

CCT

Stadler Rail Group, pour les sites suisses

1er janvier 2016 au 31 mars 2022

Stadler Rail Group, Ernst-Stadler-Strasse 1, CH-9565 Bussnang

Syndicat Unia, secrétariat central, secteur de l'industrie, Weltpoststrasse 20, CH-3000 Bern 15

Bussnang/Bern, le 9 octobre 2015

Table des matières

Table des matières	1
Art. 1 But et finalité	3
Art. 2 Domaine d'application	3
Art. 3 Obligation de maintenir la paix du travail et règlement des conflits	3
Art. 4 Liberté d'affiliation	4
Art. 5 Contribution de solidarité	4
Art. 6 Commission du personnel	4
Art. 7 Groupe d'entreprises	4
Art. 8 Collaboration entre la direction et la commission du personnel	5
Art. 9 Collaboration entre les parties au contrat	5
9.1 Engagements généraux	5
9.2 Coopération en matières sociale et économique	5
9.3 Coopération en matière d'environnement	5
9.4 Egalité des chances et des salaires femmes/hommes	6
9.5 Nouveautés pendant la durée du contrat	6
9.6 Divergences d'opinion	6
Art. 10 Procédure d'arbitrage	6
Art. 11 Contribution à la performance du syndicat Unia et au financement de tâches communes	6
Art. 12 Accords et dispositions d'exécution	7
Art. 13 Généralités	7
Art. 14 Secrets commerciaux	7
Art. 15 Temps de travail	7
15.1 Temps de travail normal	7
15.2 Heures supplémentaires	8
15.3 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés	8
15.4 Calcul du taux horaire	8
Art. 16 Salaire	8
16.1 Négociations salariales	8
16.2 Salaires minimums	8
16.3 Période de paie et salaire minimum	8
16.4 Salaire en cas d'empêchement de travailler	9
Art. 17 13. salaire mensuel	9
Art. 18 Prime de Noël/bonus	9
Art. 19 Allocations familiales	10
Art. 20 Congés	10
20.1 Durée	10
20.2 Calcul du droit aux congés	10
20.3 Réduction du droit aux congés	11
20.4 Prise de congés	11
Art. 21 Jours fériés et jours non ouvrables	11
Art. 22 Maintien du salaire en cas de maladie et d'accident	11
Art. 23 Maintien du salaire en cas de congé de maternité	12
Art. 24 Indemnité de service militaire et de service civil	12
Art. 25 Paiement des absences	12
25.1 Absences payées	12
25.2 Absences de courte durée	14
Art. 26 Exercice de fonctions publiques	14
Art. 27 Congé de formation professionnelle	14
Art. 28 Congé pour activités syndicales	14
Art. 29 Résiliation du contrat de travail	15

29.1	Période d'essai et résiliation	15
29.2	Résiliation en temps inopportun	15
29.3	Whistleblowing (mécanisme de dénonciation)	16
29.4	Protection contre le licenciement des travailleurs âgés	16
Art. 30	Prévoyance en faveur du personnel.....	16
Art. 31	Formation des apprentis.....	16
Art. 32	Promotion des femmes.....	16
Art. 33	Egalité de traitement et intégration des travailleurs étrangers	17
Art. 34	Promotion des travailleurs handicapés	17
Art. 35	Santé et sécurité au travail	17
Art. 36	Protection du droit de la personnalité	17
Art. 37	Protection des données personnelles	17
37.1	Principes	17
37.2	Droits des commissions du personnel.....	18
37.3	Systèmes de surveillance et de contrôle	18
Art. 38	Participation des travailleurs dans l'entreprise	18
38.1	Objectifs de la participation	18
38.2	Participation à l'espace de travail personnel	18
38.3	Commissions du personnel	18
Art. 39	Mesures de maintien de l'emploi	19
39.1	Principes	19
39.2	Collaboration avec la commission du personnel en cas de risque pour l'emploi	19
39.3	Consultation sur les projets de licenciement	20
39.4	Information sur les licenciements	20
Art. 40	Mesures visant à éviter ou à atténuer les difficultés en cas de licenciement.....	20
Art. 41	Traitement des conséquences	21
Art. 42	Entrée en vigueur	21

Art. 1 But et finalité

- 1 La présente CCT a pour objectif de promouvoir le bien-être commun des employés et de l'entreprise grâce à des relations de travail progressistes.
Le principe de bonne foi s'applique à la présente CCT: Les parties au contrat s'engagent à apprécier sérieusement les intérêts réciproques et à mettre en œuvre les dispositions de la présente convention de manière conséquente.

Dans ce sens, la CCT a pour but de:

- Fixer des droits et des obligations modernes en matière de contrat de travail dans l'intérêt mutuel des parties concernées;
 - Promouvoir la collaboration entre les parties au contrat;
 - Parvenir à une juste compensation entre les intérêts de l'employeur et ceux des travailleurs;
 - Préserver la paix au travail.
- 2 Les parties s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour obtenir des marchés dont la part de valeur ajoutée en Suisse est élevée et durable.

Dispositions générales

Art. 2 Domaine d'application

- 1 La CCT s'applique à tous les travailleurs et apprentis des exploitations suivantes:

- Stadler Altenrhein AG
- Stadler Bussnang AG
- Stadler Rail Management AG
- Stadler Service AG
- Stadler Winterthur AG

Ci-après dénommées «STADLER». Les collaborateurs cadres des niveaux I et II en sont exclus.

- 2 Les dispositions de la CCT s'appliquent par analogie aux travailleurs temporaires, aux auxiliaires jusqu'à 3 mois d'engagement et aux stagiaires.
- 3 La société STADLER poursuit l'objectif que le nombre de travailleurs temporaires ne dépasse pas 15 % des collaborateurs en moyenne annuelle (par site) et s'engage à empêcher que les conditions d'engagement usuelles dans l'entreprise selon l'art. 2 al. 3 ne soient contournées et que le personnel permanent ne soit ainsi mis en concurrence.
- 4 En cas de recrutement fixe de nouveau personnel par l'entreprise, les travailleurs temporaires doivent se voir accorder, selon leur souhait et leur possibilité, une position préférentielle appropriée par rapport à des tiers à qualifications égales.

Art. 3 Obligation de maintenir la paix du travail et règlement des conflits

- 1 Les parties au contrat s'engagent à maintenir la paix absolue au travail pendant toute la durée de la CCT et à agir auprès de leurs travailleurs ou membres pour qu'ils la respectent.

- 2 En conséquence, toute mesure de lutte telle que le blocage, la grève ou le lock-out est exclue, et ce même en cas d'éventuels litiges portant sur des questions qui ne sont pas concernées par la présente CCT. Cette obligation de maintenir la paix absolue s'applique aux deux parties au contrat comme aux travailleurs individuels. Les divergences d'opinion et les conflits doivent être traités selon la procédure définie à l'article 10.

Art. 4 Liberté d'affiliation

Les parties au contrat respectent la liberté d'affiliation prévue par la loi. La société STADLER reconnaît le syndicat Unia et salue l'adhésion de ses collaborateurs au syndicat Unia.

Art. 5 Contribution de solidarité

- 1 Indépendamment du fait que les collaborateurs soient ou non membres du syndicat Unia, tous les employés soumis à la CCT versent une contribution de solidarité.
- 2 La contribution de solidarité s'élève à 10 CHF par mois ou 120 CHF par an et est déduite chaque mois du salaire. Les travailleurs à temps partiel paient la contribution de solidarité en fonction de leur taux d'occupation.
Le versement des contributions de solidarité au syndicat Unia, secrétariat central, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15, doit être effectué au plus tard le 31 mars de l'année suivante.
- 3 La société STADLER établit chaque année, au plus tard fin février, à l'attention d'Unia, une liste nominative des collaborateurs avec les contributions de solidarité versées l'année précédente, réparties par site. Unia organise le remboursement des cotisations de solidarité à ses membres en accord avec les directeurs de site au sein de l'exploitation.
- 4 La mise en œuvre administrative fait l'objet d'un accord spécifique entre les parties.

Art. 6 Commission du personnel

- 1 Afin de promouvoir une bonne collaboration basée sur la confiance au sein de l'entreprise ainsi que de renforcer et d'imposer la CCT, une commission du personnel est créée pour chacun des sites de Bussnang (y compris Erlen), Altenrhein et Winterthur. La commission du personnel se compose d'au moins 3 membres par site.
- 2 La commission du personnel est le représentant légitime pour la défense des intérêts de tous les employés soumis à la CCT vis-à-vis de la société STADLER. Elle est notamment chargée de représenter les travailleurs au sein de l'entreprise pour les questions découlant de l'application de la présente CCT, et ce en étroite collaboration avec le syndicat Unia. Les domaines représentés doivent être aussi variés que possible. Tous les travailleurs assujettis à la CCT selon l'art. 2 ont le droit de vote et sont éligibles.
- 3 La direction soutient la commission du personnel dans l'exercice de ses compétences et de ses obligations. Les membres de la commission du personnel jouissent d'une position de confiance qui les oblige à adopter un comportement guidé par la bonne foi. D'autre part, ils ne doivent en aucun cas être désavantagés par l'entreprise en raison de l'exercice correct de leur activité. Les modalités concernant la désignation, les compétences, l'activité et le statut de la commission du personnel sont réglées aux art. 38 et suivants de la présente CCT.

Art. 7 Groupe d'entreprises

Les directions des sites reconnaissent les groupes d'entreprises Unia.

Art. 8 Collaboration entre la direction et la commission du personnel

- 1 La collaboration au sein de l'entreprise présuppose une information ouverte et précoce entre la direction, les supérieurs et les travailleurs. La direction et les travailleurs s'informent mutuellement de toutes les questions importantes concernant le travail, le poste de travail, l'organisation du travail et les contrats de travail.
- 2 Les affaires de portée générale qui concernent les travailleurs soumis à la CCT ou une partie d'entre eux et qui sont en rapport avec les rapports de travail doivent être traitées et réglées en premier lieu dans l'entreprise entre la commission du personnel et l'entreprise. En cas de restructuration ou de licenciement collectif, la commission du personnel peut à tout moment faire appel au syndicat Unia et se faire représenter par celui-ci. Les négociations ont toujours lieu en présence de la commission du personnel compétente.
- 3 Les demandes personnelles de chaque travailleur doivent être traitées par la voie hiérarchique. Les employés peuvent toutefois se faire aider par la commission du personnel. En cas de litige, les prétentions découlant des contrats de travail de ou envers certains travailleurs sont tranchées par le juge ordinaire. Dans ce cas, les travailleurs peuvent se faire représenter par le syndicat Unia ou par un autre représentant juridique.
- 4 L'accord conclu entre les parties concernant la participation dans l'entreprise doit être respecté.

Art. 9 Collaboration entre les parties au contrat

9.1 Engagements généraux

- 1 Conformément aux objectifs de la CCT, les parties au contrat s'engagent à collaborer en toute bonne foi. Ils sont notamment tenus d'exercer une influence sur leurs travailleurs ou leurs membres pour qu'ils respectent la présente CCT. Si nécessaire, les parties doivent utiliser leurs moyens statutaires et légaux.

9.2 Coopération en matières sociale et économique

- 1 A la demande de l'une des parties, les questions d'économie sociale de marché d'intérêt commun sont discutées. Il s'agira notamment d'aborder les questions et les modèles d'emploi et les mesures à caractère préventif.
- 2 Les parties peuvent envisager une action commune vis-à-vis des autorités et du public. Les parties au contrat s'engagent à n'émettre leurs propres avis qu'à l'issue des discussions; si cela n'est pas possible pour des raisons de délai, elles en informent immédiatement les autres parties au contrat en expliquant brièvement leur position.

9.3 Coopération en matière d'environnement

- 1 Les parties au contrat encouragent ensemble une politique environnementale dans laquelle l'écologie et l'économie se complètent judicieusement au sein de l'entreprise.
- 2 Les parties au contrat s'engagent à apporter des améliorations écologiques à l'exploitation, dans lesquelles l'utilisation efficace des ressources naturelles et la limitation des émissions et des risques sont encouragées.
- 3 Les parties au contrat s'engagent activement en faveur d'une recherche, d'une fabrication, d'une distribution, d'un recyclage et d'une élimination de leurs produits qui soient conformes à l'économie de marché, socialement acceptables et respectueux de l'environnement.

9.4 Egalité des chances et des salaires femmes/hommes

- 1 Les parties au contrat soutiennent la réalisation de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'entreprise et encouragent le développement professionnel des femmes conformément à l'article 32.
- 2 Le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale doit être mis en œuvre dans l'entreprise par une politique salariale neutre du point de vue du genre.

9.5 Nouveautés pendant la durée du contrat

- 1 Si, pendant la durée de la convention, l'une des parties estime qu'une question importante concernant la présente CCT nécessite un éclaircissement ou si l'une des parties estime qu'une modification ou un complément à la présente CCT est nécessaire, les deux parties s'engagent à discuter de telles questions et à s'efforcer de trouver une solution en toute bonne foi.
- 2 Tant qu'un accord n'a pas été trouvé ou qu'une nouvelle solution n'a pas été trouvée, les dispositions existantes s'appliquent.

9.6 Divergences d'opinion

Si des divergences d'opinion surviennent entre les parties au contrat au sujet de l'interprétation ou de la violation de la CCT et que celles-ci ne parviennent pas à se mettre d'accord, chaque partie peut faire appel au tribunal arbitral. En cas de violation du contrat, celui-ci peut imposer une peine conventionnelle à la partie fautive.

Art. 10 Procédure d'arbitrage

- 1 Si les parties au contrat ne parviennent pas à un accord conformément à l'article 9.6, le litige est soumis à un tribunal arbitral. Avant de rendre sa décision, le tribunal arbitral peut soumettre une proposition de conciliation aux parties au contrat.
- 2 Le tribunal arbitral est composé d'un président ou d'une présidente et de deux autres membres. Le président ou la présidente est désigné(e) conjointement par les parties au contrat. La société STADLER et le syndicat Unia nomment chacun un membre supplémentaire du tribunal arbitral. Si les parties au contrat ne parviennent pas à s'entendre sur la désignation du président, celle-ci est confiée au tribunal arbitral du canton de Thurgovie, qui peut tenir compte des éventuelles propositions des parties dans sa décision.
- 3 La procédure est régie par les dispositions pertinentes du code de procédure civile suisse, sauf si les parties en conviennent autrement dans un cas particulier.
- 4 Les frais de procédure facturés par le tribunal arbitral sont supportés à parts égales par les deux parties, quelle que soit l'issue de la procédure. Par ailleurs, chaque partie supporte les frais qui lui sont directement imputables.
- 5 En règle générale, la procédure d'arbitrage doit être menée et achevée dans un délai de six mois.
- 6 La décision du tribunal arbitral est définitive, sous réserve d'un recours en nullité. Le siège du tribunal arbitral se trouve dans le canton de Thurgovie.

Art. 11 Contribution à la performance du syndicat Unia et au financement de tâches communes

- 1 Pour les prestations du syndicat Unia dans les domaines économique et social, mais aussi et surtout pour sa contribution au maintien de la paix du travail ainsi qu'au financement de tâches communes, la société STADLER verse une contribution de partenariat de 70 CHF par an pour tous les employés soumis à la convention.

- 2 Le jour de référence pour le nombre déterminant de travailleurs est le 30 juin. Un tiers de la cotisation annuelle est utilisé pour financer des tâches communes. Les parties au contrat s'entendent sur la gestion et l'affectation des fonds et établissent des directives à cet effet.
- 3 La mise en œuvre administrative fait l'objet d'un accord spécifique entre les parties.
- 4 Les deux tiers restants de la cotisation annuelle servent à rémunérer les prestations du syndicat Unia dans les domaines économique et social. Le syndicat Unia utilise ces fonds pour financer les frais administratifs, les coûts des contrats et la formation professionnelle continue. Les cours de formation continue qu'il organise sont donc accessibles à tous les travailleurs de l'entreprise.

Art. 12 Accords et dispositions d'exécution

Pour l'exécution de la CCT, les parties au contrat concluent, si nécessaire, des conventions complémentaires et édictent des dispositions d'exécution.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

Art. 13 Généralités

Les dispositions de la présente CCT s'appliquent aux contrats de travail individuels au sens de l'art. 357 CO. Dans la mesure où la CCT ne contient pas de réglementation, les dispositions légales et les règlements d'entreprise s'appliquent.

En cas d'éventuels accords individuels pour des dispositions qui ne sont pas réglées par la CCT entre la société STADLER et les travailleurs, la CCT prévaut dans tous les cas en cas de litige.

Art. 14 Secrets commerciaux

Pendant la durée des contrats de travail, l'employé ne doit pas fournir un travail régulier contre rémunération pour des tiers, dans la mesure où il violerait ainsi son devoir de fidélité et ferait notamment concurrence à l'employeur. Les employés ne doivent pas utiliser ou communiquer à d'autres des faits devant être tenus secrets, notamment des secrets de fabrication et d'affaires, dont ils ont eu connaissance au service de STADLER pendant la durée des contrats de travail; ils restent tenus au secret même après la fin de ceux-ci. A la fin du contrat de travail, les employés sont tenus de restituer immédiatement à la société STADLER tous les documents mis à leur disposition et les éventuelles copies qui en ont été faites.

Art. 15 Temps de travail

15.1 Temps de travail normal

- 1 Le temps de travail normal annualisé est basé sur maximum 2 080 heures (52 semaines x 40 heures) pour les salariés à temps complet. Les collaborateurs sont tenus d'interrompre leur temps de travail au moins 2 x 15 minutes par jour. Les pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail net de 40 heures.
Lors de congés, les jours fériés qui tombent un jour ouvrable ou des absences payées sont comptabilisés à hauteur de 8,0 heures par jour de travail.
- 2 Si nécessaire, la direction du site convient avec le syndicat Unia d'un modèle d'annualisation du temps de travail par le biais d'une convention séparée.
- 3 Les parties au contrat de la CCT conviennent d'un règlement qui régit de manière exhaustive le travail en équipe, y compris les allocations et les bonifications de temps pour tous les sites.

- 4 La récupération du temps de travail est d'une heure par semaine et est indiqué séparément à chaque collaborateur. La compensation des heures anticipées est réglée en accord avec la commission du personnel conformément au règlement sur le temps de travail.

15.2 Heures supplémentaires

- 1 Les travailleurs sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires dans la mesure où elles sont nécessaires et peuvent être exigées de bonne foi. Les intérêts des travailleurs, notamment ceux qui ont des responsabilités familiales, doivent être particulièrement pris en compte. Les heures supplémentaires ne peuvent être ordonnées qu'avec l'accord des collaborateurs concernés. D'un commun accord, les heures supplémentaires peuvent également être compensées par du temps libre de même durée.
- 2 Si le temps de travail hebdomadaire dépasse 40 heures, il y a heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont rémunérées avec un supplément de salaire de 25 % à partir de la 41e heure hebdomadaire. La récupération du temps de travail est exclue.
- 3 Est considérée comme travail supplémentaire toute prestation de travail ordonnée par l'entreprise en dehors de la durée normale du travail quotidien à partir de la 41e heure hebdomadaire. La récupération du temps de travail est exclue.

15.3 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

- 1 Le travail de nuit temporaire est indemnisé par une majoration de salaire de 30 %. Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 23 heures et 5 heures. Le travail de nuit permanent est compensé par une majoration de temps de 10 % et un supplément de salaire de 15 %. Le supplément de temps est cumulable et doit être perçu au cours d'une année civile. Les compensations respectives se font après accord entre les travailleurs concernés et leurs supérieurs directs. Si l'heure de minuit est dépassée, une pause de 30 minutes payée par l'entreprise est accordée.
- 2 Est considéré comme travail du dimanche le travail qui doit être effectué les dimanches et jours fériés légaux entre 23 heures la veille et 23 heures le dimanche ou le jour férié; ce travail est indemnisé par un supplément de salaire de 50 %. Dans ce cas, une majoration de temps de 10 % est également accordée. En outre, il existe un droit à un jour de repos compensatoire de 24 heures, les dispositions relatives au temps de repos selon la loi sur le travail devant être respectées.

15.4 Calcul du taux horaire

Pour calculer le salaire horaire, le salaire mensuel sans les allocations est divisé par 173 (temps de travail théorique de 40 heures/semaine).

Art. 16 Salaire

16.1 Négociations salariales

Les salaires mensuels effectifs sont adaptés chaque année au renchérissement (indice de renchérissement d'octobre), si les possibilités économiques de la société STADLER le permettent. Les exceptions individuelles doivent être justifiées.

16.2 Salaires minimums

Les parties au contrat négocient les salaires minimaux dans la mesure où le renchérissement dépasse 2 % (indice de renchérissement d'octobre 2015).

16.3 Période de paie et salaire minimum

1 Les employés de STADLER sont en principe payés au mois. Le salaire minimum (x 13) s'élève à pour un taux d'occupation de 100 % au 1er janvier 2016:

- Technicien(ne)s des hautes écoles spécialisées 6 200 CHF
- Ouvriers qualifiés CFC à partir de 25 ans 4 700 CHF
- Ouvriers qualifiés CFC jusqu'à 25 ans 4 400 CHF
- Travailleurs qualifiés avec apprentissage de 2 ans 4 200 CHF
- Travailleurs auxiliaires à partir de 20 ans 4 200 CHF

Les salaires minimaux suivants sont appliqués pour les apprentis (x 13):

- 1re année d'apprentissage: 650 CHF
- 2e année d'apprentissage: 900 CHF
- 3e année d'apprentissage: 1 200 CHF
- 4e année d'apprentissage: 1 400 CHF

2 Les salaires minimaux peuvent être différents pour les travailleurs titulaires de diplômes étrangers à la profession, pour les travailleurs dont la capacité de travail est réduite et pour les jeunes travailleurs de moins de 20 ans sans diplôme professionnel, afin de favoriser, dans la mesure du possible, l'intégration de ces personnes dans l'entreprise.

16.4 Salaires en cas d'empêchement de travailler

1 Si le travailleur est empêché de travailler, le salaire correspond à:

- Pour les travailleurs mensualisés, le salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé, sans une éventuelle indemnité de frais, pour autant que celle-ci ne fasse pas partie intégrante du salaire.
- Pour les travailleurs soumis à un système de salaire au rendement, le salaire moyen pendant une période de 12 mois précédant l'empêchement de travailler, sans une éventuelle indemnité pour frais.

2 Le salaire comprend les primes d'équipe en cas de travail en équipe permanent, mais pas les primes de pénibilité telles que celles liées à la chaleur, au bruit, etc.

3 Si des prestations de remplacement du salaire remplacent le salaire, le versement en cas d'empêchement de travailler ne doit pas être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation de travail. Les déductions différentes selon qu'il s'agit d'une prestation de travail ou d'un empêchement de travailler sont prises en compte, en particulier les cotisations de sécurité sociale qui ne sont pas dues en cas d'empêchement de travailler.

Art. 17 13. salaire mensuel

1 En règle générale, les travailleurs reçoivent le 13e salaire par moitié au 30 juin et au 30 novembre. Si les contrats de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13e salaire est versé au prorata temporis.

2 Le salaire mensuel normal est déterminant pour le calcul du 13e salaire, y compris les primes d'équipe en cas de travail en équipe permanent, sans les suppléments tels que les allocations familiales, les indemnités pour heures supplémentaires, etc. Le salaire mensuel pris en compte est la moyenne des 12 salaires mensuels précédents. Si la durée est inférieure à 12 mois, c'est la moyenne des mois complets passés en tant qu'employé qui s'applique.

Art. 18 Prime de Noël/bonus

- 1 Les employés qui ont un contrat de travail avec STADLER au 31 décembre reçoivent chaque année en décembre, à titre de gratification, une prime de Noël d'au moins 1 000 CHF bruts, si la marche des affaires le permet. En cas d'entrée en cours d'année, le paiement est effectué au prorata temporis.
- 2 En fonction de la marche des affaires et des performances personnelles, les employés reçoivent un bonus supplémentaire d'un montant brut moyen de 1 000 à 3 000 CHF. Le bonus est versé en mars de l'année suivante aux employés qui ont un contrat de travail avec la société STADLER au 31 mars.
- 3 Les employés travaillant à temps partiel reçoivent une éventuelle prime de Noël et un bonus en fonction de leur taux d'occupation.
- 4 Dans la mesure où la prime de Noël et/ou le bonus ne sont pas versés, la commission du personnel peut demander une justification à la direction.

Art. 19 Allocations familiales

La société STADLER verse des allocations familiales conformément aux dispositions correspondantes de la loi sur les allocations familiales ainsi qu'aux dispositions pertinentes des lois cantonales en vigueur.

Art. 20 Congés

20.1 Durée

- 1 A partir du 1er janvier 2016, la durée des vacances est de, par année civile:

Classe d'âge	jours travaillés
après l'âge de 20 ans révolus	23
après l'âge de 30 ans révolus	25
après l'âge de 40 ans révolus	26
après l'âge de 50 ans révolus	28
après l'âge de 60 ans révolus	31

- 2 La durée des congés pour les apprentis et les jeunes est de:

Apprentie	Jeunes	jours travaillés
1re année d'apprentissage jusqu'à l'âge de 17 ans révolus		35
2e année d'apprentissage à partir de 17 ans révolus		30
3e + 4e années d'apprentissage	A partir de l'âge de 18 ans jusqu'à l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans inclusivement	30

- 3 La société STADLER peut imputer des événements similaires aux vacances, tels que camps d'apprentis, vacances de jeunes, etc. à la 6e semaine de vacances pour les apprentis et les jeunes.

20.2 Calcul du droit aux congés

- 1 Est déterminant pour le calcul de la durée des vacances le nombre d'années d'âge que le travailleur a atteint au 1er janvier de l'année civile pour laquelle les congés sont accordés.
- 2 Les jours fériés qui tombent pendant des congés payés selon l'Art. 21 ne sont pas considérés comme des jours de congé.

- 3 Les employés entrants et sortants reçoivent des vacances en fonction de la période pendant laquelle les contrats de travail seront ou ont été en vigueur au cours de l'année civile.
- 4 Si un travailleur résilie son contrat de travail après avoir pris des vacances, pour autant que celles-ci n'aient pas été ordonnées, comme par exemple des vacances d'entreprise, la société STADLER peut exiger le remboursement du salaire correspondant aux congés pris en trop.

20.3 Réduction du droit aux congés

- 1 Les absences pour cause de service militaire, d'accident ou de maladie, pour autant que leur durée totale dépasse trois mois dans l'année civile, sont déduites des congés en ce sens que pour le quatrième mois complet d'absence et chaque mois supplémentaire, les vacances sont réduites d'un douzième du droit annuel aux vacances.
En cas de congé non payé, la réduction des congés est immédiate.
- 2 La compensation d'autres absences avec les vacances est laissée à l'appréciation de la société STADLER. Le congé non payé pour soigner des membres de la famille malades n'est pas pris en compte.

20.4 Prise de congés

- 1 La fixation de la date des vacances est réservée à la société STADLER; l'entreprise doit tenir compte des souhaits des travailleurs dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise. En règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile pour laquelle elles sont accordées. Le regroupement des congés de deux années consécutives n'est autorisé qu'avec l'accord de la société STADLER.
- 2 Les vacances ne peuvent pas être compensées par des prestations en espèces ou d'autres avantages pendant la durée des contrats de travail. L'art. 20.4 al. 3 ci-après demeure réservé. Si, en cas de résiliation des rapports contractuels, les vacances auxquelles le travailleur a encore droit à ce moment-là ne peuvent pas être prises ou ne peuvent l'être que partiellement jusqu'à l'expiration du délai de résiliation, une compensation correspondante est versée sous forme de salaire.

3

Art. 21 Jours fériés et jours non ouvrables

- 1 Après consultation de la commission du personnel, la société STADLER fixe au moins 10 jours fériés payés (y compris le 1er août) par an, dans l'esprit d'une réglementation durable.
- 2 Les jours fériés et les jours chômés qui tombent sur un samedi ou un dimanche non travaillé ne peuvent pas être remplacés par d'autres jours de congé.
- 3 Les éventuels autres jours fériés et jours non travaillés doivent être anticipés ou récupérés, ou un congé non payé peut être accordé.

Art. 22 Maintien du salaire en cas de maladie et d'accident

- 1 En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les employés reçoivent 100 % de leur salaire pendant 4 semaines au cours de la première année de service et pendant 90 jours à partir de la deuxième année de service, conformément à l'art. 16.4. Pour le reste, l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire est régie par les articles 324a et 324b CO.
- 2 La société STADLER conclut une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie pour l'ensemble de ses employés. Dans ce contexte, chaque employé doit être assuré pour une indemnité journalière maladie d'au moins 80 % de son salaire. Les prestations d'assurance doivent être versées pendant au moins 720 jours civils sur une

période de 900 jours civils consécutifs.

En cas d'incapacité de travail partielle, l'indemnité journalière de maladie doit être versée proportionnellement.

Les primes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie sont payées à parts égales par l'employeur et l'employé.

Lorsque des employés quittent l'entreprise, le passage à l'assurance individuelle d'indemnités journalières doit être garanti par le contrat collectif.

- 3 Pour les accidents professionnels et non professionnels, les travailleurs sont assurés auprès de la SUVA conformément aux dispositions de celle-ci. Les réductions des prestations d'assurance selon les art. 37 et 39 de la LAA demeurent réservées. Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge des employés.
- 4 Les employés de STADLER sont assurés pour la perte de salaire non couverte par la SUVA. Les primes de cette assurance complémentaire contre les accidents sont prises en charge par STADLER, celles de l'assurance complémentaire contre les accidents non professionnels par les assurés.

Art. 23 Maintien du salaire en cas de congé de maternité

- 1 Le congé de maternité est de 18 semaines et peut être pris - d'un commun accord entre STADLER et l'employée - au plus tôt 2 semaines avant l'accouchement.
- 2 Le salaire pour les 18 semaines est de 100 %. L'indemnisation des allocations pour perte de gain est versée en faveur de la société STADLER.

Art. 24 Indemnité de service militaire et de service civil

- 1 Pendant l'école de recrues, l'école de sous-officiers et d'officiers ainsi que pendant le service civil, l'allocation s'élève à:
 - Pour les personnes sans obligation d'entretien 80 % du salaire
 - Pour les personnes avec obligation d'entretien 90 % du salaire
- 2 Pendant les autres services, comme les cours de répétition et les cours de protection civile, l'indemnité s'élève à 100 % du salaire.
- 3 Les indemnités légales pour perte de gain sont incluses dans ces taux. Si l'allocation pour perte de gain est plus élevée que les taux mentionnés à l'art. 24, al. 1 et 2, elle est versée.
- 4 La société STADLER peut faire dépendre l'octroi de l'indemnité de service militaire pour un service militaire d'une durée supérieure à deux mois par an de l'engagement de l'employé à poursuivre les rapports de service pendant au moins 12 mois après le service militaire.
- 5 Ces dispositions s'appliquent à tout service effectué dans l'armée, la protection civile ou le service civil de remplacement pour lequel une allocation pour perte de gain (APG) est versée et qui n'est pas expressément désigné comme volontaire.
La réglementation ci-dessus s'applique au service de paix. Pour un éventuel service actif, des accords divergents à conclure sont réservés.

Art. 25 Paiement des absences

25.1 Absences payées

Les absences suivantes sont remboursées aux travailleurs soumis à la CCT:

1	En cas de mariage ou d'enregistrement du partenariat	2 jours
2	En cas de mariage ou d'enregistrement du partenariat d'un enfant	1 jour
3	A la naissance d'un enfant	1 jour

4	En cas de décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant, des parents ou des beaux-parents	3 jours
5	En cas de décès des grands-parents, du gendre, de la belle-fille ou des frères et sœurs	1 jour
6	En cas de recrutement	Jusqu'à 3 jours
7	En cas de changement de domicile, pour autant qu'il ne soit pas lié à un changement d'employeur	1 jour
8	Pour les soins de membres de la famille malades vivant en communauté domestique, lorsqu'aucune solution alternative ne peut être trouvée ou que les soins ne peuvent pas être organisés autrement	Jusqu'à 3 jours par incident

25.2 Absences de courte durée

Les courtes absences pour régler des affaires personnelles qui ne peuvent être différées doivent être anticipées ou rattrapées, à moins que l'employeur ne les autorise en les imputant sur le temps de travail.

Art. 26 Exercice de fonctions publiques

- 1 Il est recommandé à la société STADLER de faciliter l'exercice de fonctions publiques par les employés dans la mesure où le fonctionnement de l'entreprise le permet.
- 2 Lors de l'exercice d'une fonction publique, STADLER et les employés doivent s'entendre individuellement sur le paiement du salaire par STADLER.
- 3 Les experts qui participent, sur mandat d'un canton ou d'une association professionnelle, aux examens de fin d'apprentissage des professions de l'industrie des machines ou aux examens organisés par des organisations paritaires d'examen, bénéficient d'un congé payé pour cette tâche, en accord avec la société STADLER.
En outre, ils ont droit à un congé payé pouvant aller jusqu'à trois jours par an s'ils suivent des cours d'experts organisés par la Confédération, les cantons ou une organisation paritaire d'examens.
La rémunération n'est pas due si les organisations concernées paient la perte de salaire des experts et expertes ou une indemnité journalière comparable.

Art. 27 Congé de formation professionnelle

- 1 La société STADLER encourage la formation professionnelle continue qui est en rapport avec l'activité d'exécution, entre autres par les mesures suivantes:
 - Orientation professionnelle
 - Programmes de formation continue et offres de cours propres
 - Participation à des institutions externes de formation continue
 - Libération du travail pour les travailleurs désireux de se former
 - Prise en charge partielle ou totale des frais de cours
- 2 La société STADLER encourage la formation continue qui soutient l'amélioration de la qualification des travailleurs.
- 3 La société STADLER accorde des congés payés pour la formation professionnelle continue au sein ou en dehors de l'entreprise, si les employés sont disposés à apporter de leur côté une contribution en argent, en temps libre, en vacances ou en autres prestations. Il convient de tenir compte du fonctionnement de l'entreprise.

Art. 28 Congé pour activités syndicales

- 1 Les travailleurs ont droit à un congé payé pour des activités syndicales au sein d'organes ou de groupes d'entreprise du syndicat Unia, si:
 - a) Une manifestation syndicale statutaire est organisée pour la branche, comme par exemple une commission industrielle, une conférence de branche, etc.
 - b) L'employé(e) est membre élu(e) de l'organe correspondant d'Unia ou sa présence est justifiée;
 - c) La société STADLER est informée en temps utile;
 - d) Le syndicat Unia ne verse pas de perte de salaire ou d'indemnité journalière comparable.

- 2 En outre, le groupe d'entreprises Unia a le droit:
 - a) D'organiser une assemblée du personnel une fois par an et par site en dehors des heures de travail dans l'entreprise;
 - b) Après accord préalable avec les directeurs de site, d'informer les travailleurs sur leur lieu de travail de leur appartenance à Unia. Ils peuvent être aidés par des délégués syndicaux, des membres de la commission du personnel ou des secrétaires Unia.

Art. 29 Résiliation du contrat de travail

29.1 Période d'essai et résiliation

- 1 La période d'essai est de trois mois. Pendant cette période, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par les deux parties, moyennant un préavis de 5 jours ouvrables.
- 2 Un licenciement après la période d'essai en raison de la performance ou du comportement doit être précédé d'un avertissement/préavis écrit avec un délai d'un mois. Durant cette période, la personne menacée de licenciement doit avoir la possibilité de modifier son comportement. Les licenciements selon les articles 337 et suivants du CO sont exclus de cette réglementation. Dans tous les cas, la commission du personnel doit être informée des licenciements envisagés et de leurs motifs, dans le respect du devoir de discrétion. La résiliation doit être faite par écrit et motivée pour la fin d'un mois; elle doit être reçue par la partie concernée au plus tard le dernier jour du mois.
- 3 Les contrats individuels de travail peuvent prévoir par écrit des délais de préavis réciproques plus longs que ceux prévus à l'art. 29.1.

29.2 Résiliation en temps inopportun

- 1 Après la période d'essai, la société STADLER ne peut pas mettre fin au contrat de travail:
 - a) Pendant le service obligatoire suisse dans l'armée, la protection civile ou le service de remplacement des travailleurs et, si le service dure plus de douze jours, quatre semaines avant et après;
 - b) Pendant que le travailleur est totalement ou partiellement empêché de travailler, sans faute de sa part, par suite de maladie ou d'accident, à savoir
 - En cas d'accident non professionnel, pendant 30 jours au cours de la première année de service, pendant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service incluse et pendant 180 jours à partir de la sixième année de service
 - En cas de maladie, jusqu'à ce que le droit aux prestations de l'assurance d'indemnités journalières de maladie soit épuisé
 - En cas d'accident du travail, jusqu'à ce que le droit aux prestations selon la LAA/SUVA soit épuisé
 - c) Pendant la grossesse d'une travailleuse et pendant les 18 semaines suivant la naissance;
 - d) Pendant les quatre premières semaines d'une prestation de service du travailleur ordonnée par l'autorité fédérale compétente pour une action d'aide à l'étranger.
- 2 Le congé donné pendant l'une des périodes de suspension fixées à l'alinéa précédent est nul; si, au contraire, le congé a été donné avant le début d'une telle période, mais que le délai de congé n'a pas expiré à cette date, l'expiration de ce délai est suspendue et ne reprend qu'à la fin de la période de suspension.
- 3 En cas de soupçon d'abus, un examen par un médecin-conseil peut être ordonné. Si les soupçons d'abus se confirment, le contrat de travail du collaborateur concerné peut être résilié en respectant le délai de résiliation ordinaire.

- 4 Si une date de fin, telle que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, est applicable à la fin du contrat de travail et que cette date ne coïncide pas avec la fin du délai de préavis qui continue à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la prochaine date de fin.

29.3 Whistleblowing (mécanisme de dénonciation)

Les personnes qui observent des abus sur leur lieu de travail et qui les signalent en interne au supérieur hiérarchique concerné sont protégées par la direction du groupe après épuisement des voies hiérarchiques.

29.4 Protection contre le licenciement des travailleurs âgés

En cas de restructuration, les travailleurs âgés de 58 ans et plus bénéficient d'une protection particulière. Il s'agit d'éviter que ces travailleurs soient touchés par le chômage. Dans de tels cas, on essaie de trouver une solution par le biais d'une retraite anticipée ou d'un reclassement.

Dans les autres cas de licenciement envisagé d'employés âgés de 58 ans et plus, la commission du personnel est informée à temps.

Art. 30 Prévoyance en faveur du personnel

Le personnel de STADLER bénéficie d'une assurance vieillesse, décès et invalidité conformément au règlement de la fondation de prévoyance, qui est remis en plus de la présente CCT.

Art. 31 Formation des apprentis

- 1 Les parties au contrat se reconnaissent dans le système suisse de formation professionnelle et s'engagent à le promouvoir et à le développer. Elles accordent une importance particulière au maintien et à la valorisation de l'apprentissage. Les apprentis qui s'y prêtent doivent avoir la possibilité de fréquenter l'école professionnelle supérieure afin de pouvoir obtenir une maturité professionnelle. Les apprentis qui en ont besoin doivent avoir la possibilité de suivre des cours d'appui et d'autres mesures de soutien.
- 2 Les parties au contrat veillent à ce qu'une information paritaire sur la présente CCT soit donnée aux apprentis au cours de leur formation.
- 3 La société STADLER a pour objectif de continuer à employer les apprentis après la réussite de leur apprentissage. La condition est un comportement approprié et de bons résultats pendant l'apprentissage.

Art. 32 Promotion des femmes

- 1 Le développement professionnel des femmes doit être encouragé dans l'entreprise.
- 2 Pour promouvoir l'égalité des chances, est recommandé par la société STADLER:
 - De faciliter l'accès des femmes aux métiers d'apprentissage de l'industrie mécanique,
 - D'encourager le développement professionnel des femmes,
 - De faciliter les possibilités de promotion pour les femmes et
 - De faciliter et encourager la réinsertion des femmes dans leur profession habituelle ou dans une nouvelle profession.
- 3 A cette fin, il convient notamment de recourir à l'orientation de carrière et d'encourager la formation continue de manière individuelle.
- 4 De nouvelles formes de travail et d'horaires doivent être proposées aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, en fonction des possibilités de l'entreprise.

Art. 33 Egalité de traitement et intégration des travailleurs étrangers

- 1 Il s'agit de promouvoir l'intégration des travailleurs étrangers et d'éviter un sentiment xénophobe.
- 2 Les parties au contrat soutiennent l'égalité de traitement et l'intégration des travailleurs étrangers dans l'entreprise et à tous les niveaux, en particulier par la promotion des compétences linguistiques et notamment en matière de rémunération, de formation, de perfectionnement et de promotion.
- 3 Ils ne tolèrent en aucun cas un climat de xénophobie dans l'entreprise.

Art. 34 Promotion des travailleurs handicapés

L'entreprise s'engage à promouvoir les personnes handicapées afin d'assurer leur intégration et leur formation et de créer et de maintenir des emplois adaptés.

Art. 35 Santé et sécurité au travail

- 1 La société STADLER et les travailleurs coopèrent pour faire appliquer toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé et à la prévention des accidents et des maladies professionnelles dans l'entreprise.
- 2 Les travailleurs ou leurs commissions du personnel doivent être informés et consultés sur les questions de santé et les problèmes et risques liés aux nouveaux produits et procédés qui les concernent.
- 3 Lors de la conception de l'environnement de travail, il convient d'accorder une attention particulière aux exigences en matière de protection de la santé et de sécurité au travail.

Art. 36 Protection du droit de la personnalité

L'intégrité personnelle des travailleurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par les actes, le langage et les images doit être combattue et réparée. La direction, les cadres et la commission du personnel coopèrent pour créer dans l'entreprise un climat de respect personnel et de confiance qui puisse empêcher les abus, les agressions et le harcèlement sexuel.

Art. 37 Protection des données personnelles

37.1 Principes

- 1 L'enregistrement de données à caractère personnel au moyen d'installations électroniques doit se limiter à ce qui est nécessaire pour l'entreprise.
- 2 La société STADLER doit désigner les personnes qui ont accès aux données enregistrées.
- 3 Les employés doivent avoir accès, sur demande, aux données enregistrées électroniquement les concernant.
- 4 Les données à caractère personnel erronées doivent être rectifiées.
- 5 En cas de départ de l'entreprise, les données personnelles qui ne sont plus nécessaires à des fins internes à l'entreprise ou à des fins administratives ou statistiques doivent être supprimées. Sur demande, les données restantes doivent être communiquées aux travailleurs.

37.2 Droits des commissions du personnel

Les commissions du personnel ont le droit d'être informées à temps sur les systèmes de saisie et de traitement des données personnelles au moyen d'installations électroniques et sur la réglementation des droits d'accès.

37.3 Systèmes de surveillance et de contrôle

- 1 Les systèmes de surveillance et de contrôle destinés à surveiller exclusivement le comportement des travailleurs sur leur lieu de travail ne doivent pas être utilisés.
- 2 En sont exclus le contrôle de présence des travailleurs, l'enregistrement du temps de travail ainsi que la saisie des données d'entreprise.

Art. 38 Participation des travailleurs dans l'entreprise

38.1 Objectifs de la participation

- 1 La participation des travailleurs dans l'entreprise doit permettre d'atteindre les objectifs suivants:
 - Le développement personnel des travailleurs et la satisfaction au travail
 - Le renforcement des droits de participation et de la coresponsabilité des travailleurs/euses
 - La promotion d'un bon climat de travail
 - Promouvoir l'intérêt pour le travail et la performance de l'entreprise
- 2 Les parties au contrat ont la volonté de promouvoir la participation des travailleurs dans l'entreprise.
 - Dans l'espace de travail personnel
 - Par la commission du personnel

38.2 Participation à l'espace de travail personnel

- 1 Les parties au contrat partent du principe que les objectifs de la participation doivent d'abord être poursuivis dans le domaine du travail personnel. Elles estiment que les travailleurs informés, réfléchis et intéressés par l'entreprise sont les mieux à même d'exploiter leurs connaissances et leurs capacités.
- 2 Elles sont convaincues qu'à cette fin il convient d'appliquer les méthodes de gestion d'entreprise qui confèrent aux travailleurs des tâches claires et des domaines de compétence et de responsabilité conformes à celles-ci. Leur attribution doit se faire de manière à ce que les connaissances et les capacités des travailleurs soient pleinement exploitées et que leur implication dans la préparation et le processus de décision soit encouragée. Les entretiens avec les collaborateurs doivent permettre d'informer et d'encourager les travailleurs. Cela peut se faire individuellement ou en groupe.
- 3 Les parties au contrat se rendent compte que l'application de tels principes de gestion doit être portée par la conviction et l'effort personnel permanent de tous les participants et ne peut donc pas être ordonnée et réglée de manière générale. Les parties au contrat soutiennent toutes les mesures visant à promouvoir ces efforts.

38.3 Commissions du personnel

- 1 Les commissions du personnel sont constituées en tenant compte de l'art. 6 ainsi que des dispositions légales (loi sur la participation) au moyen d'un règlement qui est convenu entre la société STADLER et le syndicat Unia.

- 2 Ce règlement doit notamment préciser:
- Election et composition de la commission du personnel
 - Modification des domaines de représentation
 - Position de la commission du personnel
 - Procédure en cas de licenciement de membres de la commission du personnel
 - Facilités dans l'exercice du mandat
 - Libération pour la formation des membres
 - Domaine de compétences général
 - Collaboration entre la commission du personnel et les collaborateurs
 - Collaboration entre la commission du personnel et la direction
 - Droits de participation au sens de l'information, de la consultation, de la codécision et de l'autogestion
 - Domaines de participation
 - Divergences d'opinion sur les questions de participation
 - Conditions d'élection

Art. 39 Mesures de maintien de l'emploi

39.1 Principes

- 1 Les parties au contrat considèrent le maintien et la création d'emplois en Suisse comme une préoccupation fondamentale. Elles sont conscientes que cet objectif ne peut être atteint qu'avec des entreprises innovantes et compétitives à l'échelle mondiale et qu'un renouvellement constant des emplois doit avoir lieu dans le cadre de l'évolution technique et économique.
- 2 Les parties au contrat conviennent que, tout en maintenant la compétitivité, les possibilités existantes de maintien et de renouvellement des emplois doivent être exploitées dans les entreprises.
- 3 Les parties au contrat se rendent compte que les changements techniques et économiques ou les modifications du marché peuvent rendre inévitables des transferts d'entreprises, des licenciements ou/et des fermetures d'entreprises.
- 4 Les parties au contrat s'engagent à ce que, en cas de licenciements pour des raisons économiques ou structurelles, les licenciements soient évités dans la mesure du possible ou que les difficultés humaines et économiques pour les travailleurs soient évitées et atténuées par des mesures appropriées.

39.2 Collaboration avec la commission du personnel en cas de risque pour l'emploi

L'entreprise s'efforce d'informer suffisamment tôt la commission du personnel d'une menace prévisible sur les postes de travail suite à des adaptations structurelles ou organisationnelles devenues nécessaires et de discuter avec elle des possibilités de maintien des postes de travail. Il s'agit notamment d'examiner des mesures dans le domaine du temps de travail, des mesures préventives selon la loi sur l'assurance-chômage et des dérogations temporaires aux dispositions de la présente CCT relatives au contrat de travail.

39.3 Consultation sur les projets de licenciement

- 1 Si l'entreprise envisage de licencier 10 % ou plus des travailleurs dans un délai de 125 jours ouvrables, elle doit consulter à temps la commission du personnel et le syndicat Unia. La consultation doit avoir lieu au plus tard 10 jours ouvrables avant la décision de la direction et au moins 30 jours ouvrables avant l'introduction des mesures. Elle leur fournit tous les renseignements utiles, les informe par écrit des motifs des licenciements, du nombre de personnes concernées, du nombre de travailleurs habituellement employés ainsi que de la période au cours de laquelle les licenciements seront prononcés et leur donne la possibilité de présenter des propositions en vue d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre ainsi que d'en atténuer les conséquences. Pour ce faire, il convient d'accorder un délai approprié à la situation concrète selon les règles de la bonne foi, en tenant compte de l'état des informations à ce jour. Unia a la légitimité pour négocier directement avec la société STADLER sur les conséquences de telles mesures pour les travailleurs.
- 2 Si, à la suite d'un transfert d'entreprise, des mesures concernant les employés sont envisagées, la commission du personnel doit être consultée en temps utile avant la décision relative à ces mesures.

39.4 Information sur les licenciements

- 1 Si des licenciements doivent être prononcés à la suite d'une fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de transformations radicales de l'entreprise, ou si des travailleurs sont contraints de démissionner en cas de transfert d'entreprise pour des raisons de distance, la commission du personnel puis les travailleurs concernés doivent en être informés le plus tôt possible.
- 2 L'information doit être aussi complète que possible et contenir notamment les motifs des licenciements, le nombre de personnes concernées, le nombre de travailleurs habituellement concernés et la période au cours de laquelle les licenciements doivent être prononcés. Par ailleurs, il s'agit également d'informer sur les mesures à venir, leur organisation et leur déroulement dans le temps.
- 3 Si l'entreprise transfère l'exploitation ou une partie de l'exploitation à un tiers, elle doit informer la commission du personnel en temps utile avant l'exécution du transfert sur le motif ainsi que sur les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

Art. 40 Mesures visant à éviter ou à atténuer les difficultés en cas de licenciement

- 1 Si, malgré les mesures prévues à l'art. 39.3, des licenciements doivent être prononcés, l'entreprise a l'obligation de négocier un plan social avec la commission du personnel et Unia afin d'en atténuer les conséquences. Les participants peuvent se faire assister et représenter par une ou plusieurs personnes.
- 2 D'autres mesures visant à éviter ou à atténuer les difficultés humaines et économiques entrent principalement en ligne de compte:
 - Proposition d'autres emplois dans la propre entreprise
 - Recyclage interne et externe ciblé
 - Aide de l'employeur à la recherche d'emploi
 - Prolongation ou, à la demande des travailleurs, raccourcissement des délais de préavis
 - Facilités de déménagement/indemnités de déplacement
 - Retraite anticipée avec prestations complémentaires
 - Libre passage complet de la prévoyance professionnelle de l'entreprise
 - Prestations supplémentaires dans des cas individuels difficiles

- Primes de maintien en poste pour les travailleurs qui s'engagent à poursuivre leur contrat de travail au-delà du délai de préavis
- Versement anticipé d'allocations pour les anniversaires de travail ou d'entreprise dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail
- Concession sur les prêts existants
- Renonciation aux clauses de non-concurrence
- Accommodation en cas de demande de remboursement des frais d'éducation et de formation
- Aide à l'achèvement des cours de formation et de perfectionnement en cours.

Art. 41 Traitement des conséquences

- 1 Les travailleurs individuels concernés peuvent faire appel à la commission du personnel pour les aider et les guider dans l'examen et la mise en œuvre de ces mesures.
- 2 En cas de nombre important de licenciements selon l'art. 39.3, la commission du personnel peut demander la mise en place d'une commission paritaire du plan social, soumise à la juridiction arbitrale selon l'art. 10, pour l'exécution du plan social.

Art. 42 Entrée en vigueur

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2016 et peut être résiliée par lettre recommandée au plus tôt le 31 mars 2022, moyennant un préavis de six mois. Si la CCT n'est pas dénoncée par une partie au contrat, sa durée de validité est prolongée d'une année supplémentaire avec le même délai de résiliation.

Bussnang/Bern, le 9 octobre 2015

STADLER Rail Group

Peter Spuhler
Group CEO

Christoph Suter
Directeur HR, membre de la direction

Syndicat Unia, secteur de l'industrie

Corrado Pardini
Responsable du secteur Industrie
Membre de la direction

Pierluigi Fedele
membre de la direction

Christian Gusset
Membre de la direction
Membre de la direction

Matteo Pronzini
BL MEM - Industrie

Commission du personnel:

Ramona Thurnher
COPE Altenrhein

Nino Stuber
COPE Bussnang

Michael Maloca
Peko Winterthur