine (militaires en service long)	50 %	80 %

2. Conditions d'indemnisation : le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail :
- ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil ;
 - 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 SUVA et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'alinéa 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'alinéa 1 du présent article reviennent au travailleur.

Article 17 – Salaire (salaire de base, classes de salaire, paiement du salaire, 13^e salaire)

1. Salaires de base : sous réserve des cas spéciaux indiqués à l'article 17 alinéa 6 des présents usages, le travailleur a droit au salaire de base suivant, en tant que salaire minimal (mois/heures) :

Classes de salaire³

CE	Q	A	B	C
6171/35.10	5636/32.-	5429/30.80	5051/28.70	4544/25.80

- 1^{bis} Le salaire de base à l'heure est déterminé comme suit : salaire mensuel selon l'alinéa 1 du présent article divisé par 176 (le diviseur résulte du total des heures annuelles divisé par le nombre de mois : actuellement 2112 : 12 = 176).
2. Classes de salaire : les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'alinéa 1 du présent article.

Classes de salaire	Conditions
C Ouvrier de construction de voies ferrées	Travailleur de construction de voies ferrées sans connaissance professionnelle.

³ Les salaires de base minimaux valables jusqu'au 31 mars 2014 sont augmentés aux conditions régies par la « Convention complémentaire sur l'adaptation des salaires pour 2014 ».

<p>B Ouvrier de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles</p>	<p>Travailleurs 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.</p> <p>Le travailleur garde sa qualification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.</p>
<p>A Ouvrier qualifié de construction de voies ferrées</p>	<p>Diplômé avec une formation de deux ans en tant qu'aide constructeur de voies ferrées AFP.</p> <p>Chef de groupe et travailleur ayant une formation de machiniste et ayant travaillé trois ans dans cette fonction.</p> <p>Le travailleur garde sa qualification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.</p>
<p>Q Constructeur de voies communication</p>	<p>Option constructeur de voies ferrées avec certificat professionnel reconnu (certificat fédéral de capacité ou certificat étranger équivalent).</p>
<p>CE Chef d'équipe</p>	<p>Travailleur qualifié de construction de voies ferrées étant considéré comme chef d'équipe par l'employeur.</p>

- 2^{bis} Le salaire de base à appliquer pour des diplômés ayant un certificat fédéral de capacité (CFC) en tant que constructeur de voies de communication dans la branche de constructeur de voies ferrées ou un certificat de capacité étranger équivalent (classe de salaire Q) à l'issue de la formation professionnelle accomplie avec succès peut, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, être baissé de 15 % au maximum pendant la 1^{re} année suivant la fin de l'apprentissage, de 10 % au maximum pendant la 2^e année et de 5 % au maximum pendant la 3^e année.
- 2^{ter} Le salaire de base de la zone A peut être, pour un ouvrier qualifié de construction de voies ferrées, baissé à l'issue de la formation professionnelle accomplie avec succès et en cas d'engagement fixe de durée indéterminée au niveau de la classe de salaire C pour la 1^{re} année suivant la fin de l'apprentissage, de 15 % au maximum pendant la 2^e année, de 10 % au maximum pendant la 3^e année et de 5 % au maximum pendant la 4^e année.
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'alinéa 2 du présent article, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur. L'accord individuel écrit doit être validé par la commission professionnelle paritaire instituée par la convention collective de travail mentionnée en préambule au plus tard le jour où il prend effet.
- b. Divergences d'opinions : en cas de divergence d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait à la commission professionnelle paritaire compétente.
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 indépendamment de la forme de sa rémunération à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir en plus du salaire un décompte précis des heures travaillées.
 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. [...]
 10. 13^e salaire : les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13^e salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13^e mois de salaire est versé au prorata.
Le paiement se fait de la manière suivante :

- a. si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (tableau, annexe 1) ;
- b. Paiement au prorata : lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1).
- c. Indemnisation des vacances : Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13^e mois de salaire.

Article 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 (article 12 alinéa 7), le travail du samedi (article 12 alinéa 6) ou le travail du dimanche (article 18 alinéa 2). 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. 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 % [...]. Est également réputé comme travail du dimanche, le travail effectué par les équipes d'entretien du rail lors de jours fériés fédéraux ou cantonaux.

Article 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. Le supplément en temps pour le travail de nuit régulier effectué entre 23.00 et 06.00 heures est fixé selon l'article 17b de la loi sur le travail

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 résultant du déplacement. Les coûts supplémentaires inévitables occasionnés par ce déplacement doivent être remboursés au travailleur.

3. Indemnité de subsistance

Une allocation de Fr. 15.– 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 Fr. 10.– par jour.

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. [...]

6. Travaux dans les tunnels : l'allocation suivante est versée pour les travaux effectués dans les tunnels :
 - a. Une indemnité de Fr. 15.– est versée pour les travaux dans les tunnels dont la longueur, indiquée dans les horaires graphiques des CFF, dépasse 200 m. Aucune indemnité n'est versée pour les travaux accomplis dans les tunnels plus courts. Dans l'enceinte d'installations souterraines ouvertes au trafic public, l'indemnité n'est versée que pour les travaux accomplis au-delà des extrémités des quais.
 - b. 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 et lorsqu'il y a des interruptions.
 - c. L'indemnité n'est versée qu'une seule fois par tour de service.
 - d. 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 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.

Article 20 – Réduction de l'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

1. Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des travailleurs.
2. 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 possible du point de vue technique.
3. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Il consulte les travailleurs concernés avant d'ordonner la suspension du travail.

4. 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. 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.
5. On entend par "travail qu'on peut raisonnablement exiger du travailleur", tout ouvrage exécuté dans le métier et que le travailleur est capable d'exécuter.
6. Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage), est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (article 12 alinéa 4) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé par les dispositions légales.

Article 21 – Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

1. Paiement du salaire par une assurance collective : l'entreprise doit assurer⁴ collectivement les travailleurs soumis aux usages [...] pour une indemnité journalière (perte de gain) de 90 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. [...]
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 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.
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 ;

⁴ Selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) ou sur le contrat d'assurance (LCA).

- b. Versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 90 % 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. Les prestations peuvent être encore réduites pour autant qu'elles dépassent le gain (revenu net) dont a été privé le travailleur en raison du sinistre ;
 - 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, [...], relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour la construction de voies ferrées, [...], est déterminant (annexe 2).
5. Modèle managed-care : de tels modèles sont permis⁵ lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir :

⁵ Seulement pour les assurances selon la LCA.

- a. que les conditions minimales au sens de l'alinéa 3 du présent article soient respectées et que le modèle ait été validé par la commission professionnelle paritaire instituée par la convention collective mentionnée en préambule ;
- 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'alinéa 3 du présent article, et
- c. que tous les travailleurs concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle.

Article 22 – Assurance-accidents

1. [...]
2. Réductions des primes par la SUVA : si la SUVA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles 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 SUVA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

Article 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'article 338 CO (continuation du paiement du salaire) :
 - a. jusqu'à la fin de la 5^e année de service un mois de salaire brut supplémentaire ;
 - b. dès la 6^e 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 seul : en totalité ;
 - 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.

Articles 24-25 [...]**Article 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.

Article 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.

Article 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'alinéa 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'article 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

Article 29 [...]

Article 30 [...]

Annexe 1**Tableau servant à déterminer en pour-cent le droit du travailleur au salaire de vacances (article 13 des usages) et au 13^e salaire mensuel (article 17 alinéa 10 des usages)**

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au :	
	salaire de vacances	13 ^e salaire mensuel
1 Salaires de base individuel		
101 Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2 Autres prestations assimilables à un salaire		
201 13 ^e 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 usages	oui	oui
304 Indemnité-intempéries selon usages	oui	oui
305 Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306 [...]	[...]	[...]
307 Salaire payé pendant la formation professionnelle,	oui	oui
308 Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (SUVA)	non 1)	non 1)
309 Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence SUVA y compris)	oui	oui

310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service militaire, service civil et protection civile	oui 2)	oui 2)
311	[...]	[...]	[...]
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 3)	oui 3)
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503	Temps de voyage	oui 3)	oui 3)
504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui 3)	oui 3)
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	Salaires payés 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	[...]	[...]	[...]
8	[...]	[...]	[...]

- 1) Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations de la SUVA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance indemnité journalière en cas de maladie.
- 2) Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.
- 3) Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13^e salaire mensuel n'existe que si 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) 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 13^e salaire mensuel.
- 4) Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'article 46 (salaire à la tâche) et 50 (modalités de versement) de la CN gros œuvre, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13^e salaire mensuel.

Annexe 2

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

Chapitre 1 – Principe

Article 1 – Principes

1. Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'article 21 des usages. 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

Article 2 – Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie

1. L'indemnité journalière s'élève à 90 % 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.
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 les usages.
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 [...] 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 la LAMal.

Article 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 % [...].

Article 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).

Article 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 articles 21 et 11 des usages sont applicables.
2. En cas de grossesse, [...], les prestations s'étendent sur une période de 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. 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'article 7 du présent mémento sont applicables par analogie.
[...]
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 SUVA, 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

Article 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.

Article 7 – Réserves d'assurance (art. 69 LAMal)

1.-2. [...]

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 aux usages.	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'article 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 à la saison) ne sont pas prises en considération.

Article 8 – Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint :

- 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.

Article 9 [...]

Article 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.
 5. Sont réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les Etats de l'Union Européenne/AELE.

Article 11 [...]

Annexes 3-4 [...]**Annexe 5****Genre et activités des entreprises de construction de voies ferrées**
(complément à l'article II des usages – Champ d'application)

Les usages s'appliquent aux entreprises ayant les activités suivantes :

1. Construction de voies ferrées
2. 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 banquette, y compris neutralisation et soudage de tous les joints de la voie avec rétablissement du circuit électrique nécessaire.
3. 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.
4. Réfection de traverses pour voies principales et secondaires :
remplacement de traverses, y compris matériel d'attache, criblage du ballast et façon de banquettes.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Quais :
- façon de nouveaux quais avec tous les travaux de bâtiment et de génie civil.
9. 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.
10. Fondations de pylône :
- a. terrassement en puits ;
 - b. pose de l'armature et bétonnage ;
 - c. démolition des anciennes fondations de pylône et évacuation.

11. 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. manèvement de grues ferroviaires pour pose d'éléments en béton ;
- g. manèvement de leveuses de voies ;
- h. manèvement de pelles hydrauliques rail/route ;
- i. manèvement 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.