

Convention collective de travail pour les entreprises de bus et de tramway du canton de Berne

Édition 2025



**Association bernoise des entreprises de
transports concessionnées (KBU)**

vpod  transports urbains  **sey**

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

 **syndicom**
GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION
SYNDICAT DES MÉDIAS ET DE LA COMMUNICATION
SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE
SINDICATO DI LOS MEDIAS E DE LA COMUNICAZION

Convention-cadre

entre

KBU

Association bernoise des entreprises de transports concessionnées
Berne

Association d'employeurs

et

SSP

Syndicat suisse des services publics

Birmensdorferstrasse 67, Case postale, 8036 Zürich

SEV

Syndicat du personnel des transports

Steinerstrasse 35, Case postale, 3000 Berne 6

syndicom

Syndicat des médias et de la communication

Monbijoustrasse 33, Case postale 6336, 3011 Berne

Syndicats

Etat au 1^{er} janvier 2025

Sommaire

1	Introduction	5
1.1	But	5
1.2	Champ d'application	6
1.3	Conventions d'entreprise	6
1.4	Droit applicable	6
	Dispositions obligationnelles	
2	Rapports entre les parties à la convention	7
2.1	Entrée en vigueur et validité	7
2.2	Parties contractantes	7
2.3	Adhésion à la convention	7
2.4	Négociations sur les chiffres-clés fixés dans l'annexe 1 à la CCT	8
2.5	Règlement des différends	8
2.6	Tribunal arbitral	8
2.7	Contrôle des entreprises	9
2.8	Adaptations de la convention	9
2.9	Résiliation de la convention	9
2.10	Paix de travail	10
2.11	Participation des employé-e-s	10
2.12	Liberté d'association	11
2.13	Extension du champ d'application	11
2.14	Langues contractuelles	11
	Dispositions normatives	
3	Engagement et résiliation du contrat de travail	12
3.1	Contrat d'engagement	12
3.2	Délai de congé	12
3.3	Activités annexes	13
3.4	Egalité	13
3.5	Protection de la personnalité et des données	13

4	Temps de travail et vacances	14
4.1.	Généralités	14
4.2	Temps de travail (principe)	14
4.3	Temps de travail journalier	14
4.4	Heures supplémentaires	14
4.5	Compensation et rémunération des heures supplémentaires	14
4.6	Pauses et interruptions du travail	15
4.7	Respect de la protection de la santé dans la planification des tours de services	15
4.8	Vacances	15
4.9	Jours de repos	15
4.10	Absences payées	16
4.11	Cours de formation continue	16
4.12	Congés payés pour activité syndicale	17
4.13	Mandats publics	17
4.14	Services des pompiers	17
	4.14.1 Services bénévoles	17
	4.14.2 Services obligatoires	17
4.15	Libération du personnel des transports publics du service militaire et civil	17
5	Salaires et allocations	18
5.1	Salaire de base (salaire annuel)	18
5.2	Treizième salaire	18
5.3	Perspective salariale individuelle	18
5.4	Allocation pour enfants	18
5.5	Suppléments au salaire	18
5.6	Allocation d'inconvénients	18
5.7	Frais (remboursement des frais occasionnés)	19
5.8	Primes de fidélité (cadeaux d'ancienneté)	19
5.9	Vêtements de travail et de service	19
5.10	Rémunération moyenne du personnel roulant d'une entreprise	19

6	Versement du salaire en cas d'incapacité de Travail	21
6.1	Dispositions générales	21
6.2.	Maladie	22
6.3	Accident	22
6.4	Paiement du salaire en cas de service militaire suisse et autres services obligatoires de Suisse	22
6.5	Occupation de femmes enceintes	23
6.6	Congé de maternité	23
6.7	Jouissance du salaire	24
6.8	Perte du permis de conduire	24
7	Prévoyance professionnelle	24
8	Reprise du personnel	25
8.1	Reprise du personnel en cas de reprise des lignes de transports publics après un appel d'offres public	25
8.2	Protection de licenciement pour le personnel repris	26
9	Dispositions finales	26
 Annexes		
	Annexe 1: Tableau des salaires	28
	Annexe 2: Zones de salaire	30
	Annexe 3: Engagement avec salaire à l'heure	31

1 Introduction

Par la conclusion du présent contrat, les parties à la convention expriment leur volonté, d'une part, de collaborer de manière constructive dans toutes les questions touchant le personnel, d'autre part, de contribuer à un développement sain des transports publics dans le Canton de Berne. La convention collective de travail cadre (ci-après CCT-cadre ou convention-cadre) est assujettie au principe de la bonne foi, qui oblige les parties à la convention à apprécier avec beaucoup de compréhension les intérêts réciproques.

1.1 But

Dans l'intérêt des entreprises assujetties (ci-après employeur) et du personnel qu'elles emploient (ci-après employé-e-s), la présente CCT-cadre a pour but de:

- fixer des conditions de travail et d'engagement modernes;
- garantir l'égalité des sexes et de traitement chez les employé-e-s;
- promouvoir de bonnes relations entre les employé-e-s et leur personnel respectif;
- approfondir la coopération entre les parties à la convention;
- permettre au personnel ainsi qu'à son syndicat de participer de manière active et responsable à l'établissement des conditions de travail et d'engagement;
- garantir les emplois à long terme.

Conformément à l'art. 24 al. 1 let. f de l'Ordonnance cantonale sur les marchés publics (OCMP), l'observation de la CCT relative aux usages de la branche est la condition nécessaire pour l'autorisation d'un soumissionnaire dans une procédure de soumission.

1.2 Champ d'application

La présente convention-cadre s'applique à tout personnel employé dans les transports publics ayant droit à des contributions d'exploitation, dans la mesure toutefois où c'est le Canton de Berne qui est responsable de la commande des prestations. Sont exclus le trafic national et le trafic régional sur chemins de fer ainsi que la navigation. En ce qui concerne les employé-e-s partiellement actifs dans les transports publics, la présente convention doit être également respectée pour toute l'activité dans la même entreprise. La CCT-cadre n'est pas valable:

- a) pour les dirigeant-e-s d'entreprise et les membres de la direction d'entreprise
- b) pour les apprenti-e-s
- c) pour les stagiaires

1.3 Conventions d'entreprise

Sous réserve de l'alinéa suivant, chaque entreprise et le syndicat compétent pour l'entreprise concernée concluent une CCT d'entreprise qui concrétise la convention-cadre dans son application dans l'entreprise concernée. Les CCT d'entreprise ne peuvent différer de la CCT-cadre qu'en faveur du personnel.

Même si la situation concrète ne justifie pas la conclusion d'une CCT d'entreprise, les conditions de travail doivent être fixées par écrit et de manière à ce que les dispositions de la convention-cadre soient respectées.

1.4 Droit applicable

Sauf disposition contraire de la présente CCT-cadre, les prescriptions générales sont applicables.

Dispositions obligationnelles

2 Rapports entre les parties à la convention

2.1 Entrée en vigueur et validité

La présente convention cadre est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2002 pour une période indéterminée. La présente édition est applicable à partir du 1^{er} janvier 2025.

2.2 Parties contractantes

Les parties signataires de la CCT-cadre sont:

En tant qu'association d'employeurs:

- L'association bernoise des entreprises de transports concessionnées (KBU), avec domicile légal au domicile de son président.

En tant que syndicats:

- Syndicat suisse des services publics (SSP), avec domicile légal à Zurich
- Syndicat du personnel des transports (SEV), avec domicile légal à Berne
- Syndicat des médias et de la communication (syndicom), avec domicile légal à Berne

Les parties à la convention sont compétentes pour les négociations relatives à cette convention-cadre.

2.3 Adhésion à la convention

D'autres employeurs ont la possibilité d'adhérer à la présente convention collective de travail.

Les employeurs subordonnés s'engagent à ce que leurs filiales, qui sont actives dans le domaine des transports publics ayant droit à une contribution d'exploitation, s'affilient selon chiffre 1.2 à KBU ou à la présente convention-cadre.

Les employeurs subordonnés s'engagent, en cas d'adjudication de prestations de transports à des tiers de la part des transports publics ayant droit à une contribution d'exploitation, à affilier ces tiers à KBU ou à la présente convention-cadre.

2.4 Négociations sur les chiffres-clés fixés dans l'annexe 1 à la CCT

Sur proposition d'une partie à la convention, une adaptation des chiffres-clés fixés dans l'annexe 1 à la CCT sera négociée, ce, avec effet à partir de l'année civile consécutive. La proposition quant à la tenue des négociations doit être communiquée par écrit aux autres parties contractantes.

2.5 Règlement des différends

Les différends concernant l'interprétation, l'exécution et l'application de la présente CCT-cadre – pour autant qu'ils ne soient pas de nature individuelle et de droit civil – doivent être réglés en premier lieu par des négociations directes entre les parties en litige. Si aucun accord n'est trouvé, chaque partie peut faire appel au tribunal arbitral. Le recours aux tribunaux civils ordinaires est exclu.

Les parties en litige sont l'Association des entreprises de bus bernoises concessionnaires (KBU) et ses membres ainsi que les syndicats contractants.

2.6 Tribunal arbitral

Si une partie souhaite saisir le tribunal arbitral, elle doit en informer l'autre partie par lettre recommandée et désigner en même temps un arbitre. La partie adverse doit également désigner un arbitre dans les 15 jours suivant la réception de cette communication. Les deux parties doivent ensuite désigner conjointement la présidente ou le président du tribunal arbitral dans un délai supplémentaire de 15 jours. Si la partie adverse refuse de désigner un arbitre ou si elle tarde à le faire pour d'autres raisons et/ou si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix d'une présidente ou d'un président ou si l'une des parties refuse de participer à la désignation d'une présidente ou d'un président, la partie requérante demande à la présidente ou au président de la Cour suprême du canton de Berne de procéder aux élections nécessaires.

Le tribunal arbitral a son siège à Berne. Il est habilité à statuer également en équité (art. 381, let. b, CPC).

La procédure doit être aussi simple que possible, mais les parties ont droit dans tous les cas à une décision écrite et motivée.

La décision du tribunal arbitral est définitive, sous réserve des voies de recours prévues aux articles 389 et suivants du CPC. Les parties peuvent convenir par écrit que la sentence arbitrale peut faire l'objet d'un recours en dernière instance auprès de la Cour suprême du canton de Berne au lieu du Tribunal fédéral (art. 390, al. 1, CPC). Le tribunal arbitral statue sur les frais résultants de la saisine du tribunal arbitral.

Pendant une procédure arbitrale, il convient de s'abstenir de toute discussion publique.

2.7 Contrôle des entreprises

Après l'adjudication d'une ligne ou d'un réseau de lignes, la commission paritaire ordonne le contrôle de l'entreprise gagnante (comptabilité salariale et/ou plans de service et répartition des services) par un organe indépendant. En règle générale, le contrôle est effectué dans un délai de deux à trois ans après l'entrée en vigueur de l'adjudication. La commission paritaire se compose de 6 membres. 3 membres sont désignés par les syndicats contractants et 3 membres par la KBU.

L'entreprise est tenue d'accorder à l'organe de contrôle l'accès à tous les documents nécessaires et de lui fournir des renseignements.

En cas de soupçon fondé de violation de la CCT-cadre, la commission paritaire peut ordonner d'autres contrôles. Si aucune violation de la CCT-cadre n'est constatée, les frais de contrôle sont en règle générale supportés à parts égales par les partenaires sociaux. En cas de violation constatée de la CCT-cadre, la commission paritaire peut ordonner des versements complémentaires en faveur du personnel désavantagé (avec un supplément d'au moins 25 pour cent) et mettre les frais de contrôle à la charge de l'entreprise fautive. En cas de violation grave, la commission paritaire peut fixer un supplément plus élevé en faveur du personnel. En outre, en cas de violation constatée, une peine conventionnelle peut être imposée, qui sera utilisée par les partenaires sociaux pour couvrir les frais de contrôle et de procédure non couverts.

Les décisions de la commission paritaire concernant les frais de contrôle et la peine conventionnelle peuvent être portées devant le tribunal arbitral (chiffre 2.6). Le recours doit être notifié dans les 30 jours à la commission paritaire. Celle-ci donne mandat aux syndicats et à la KBU de désigner chacun un arbitre. La procédure définie au point 2.6 s'applique par ailleurs.

Le tribunal arbitral statue sur les frais résultant de la saisine du tribunal arbitral. Les parties contractantes se partagent les frais mis à la charge de la commission paritaire.

2.8 Adaptations de la convention

Les parties à la convention peuvent – d'un commun accord – procéder à tout moment à des modifications de la convention ou de son annexe. Ces modifications doivent être effectuées par écrit et complètent la CCT-cadre en tant que compléments à la convention.

2.9 Résiliation de la convention

La présente CCT-cadre peut être résiliée par chaque partie contractante moyennant un délai de congé de 6 mois pour la fin d'une année civile.

La partie qui résilie la convention est tenue de présenter par écrit ses propositions de reconduction, ce dans un délai d'un mois après la résiliation.

Au cas où une seule partie concernée résilierait la CCT-cadre, la convention continue de rester en vigueur entre les parties restantes, pour autant qu'il reste encore au moins une partie du côté de l'employeur et des syndicats chaque.

2.10 Paix de travail

Les parties à la convention-cadre s'engagent à sauvegarder la paix du travail et à renoncer à toute mesure de lutte concernant les points réglés dans la présente convention-cadre et son annexe. Les CCT d'entreprise élargissent la paix de travail aux points réglés. Dans ce cas, l'obligation de paix de travail est absolue.

Les parties contractantes s'engagent, en particulier, à renoncer à des perturbations collectives dans le cadre du rapport de travail. Sont notamment considérés comme perturbations les débrayages collectifs, la grève du zèle, les licenciements visant à modifier les conditions d'engagement en général, les lock-out, etc. Chaque partie s'engage à ne stimuler ni à soutenir en aucune manière de telles perturbations, mais plutôt à prendre toutes les mesures préventives possibles afin d'éviter de telles situations.

2.11 Participation des employé-e-s

La participation des employé-e-s a pour but de:

- a) promouvoir l'entreprise de manière prospère et maintenir ainsi les emplois à long terme;
- b) assurer aux employé-e-s un développement personnel et la satisfaction nécessaire à leur poste de travail;
- c) renforcer le droit de participation et le sens des responsabilités auprès du personnel;
- d) encourager un bon climat de travail dans l'entreprise;
- e) stimuler l'intérêt envers le travail et promouvoir la capacité économique des entreprises de transport.

Le droit de participation du personnel (loi y relative, etc.) est garanti dans le cadre des dispositions légales. Grâce à la participation, la capacité économique de l'employeur ne doit pas être réduite ou menacée.

La forme de la participation des employé-e-s est à régler respectivement dans les divers règlements et CCT d'entreprise.

2.12 Liberté d'association

La liberté d'association est garantie. Le fait de s'associer ou non à un syndicat ne doit engendrer aucune discrimination à l'égard d'une collaboratrice ou d'un collaborateur.

2.13 Extension du champ d'application

Toutes les parties peuvent, d'entente réciproque, déposer auprès du Conseil d'état du Canton de Berne une demande d'extension, en s'appuyant sur la Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective.

2.14 Langue contractuelle

La présente CCT est rédigée en français et en allemand. En cas de doute, c'est l'allemand qui fait foi.

Dispositions normatives

3 Engagement et résiliation du contrat de travail

3.1 Contrat d'engagement

L'engagement est défini par un contrat d'engagement écrit. Le contrat d'engagement fixe le domaine d'activité, le taux d'occupation, la position hiérarchique, le salaire de départ, le début des rapports de travail, l'affiliation auprès des assurances sociales et de la caisse de pensions ainsi que d'autres accords concernant l'engagement.

La présente convention-cadre et les conventions ou la CCT d'entreprise ainsi que les éventuelles modifications font partie intégrante des conditions d'engagement et sont remises aux employé-e-s. Les dérogations aux dispositions de la CCT-cadre et aux conventions ou à la CCT d'entreprise ne peuvent être effectuées qu'en faveur des employé-e-s.

Toute modification future de ces documents est communiquée par écrit aux employé-e-s.

En règle générale, l'engagement s'effectue en fonction d'un salaire mensuel pour les personnes assujetties à la convention-cadre. L'engagement sur la base d'un salaire horaire figure à l'annexe.

3.2 Délai de congé

Le délai de congé durant la première année de l'engagement est fixé par chaque entreprise. A partir de la deuxième année, une résiliation doit avoir lieu pour la fin d'un mois civil en respectant un délai de 3 mois. De plus longs délais de congé peuvent être convenus dans le contrat d'engagement ou dans une CCT d'entreprise.

Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Selon la pratique juridique, un juste motif peut aussi être, en particulier, le retrait du permis de conduire – durant le service ou de façon répétée durant le temps libre – pour conduite en état d'ébriété ou sous influence de la drogue, ou encore une infraction grave à la loi sur la circulation routière (p. ex. délit de chauffard).

Les rapports de travail prennent fin, sans résiliation:

- à l'atteinte de l'âge AVS ordinaire (sous réserve d'une poursuite de l'emploi selon une convention individuelle);
- au décès;
- à l'expiration d'un rapport de travail à durée déterminée;
- avec le droit à une rente AI complète.

3.3 Activités annexes

Les employé-e-s doivent annoncer toute activité annexe à but lucratif à l'employeur, en particulier la tenue de véhicules à moteur à des fins commerciales.

L'employeur peut refuser des activités annexes si elles sont contraires aux intérêts de l'entreprise.

Les activités annexes ne peuvent en aucun cas violer les dispositions de la loi sur le travail de même que l'ordonnance relative au temps de travail et de repos des conducteurs professionnels de véhicules à moteur.

3.4 Egalité

Tous les collaboratrices et collaborateurs sont juridiquement placés sur le même pied d'égalité, et ce dans tous les domaines et fonctions. Ces personnes ont les mêmes chances et possibilités de développement, de même qu'elles peuvent faire valoir le même salaire et un travail équivalent.

3.5 Protection de la personnalité et des données

Chaque collaboratrice et collaborateur a droit à une protection de son intégrité personnelle au lieu de travail. Les employeurs ne tolèrent en aucun cas toute forme d'oppression d'individus ou de groupes (mobbing), ainsi que le harcèlement sexuel envers le personnel.

Les employeurs veillent à ce que les collaboratrices et collaborateurs soient protégés de la discrimination, en particulier en raison du sexe, de la langue, de la culture, de la croyance ou du mode de vie. Toute infraction sera sanctionnée.

La conservation et la sauvegarde de données personnelles doit se limiter aux nécessités de l'entreprise. En outre, les données personnelles ne doivent pas être transmises et sont à protéger de l'accès de personnes non autorisées.

Les collaboratrices et collaborateurs ont un droit de regard, d'information et de rectification concernant leurs données personnelles, ce, dans le cadre de la loi sur la protection des données. La consultation ne peut avoir lieu que sur annonce préliminaire.

4 Temps de travail et vacances

4.1 Généralités

En vertu de la modification dans l'ordonnance relative à la loi sur la durée de travail (OLDT), les dispositions concernant le temps de travail stipulées dans la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et l'OLDT sont déterminantes pour le personnel d'entreprise. Pour le personnel d'administration (direction d'entreprise et les services administratifs et techniques attenants), ce sont les dispositions de la loi sur le travail (LTr) ainsi que les ordonnances y relatives qui font foi.

4.2 Temps de travail (principe)

Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures au maximum. Cela correspond à un temps de travail annuel de 2050 heures au maximum. D'autres modèles similaires (p. ex. une semaine de vacances supplémentaire) peuvent être convenus pour chaque entreprise considérée.

Demeurent réservées toutes modifications futures de la LDT ou de la LTr concernant le temps de travail maximal.

4.3 Temps de travail journalier

Est réputée durée de travail selon la LDT ou la LTr toutes les prestations que les employé-e-s doivent fournir à l'employeur. Le temps de travail doit être planifié de telle façon que, dans le champ d'application de la LDT, une semaine d'exploitation de 5 jours soit possible en règle générale, et dans le champ d'application de la LTr, une semaine ordinaire de 5 jours.

4.4 Heures supplémentaires

Les dispositions de la LDT ou de la LTr font foi. Demeurent réservées d'autres réglementations relatives à chaque entreprise.

4.5 Compensation et rémunération des heures supplémentaires

Les écarts aux plans de service inférieurs à 15 minutes ne sont pas rapportés séparément, mais compensés par un supplément de temps forfaitaire d'au moins 5 minutes par service.

Si la durée de travail prévue par le plan de service dépasse les 15 minutes, toute la durée dépassant le plan de service est réputée temps de travail supplémentaire, qui, en règle générale, sera compensé par un temps libre correspondant. Dans le cas contraire, il y a lieu de compenser cette durée en argent comptant. Ce montant sera majoré de 25% au minimum en fonction du salaire de base. 150 heures au maximum peuvent être compensées par des prestations en argent.

Pour chaque entreprise, des réglementations dérogatoires peuvent être convenues au niveau de la CCT-cadre, tout en restant analogues dans l'ensemble.

4.6 Pauses et interruptions du travail

Sont applicables au minimum les dispositions de la LDT ou de la LTr. Demeurent réservées d'autres réglementations relatives à chaque entreprise.

4.7 Respect de la protection de la santé dans la planification des tours de services

La planification des tours de services doit respecter la protection de la santé de manière appropriée. En particulier, il y a lieu de garantir que des efforts unilatéraux et permanents soient évités ou tout au moins régulièrement interrompus au sens de l'art. 30 de l'OLDT, art. 6 de la loi sur le travail et de l'ordonnance 3 y relative.

En outre, une planification des tours de services correspondante doit garantir qu'en cas de service dépassant 120 minutes, il y a la possibilité de se rendre aux toilettes. L'interruption de travail à cet effet doit s'élever chaque fois à 5 minutes au minimum pour 120 minutes.

En cas d'empêchement pour des raisons de service, les entreprises et les syndicats contractants responsables conviennent dans le cadre de la CCT d'entreprise une compensation qualitativement analogue.

4.8 Vacances

Sont applicables les disposition de la LDT ou de l'OLDT. Demeurent réservées d'autres réglementations relatives à chaque entreprise.

4.9 Jours de repos

Conformément à l'article 10 de la LDT, les employé-e-s peuvent faire valoir 63 jours de repos payés par année civile.

4.10 Absences payées

Les employé-e-s ont droit comme suit à des jours de congé payés (en fonction de leur taux d'occupation):

propre mariage/enregistrement du partenariat	3 jours
participation au mariage/enregistrement du partenariat de ses enfants	1 jour
décès:	
frères et sœurs, grands-parents, petite fille ou petit fils, beaux-parents, belle-sœur ou beau-frère	1 jour
parents, propres enfants majeurs	2 jours
conjoint-e/partenaire enregistré-e; propres enfants mineurs	3 jours
naissance de son propre enfant (congé paternité)	5 jours
déménagement pour raisons de service	1 jour
inspection militaire	temps nécessaire
convocation devant le tribunal ou des autorités cantonales et communales pour raisons de service ou pour subvenir à des tâches civiles	temps nécessaire

Le droit à ce type de congé n'existe plus lorsque l'événement en question tombe durant un jour de repos ou de vacances ou durant une période d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, à l'exception de sa propre journée de mariage ou de la naissance de son propre enfant.

En ce qui concerne les employé-e-s à temps partiel, une journée de travail au sens du tableau ci-dessus correspond à une journée de travail moyenne.

Pour chaque entreprise, des réglementations dérogatoires peuvent être convenues au niveau de la CCT-cadre, tout en restant analogues dans l'ensemble.

4.11 Cours de formation continue

Les jours de formation continue prescrits par l'OACP (ordonnance réglant l'admission des chauffeurs) pour conserver le permis de conduire (en moyenne 1 jour par année dans l'espace de 5 ans) sont réputés dans tous les cas comme durée de travail; les frais qui en découlent sont également à prendre en charge par l'employeur. La prise en compte d'éventuels jours de perfectionnement complémentaires en tant que durée de travail – même suivis sous le "label" OACP – sont de la compétence de l'employeur.

Indépendamment des jours de perfectionnement de l'OACP, il convient d'appliquer ce qui suit: si l'employeur prescrit une formation (continue) en raison de l'introduction de nouvelles technologies, d'appareils de travail, etc. et qu'elle doit être obligatoirement suivie, le cours doit être pris en compte comme durée de travail.

4.12 Congés payés pour activité syndicale

Pour des activités syndicales telles que participation à des congrès de syndicats, conférences, réunions, etc., un certain nombre de journées de travail libre sont payées aux collaboratrices et collaborateurs conformément à la réglementation de la CCT d'entreprise en question, laquelle est adaptée en fonction de sa taille. Toutefois, 6 jours sont accordés au minimum par année aux employé-e-s de chaque entreprise.

4.13 Mandats publics

Avant d'accepter une fonction publique, l'employé-e doit en informer son employeur.

Dans la mesure du possible, les obligations découlant de cette fonction sont à satisfaire en dehors des heures de service et les tableaux de service doivent en tenir compte. Dans le cas contraire, un congé payé de 8 jours au maximum par année est accordé, pour autant que cela ne soit pas exercé comme activité accessoire rémunérée en conséquence.

4.14 Service des pompiers

4.14.1 Services bénévoles

L'employé-e est tenu-e de prendre en charge les indemnités pour perte de travail en cas d'engagement au service du feu ou d'exercices au service de défense. En contrepartie, la prestation de travail perdue lui est imputée.

4.14.2 Services obligatoires

Si, sur la base de prescriptions communales, le service de défense est obligatoire, l'employeur doit continuer à verser le salaire. Les indemnités versées pour des engagements durant le temps de travail sont en général prises en charge par l'employeur. En ce qui concerne les tableaux de service, il faut veiller à ce que les exercices du service de défense se fassent en dehors des services planifiés.

4.15 Libération du personnel des transports publics du service militaire et civil

La bonne marche des transports publics doit être garantie dans le cadre du concept général de défense ainsi que dans des situations extraordinaires. A cet effet, les employé-e-s indispensables des transports publics (KTU) concessionnés par la Confédération doivent être libérés du service militaire et civil.

D'entente avec l'employé-e, l'employeur peut faire la demande de libération du service militaire et civil.

5 Salaires et allocations

5.1 Salaire de base (salaire annuel)

Le salaire de base (salaire annuel) pour le personnel roulant est fixé individuellement. Les éléments constitutifs de cette fixation individuelle du traitement sont la fonction, l'expérience, la performance et la responsabilité de l'employé-e en question.

La rémunération d'autres fonctions, pour autant qu'elle soit soumise à la CCT-cadre, est réglée dans les règlements ou CCT d'entreprise – en comparaison avec les traitements du personnel roulant et en tenant compte de manière appropriée des conditions usuelles de la branche.

5.2 Treizième salaire

Le salaire de base est versé mensuellement en 13 parties. Sauf mention contraire dans la CCT d'entreprise, le treizième salaire est versé en novembre.

Lors d'un engagement ou d'un départ dans le courant d'une année civile, le droit au treizième salaire se calcule au pro rata.

5.3 Perspective salariale individuelle

Le système de traitement de l'entreprise doit contenir une évolution salariale individuelle.

5.4 Allocations familiales

Les prescriptions minimales légales font foi, d'autres réglementations d'entreprise étant possibles.

5.5 Suppléments au salaire

Des suppléments au salaire peuvent être convenus dans les règlements ou CCT d'entreprise, mais ils doivent être assurés.

5.6 Allocation d'inconvénients

Le personnel engagé dans le service roulant peut bénéficier d'allocations pour inconvénients de service pour des dépenses régulières pour le ménage et le transport à la suite de temps de travail irrégulier ou pour des services en 3 équipes, ce conformément aux règlements ou à la CCT d'entreprise. Ces allocations peuvent être versées en fonction de la situation ou forfaitairement.

Si les inconvénients de service sont compensés sous la forme d'une allocation forfaitaire, seul le montant maximum fixé à l'annexe 1 et relatif à la rémunération moyenne du personnel roulant d'une entreprise est applicable.

5.7 Frais (remboursement des frais occasionnés)

Les remboursements des frais selon CO sont réglés séparément par chaque entreprise en complément au règlement figurant au chiffre 5.6. Les frais ne peuvent pas être imputés à la rémunération moyenne du personnel roulant.

5.8 Primes de fidélité (cadeaux d'ancienneté)

Après 20 ans de service révolus auprès du même employeur et ensuite tous les 5 ans révolus, l'employé-e reçoit une prime de fidélité équivalente au montant d'un salaire mensuel. Cette gratification peut être convertie en temps libre d'entente avec l'entreprise.

Pour chaque entreprise, des réglementations dérogatoires peuvent être convenues au niveau de la CCT-cadre, tout en restant analogues dans l'ensemble pour le personnel.

En cas de départ de l'entreprise pour raison d'invalidité, de retraite ou de décès, 1/60 de la prime de fidélité est accordée à l'employé-e ou respectivement aux survivant-e-s (veuve/veuf ou orphelins bénéficiant d'une allocation pour enfants), ce pour chaque mois complet à partir de l'accomplissement de la 15^e année de service ou de l'échéance de la dernière gratification.

5.9 Vêtements de travail et de service

Le personnel roulant et des ateliers a respectivement droit à des vêtements de service et de travail.

5.10 Rémunération moyenne du personnel roulant d'une entreprise

Pour déterminer le niveau de salaire du personnel roulant qui doit être respecté par les diverses entreprises, la rémunération annuelle moyenne du personnel roulant d'une entreprise est calculée. Les taux minimums figurent à l'annexe 1. Ils se réfèrent à un temps de travail annuel de 2050 heures.

Le montant de cette rémunération résulte de la somme de tous les frais de salaire pour le personnel roulant (salaire brut selon certificat de salaire imposable); ne sont pas pris en compte les allocations pour enfants prévues par la loi ainsi que les allocations forfaitaires pour inconvénients de service conformément au chiffre 5.6, pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant fixé à l'annexe 1. Pour le cas où des suppléments et des allocations d'inconvénients seraient contenus dans le salaire brut, leurs montants doivent être présentés séparément – sur demande – dans le cadre d'un contrôle d'entreprise.

Les facilités de voyage du personnel (FVP) financées par l'employeur sont prises en compte à hauteur du prix de l'AG-collaborateur/collaboratrice assumé, le cas échéant, par l'employeur.

Sont également pris en compte les éléments de rémunération indirects suivants, pour autant que les conditions ci-dessous soient remplies:

- Si dans d'autres réglementations relatives à chaque entreprise il est convenu – en lieu et place d'une augmentation salariale générale – d'un droit supplémentaire aux vacances selon chiffre 4.8, la rémunération moyenne minimale du personnel roulant d'une entreprise conformément à l'appendice 1 peut être baissée de 0,4 % par jour de vacances (sur la base de 5 jours de travail hebdomadaire, c.-à-d. au maximum 2% par semaine).
- Les primes de fidélité selon chiffre 5.8, qui ont été converties en congé payé, peuvent être prises en compte par la valeur correspondante.

La rémunération moyenne du personnel roulant d'une entreprise est fixée en fonction du tableau des salaires (annexe 1) et d'une carte synoptique (annexe 2).

Les entreprises qui sont actives dans divers réseaux de lignes régionales doivent respecter la rémunération moyenne déterminante du personnel roulant au sein du réseau constitué par la même exploitation.

Les entreprises qui, dans le même réseau d'exploitation et la même zone de salaire, occupent des collaborateurs/-trices pouvant être engagés de manière limitée comme de manière illimitée (uniquement réseau mini et midibus) doivent respecter la rémunération moyenne: soit, celle applicable à toute l'exploitation pour les collaborateurs/-trices engagés de façon illimitée, soit celle calculée séparément pour chaque partie d'entreprise.

6 Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

6.1 Dispositions générales

Une incapacité de travailler frappant l'employé-e par suite de maladie, accident ou grossesse doit être annoncée à l'employeur aussi rapidement que possible. Toute absence due à une maladie de plus de 3 jours ouvrables, doit, sur demande de l'employeur, être attestée par un certificat médical. En cas de maladie de longue durée ou d'accident de même que s'il existe un doute quant à l'incapacité de travail ou de l'exercice d'une activité lucrative, des certificats médicaux supplémentaires ou un examen auprès du médecin de confiance de l'employeur peuvent être exigés; dans ce dernier cas, les frais d'examen sont à la charge de l'employeur.

En cas d'empêchement de travailler pour les raisons figurant à l'alinéa 1, l'employé-e a droit, à partir du premier jour d'absence, au maintien du paiement de son salaire de base intégral et des allocations sociales, mais sans les allocations d'inconvénients de service forfaitaires ou liées à un service en cas de travail irrégulier. Ce droit dure jusqu'à l'entrée en vigueur des prestations du 1^{er} ou du 2^e pilier, mais au maximum pendant 720 jours. Il y a empêchement de travailler pour chaque restriction affectant la performance de travail en raison de maladie ou d'accident. Le salaire net en cas de maladie/accident ne doit pas dépasser la rémunération nette versée en cas de capacité de travail de 100% (compensation de salaire net).

Le droit au versement du salaire présuppose que l'employé-e n'a pas caché de maladie lors du contrôle médical d'entrée, qu'il/elle se conforme aux prescriptions médicales, contribue activement au recouvrement de la capacité de travail, accepte une autre activité que l'on peut raisonnablement exiger de cette personne de même qu'il/elle a rempli son devoir d'information envers l'employeur.

Si une incapacité de travail ne se manifeste qu'après la démission de l'employé-e, le salaire est versé par l'employeur jusqu'à échéance du délai de résiliation.

L'employé-e cède à son employeur les droits aux indemnités que lui confère une assurance responsabilité civile d'un tiers à hauteur du montant correspondant aux prestations supplémentaires.

L'employé-e a l'obligation d'habiliter l'assureur à se procurer les informations nécessaires pour le cas d'assurance en question (libération de l'obligation de garder le secret professionnel).

6.2 Maladie

L'employé-e peut être assuré-e par l'employeur dans une assurance collective d'indemnité journalière contre une perte de salaire par suite de maladie. Le délai de carence convenu doit être d'au moins 30 jours. Les primes relatives à cette assurance sont, le cas échéant, assumées pour moitié au moins par l'employeur. Les prestations de cette assurance durant le versement du salaire sont dévolues à l'employeur à hauteur correspondante.

Le droit au versement du salaire peut, selon la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), être réduit ou supprimé si l'employé-e a provoqué ou aggravé la maladie intentionnellement ou s'il/elle l'a déclenchée ou fait empirer en commettant un délit ou acte criminel intentionnel.

Selon la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal), les employé-e-s doivent obligatoirement contracter une assurance de soins en cas de maladie (soins médicaux, médicaments, frais hospitaliers). L'employeur peut verser un subside à la prime pour l'assurance de base selon les réglementations ou les CCT de l'entreprise en question.

6.3 Accident

L'employeur assure tous les employé-e-s contre les accidents professionnels et non professionnels. Les primes concernant l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, tandis que 2/3 au maximum de celles pour les accidents non professionnels sont assumées par les employé-e-s.

Les prestations d'assurance de la SUVA et d'autres assureurs reviennent à l'employeur à hauteur du montant correspondant pendant la période du maintien du paiement du salaire. Si l'indemnité pour accident versée par la SUVA ou par l'assurance militaire est réduite ou refusée, la prestation de l'employeur est diminuée proportionnellement. Si l'employé-e touche une rente de la SUVA ou de l'assurance militaire (AM) pour une incapacité de gain résultant d'un accident, cette rente peut être compensée avec le salaire.

En cas d'accidents survenant pendant une activité secondaire non annoncée ou non autorisée, le devoir de maintien du paiement de salaire de l'employeur devient caduc.

6.4 Paiement du salaire en cas de service militaire suisse et autres services obligatoires de Suisse

Pendant l'école de recrue, l'employé-e touche au minimum la compensation de l'allocation pour perte de gain (APG). Les autres services obligatoires donnent droit au maintien du paiement du salaire de base intégral et des allocations sociales, mais sans les allocations d'inconvénients de service forfaitaires ou liées à un service en cas de travail irrégulier.

Lors de services volontaires ou d'avancement, le montant lié au maintien du paiement du salaire fait l'objet d'un accord individuel au cas par cas.

Les prestations APG reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles ne dépassent pas le montant des prestations versées par ce dernier.

Sont réservées les réglementations spéciales concernant les cas de guerre ou les services actifs.

6.5 Occupation de femmes enceintes

Toute femme enceinte n'a le droit d'être occupée qu'avec son accord et en aucun cas pour une durée dépassant celle du travail journalier ordinaire. Sur simple annonce, elles peuvent se tenir à l'écart du travail ou le quitter.

Au cas où, selon toute probabilité, une incapacité de travail ne durerait pas plus de 4 jours, il est possible de renoncer à une attestation médicale. Si, pour une période indéterminée, la collaboratrice ne présente pas de certificat médical attestant son incapacité de travail, l'interruption de travail sera traitée en tant que congé non payé, pour autant qu'il ne tombe pas sur la période du congé de maternité.

En cas d'absences liées à une grossesse attestée par un médecin, le maintien du paiement du salaire est déterminé par les dispositions relatives au versement du salaire, selon le chiffre 6.1, mais il ne durera au maximum que jusqu'au début du congé maternité payé.

6.6 Congé de maternité

En principe, ce sont les dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG) ainsi que les ordonnances y relatives (Règlement sur les allocations pour perte de gain RAPG) qui font foi.

En cas d'accouchement, l'employée a droit à un congé maternité payé. Il débute à la date de l'accouchement, dure au minimum 14 semaines et doit être pris en une fois. Pendant les deux premières années d'engagement, le salaire devant être versé pendant ce congé est déterminé par les dispositions légales. Ensuite, le salaire pour la durée du congé de maternité est déterminé selon les dispositions relatives au versement du salaire selon le chiffre 6.1.

6.7 Jouissance du salaire

En cas de décès d'un-e employé-e, la veuve ou le veuf ou les orphelins ayant droit à des allocations pour enfants obtiennent la jouissance du salaire à partir du jour du décès:

1. pour une durée d'un mois, si les rapports de travail ont duré moins de deux ans;
2. pour la durée de résiliation des rapports de travail convenue dans le contrat de travail, si le défunt/la défunte a travaillé auprès de l'employeur pendant au moins deux ans sans interruption.

6.8 Perte du permis de conduire

Pendant la durée de la perte du permis de conduire, le personnel roulant est mis en congé (vacances) ou en congé non payé. Dans des cas particuliers, on peut le charger d'effectuer une autre activité en réduisant, le cas échéant, en conséquence son salaire. Demeure réservée une dissolution du contrat de travail selon chiffre 3.2.

7 Prévoyance professionnelle

L'employeur assure tous les employé-e-s contre les conséquences économiques liées à l'âge, à l'invalidité ou au décès. Les prestations et le financement de l'institution de prévoyance choisie doivent correspondre aux réglementations usuelles de la branche du transport public de voyageurs.

Pour les autres aspects s'appliquent les dispositions des règlements de l'institution de prévoyance.

8 Reprise du personnel

8.1 Reprise du personnel en cas de reprise des lignes de transports publics après un appel d'offres public

Lorsque des lignes existantes ou des zones de concession entières font l'objet d'un appel d'offres public, le fournisseur de prestations obtenant le mandat a l'obligation en tant qu'employeur de reprendre le personnel du service roulant engagé jusque-là sur les lignes existantes ou dans la zone de concession et soumis à la présente convention collective de travail, dans la mesure où le personnel concerné (inclusivement les employé-e-s rémunérés à l'heure) ne rejette pas la reprise des rapports de travail par le nouvel employeur. Dans ce cas, les années de service effectuées auprès de l'exploitant précédent doivent être prises en compte. Si, dans le cadre d'une liquidation totale ou partielle, les prestations de libre passage individuelles du personnel à reprendre sont réduites, l'ancien employeur complétera ces prestations à hauteur de 100% dans la mesure de ses possibilités financières. Pour le cas où ce financement ne serait pas possible, ou seulement en partie, le nouvel exploitant assume cette obligation, pour autant qu'aucun autre financement ne puisse être garanti par les pouvoirs publics.

Les salaires individuels versés jusqu'à ce moment doivent être proposés aux employé-e-s devant être repris, dans la mesure où ces salaires ne se situent pas en dehors du système de traitements de l'entreprise du nouveau fournisseur de prestations; les salaires se situant au-delà du salaire maximum du système de traitements de la nouvelle entreprise peuvent être réduits jusqu'au niveau du nouveau salaire maximum. La rémunération d'entreprise moyenne selon les dispositions de la présente CCT doit être respectée en moyenne dans les propositions salariales faites au personnel devant être repris.

Cette disposition s'applique également lorsqu'il n'est pas possible d'attribuer de manière claire les anciens employé-e-s aux lignes perdues (p. ex. lorsque seule une partie du réseau existant a fait l'objet d'un appel d'offres public); dans ce cas, le nouvel employeur doit aussi proposer, selon les règles citées, un nouveau poste aux employé-e-s libérés pour cette raison.

Pour les personnes, qui, au moment de l'offre de reprise faite aux employé-e-s de l'ancien employeur, sont déclarées malades pour des raisons de santé, et pour lesquelles il n'y a aucune reprise de l'activité professionnelle en vue suite à une évaluation médicale, le nouvel employeur n'est pas tenu de reprendre ces personnes.

La présente disposition ainsi que la suivante (chiffre 8.2) s'appliquent par analogie à la reprise d'entreprises ou de parties d'entreprise lors d'un achat ou d'une vente.

8.2 Protection de licenciement pour le personnel repris

Dans un délai de 3 ans après la reprise de lignes existantes ou de zones de concession, l'employeur est tenu, s'il entend licencier les employé-e-s repris selon le chiffre précédent, de prouver que les licenciements envisagés ne sont pas prononcés dans le but de réduire les coûts salariaux, mais pour une autre raison factuelle (renversement du fardeau de la preuve). Cette preuve doit être fournie aux personnes concernées et sur demande de ces dernières ou de la commission paritaire, elle doit également être fournie à la commission paritaire. Si la commission paritaire estime que la preuve n'est pas concluante, elle ordonne le versement par l'employeur fautif d'une indemnité aux personnes concernées.

9 Dispositions finales

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et remplace celle de juin 2020.

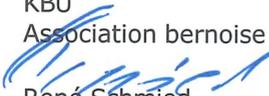
Berne, septembre 2024

Les parties contractantes

En tant qu'association d'employeurs:

KBU

Association bernoise des entreprises de transports concessionnées


René Schmiéd
Président


Orrin Agoues
Secrétaire

En tant que syndicats:

SSP
Syndicat suisse
des services publics


Christian Dandrès
Président

SEV
Syndicat du personnel
des transports


Valérie Boillat
Vice-Président

syndicom
Syndicat des médias
et de la
communication


Manuel Wyss
Responsable Secteur
Logistique


Micha Amstad
Secrétaire central
Transports urbains


Susanne Oehler
Secrétaire syndical
Logistique


Dominik Dietrich
Secrétaire central

Annexes

Annexe 1

Tableau des salaires

Etat au 1^{er} janvier 2025

		Employé-e-s du service de conduite			
		Zone 1 (blanc/bleu)		Zone 2 (rose)	
		Employés engagés uniquement sur réseau limité Midi/Minibus	Employés engagés de façon illimitée	Employés engagés uniquement sur réseau limité Midi/Minibus	Employés engagés de façon illimitée
5.11	Rémunération moyenne pour personnel roulant par entreprise	Dès 1.1.2021 69.610 (100%)	Dès 1.1.2021 77.360 (100%)	Dès 1.1.2021 73.000 (100%)	Dès 1.1.2021 84.840,(100%)
5.11	Rémunération moyenne pour personnel roulant par entreprise	Dès 1.1.2025 73.500 (105.6%)	Dès 1.1.2025 81.500 (105.4%)	Dès 1.1.2025 77.000 (105.5%)	Dès 1.1.2025 89.500(105.5%)
5.7	Allocation pour inconvénients de service au maximum par année	max. Fr. 2.400	max. Fr. 2.400	max. Fr. 2.400	max. Fr. 2.400

Annexe 2

Zones de salaire

(La carte se trouve dans la partie allemande.)

Zone 2 = blanc

Zone 3 = rose

Zone 1 = bleu