

Convention collective de travail

entre



Swisscom SA, siège principal, 3050 Berne

Swisscom

et



SYNDICAT DE LA COMMUNICATION

Syndicat de la Communication, Looslistrasse 15, Case postale 370, 3027 Berne



transfair, Syndicat chrétien du personnel des services publics et du tertiaire de la Suisse, Hopfenweg 21, Case postale, 3000 Berne 14

Syndicats contractants

L'association du personnel de la Confédération (APC) se soumet à la présente convention collective de travail (accord de soumission du 9 novembre 2005 conclu entre les parties à la CCT et l'APC).

Table des matières

1	CHAMP D'APPLICATION.....	4
2	DISPOSITIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL (NORMATIVES).....	5
2.1	Convention collective de travail et contrat individuel de travail.....	5
2.1.1	Généralités.....	5
2.1.2	Période d'essai.....	5
2.1.3	Rapports de travail de durée déterminée.....	5
2.2	Protection de la personnalité et des données.....	6
2.3	Salaire et allocations.....	6
2.4	Droit au salaire.....	7
2.4.1	Maladie et accident.....	7
2.4.2	Service militaire, protection civile, service civil de remplacement ou autres.....	7
2.4.3	Jouissance du salaire en cas de décès.....	8
2.5	Horaire de travail.....	8
2.6	Vacances et jours fériés.....	8
2.6.1	Vacances.....	8
2.6.2	Jours fériés.....	8
2.7	Congés et absences.....	9
2.7.1	Congé de maternité.....	9
2.7.2	Congé de paternité.....	9
2.7.3	Absences payées.....	9
2.7.4	Formation et perfectionnement.....	9
2.7.5	Congé non payé.....	10
2.7.6	Fonction publique.....	10
2.8	Fidélité à l'entreprise.....	10
2.9	Devoir de fidélité.....	11
2.9.1	Maintien du secret et restitution.....	11
2.9.2	Acceptation de cadeaux.....	11
2.9.3	Activité accessoire.....	11
2.9.4	Changement temporaire de lieu de travail ou de domaine d'activité.....	11
2.10	Droits sur les inventions, designs et autres biens immatériels.....	12
2.10.1	Inventions et designs.....	12
2.10.2	Droits d'auteur.....	12
2.11	Responsabilité.....	12
2.12	Fin ou modification des rapports de travail.....	12
2.12.1	Echéance.....	12
2.12.2	Modification.....	13
2.12.3	Résiliation.....	13
3	DISPOSITIONS CONTRACTUELLES (DROIT DES OBLIGATIONS).....	14
3.1	Egalité de traitement, égalité des chances et protection de la personnalité.....	14
3.2	Participation.....	14
3.2.1	Généralités.....	14
3.2.2	Syndicats.....	15
3.2.3	Comités d'entreprise.....	15
3.3	Négociations salariales.....	15

3.4	Plan social	15
3.5	Paix du travail	15
3.6	Commission de conciliation et tribunal arbitral	16
3.6.1	Commission de conciliation paritaire	16
3.6.2	Tribunal arbitral	16
3.6.3	Composition et procédure	16
3.7	Volonté de négocier	16
4	DISPOSITIONS FINALES.....	16
4.1	Durée et résiliation	16
4.2	Dispositions transitoires	17
5	APPENDICES.....	18
	SALAIRE ET ALLOCATIONS	20
	HORAIRE DE TRAVAIL.....	23
	PARTICIPATION.....	28
	CONTRIBUTION DE SOLIDARITE	35
	CONCILIATION ET ARBITRAGE	37
	DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	39
	DEVOIR D'INTERVENIR EN APPLICATION DE L'ART. 1 CCT.....	40
	RAPPORTS CONTRACTUELS PARTICULIERS.....	41

1 Champ d'application

Personnel	La présente convention collective de travail (CCT) s'applique directement aux collaborateurs et aux collaboratrices de Swisscom membres d'un syndicat contractant. Pour les non-membres, les dispositions normatives de la présente CCT valent à titre de dispositions des contrats individuels de travail.
Exceptions	<p>La présente CCT ne s'applique pas :</p> <ul style="list-style-type: none">• aux membres de la Direction du groupe, au Top Management et aux cadres de l'échelon intermédiaire assumant une fonction de supérieur, ni aux spécialistes et aux chefs et cheffes de projet du même niveau;• aux apprenants OFFT¹;• au personnel occupé à temps partiel travaillant en moyenne moins de huit heures par semaine;• aux auxiliaires engagés pour une période inférieure à trois mois, aux stagiaires ainsi qu'aux étudiants et aux étudiantes exerçant une activité accessoire, qui sont immatriculé(e)s dans une haute école (université ou ETHZ/EPFL) ou dans une haute école spécialisée au sens de la loi fédérale du 6 octobre 1995 sur les hautes écoles spécialisées et ne travaillent pas plus de 624 heures par année civile chez Swisscom.
Sociétés	Swisscom fait en sorte que les sociétés énumérées à l'appendice 7 se soumettent à la présente CCT. Elle opère de même en cas de démembrement (scission, transfert de patrimoine) en faveur d'une société dans laquelle elle détient une participation majoritaire en Suisse, dans la mesure où le personnel de Swisscom est repris. En cas d'externalisation vers des sociétés dans lesquelles elle détient une participation minoritaire, Swisscom invite ces dernières à appliquer tout ou partie des dispositions normatives de la présente CCT. Lors de l'acquisition (achat d'actions, fusion, transfert de patrimoine) d'une société en Suisse, Swisscom fait en sorte que celle-ci mène des négociations avec les syndicats contractants dans l'objectif de trouver une solution appropriée; cette disposition s'applique dans la mesure où Swisscom détient une participation majoritaire dans la société concernée et que les effectifs représentent 30 postes à temps plein, cadres non compris.

¹ Formations reconnues par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.

2 Dispositions du contrat de travail (normatives)

2.1 Convention collective de travail et contrat individuel de travail

2.1.1 Généralités

Conclusion du contrat individuel de travail

Swisscom conclut par écrit avec chaque collaborateur et chaque collaboratrice entrant dans le champ d'application de la présente CCT un contrat individuel de travail fondé sur celle-ci. Exceptionnellement, Swisscom peut conclure un contrat individuel de travail avec les collaborateurs et les collaboratrices conformément à l'appendice 8.

Contenu minimal

Le contrat individuel de travail règle au moins le début des rapports de travail (leur durée, s'ils sont limités dans le temps), le degré d'occupation, la durée de la période d'essai, l'échelon de fonction, le salaire, le domaine d'activité et le lieu de travail. Si le collaborateur ou la collaboratrice souhaite modifier son degré d'occupation, Swisscom étudie sa demande en fonction des possibilités de l'entreprise.

Remise de la CCT

Lors de la conclusion du contrat individuel de travail, un exemplaire de la CCT et de ses appendices est remis au collaborateur ou à la collaboratrice, qui en confirme la réception par sa signature. Les personnes non-membres d'un syndicat contractant ou d'une association soumise à la CCT déclarent, par leur signature, en accepter les dispositions normatives ainsi que la déduction opérée au titre de la contribution de solidarité.

Modifications de la CCT

Les collaborateurs et les collaboratrices sont informés en temps utile des modifications apportées à la CCT.

2.1.2 Période d'essai

La durée de la période d'essai est de trois mois. Dans le contrat individuel de travail, il est toutefois possible de convenir d'une période d'essai plus courte ou d'y renoncer entièrement.

2.1.3 Rapports de travail de durée déterminée

Période d'essai

Les contrats individuels de travail conclus pour une durée déterminée inférieure à six mois ne prévoient généralement pas de période d'essai.

Prolongation

En règle générale, les contrats individuels de travail de durée déterminée peuvent être prolongé une fois moyennant la fixation d'un nouveau terme.

Prise en compte

Pour le calcul de la durée d'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice, il est tenu compte de tous ses contrats de travail de durée déterminée, à condition toutefois que l'intervalle de temps qui les sépare ne dépasse pas douze mois.

2.2 Protection de la personnalité et des données

Principes	Les rapports de travail reposent sur les principes de respect et de tolérance. Les collaborateurs et les collaboratrices ne doivent subir aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur leur sexe, leur âge, leur origine, leur langue ou leur culture. Toutes les personnes concernées contribuent à mettre en œuvre ces principes.
Protection de la personnalité	Swisscom respecte et protège la personnalité des collaborateurs et des collaboratrices et veille à préserver leur santé en appliquant les principes d'ergonomie.
Intervention d'une personne de confiance	En cas de différends avec Swisscom, les collaborateurs et les collaboratrices peuvent faire appel à une personne de confiance. Cette disposition s'applique en particulier dans les cas suivants: <ul style="list-style-type: none">• classification personnelle selon le système salarial et appréciation des collaborateurs et des collaboratrices ;• atteintes à la personnalité par des supérieurs ou des supérieures ou par des collègues, notamment en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (mobbing);• résiliation ordinaire du contrat de travail;• changement de lieu de travail ou de domaine d'activité.
Protection des données	Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus de communiquer à Swisscom toutes les données personnelles nécessaires dans le cadre des rapports de travail ainsi que toute modification de ces données. Swisscom garantit la protection des données personnelles. Les collaborateurs et les collaboratrices jouissent en particulier d'un droit de regard sur leur dossier personnel et sur les données les concernant.
Certificat de travail	Swisscom s'engage à établir des certificats de travail non codés.

2.3 Salaire et allocations

Egalité de traitement	Les collaborateurs et les collaboratrices ont droit au même salaire pour un travail équivalent.
Fixation du salaire	Le salaire se fonde sur la fonction, l'expérience et la prestation individuelle ainsi que sur le résultat collectif. La prise en compte de la prestation individuelle – sur la base de l'appréciation des collaborateurs et des collaboratrices – pour la fixation du salaire ne doit pas entraîner de discrimination en raison du sexe.
Allocation pour enfant	Swisscom verse une allocation pour enfant.
Appendice Salaire et allocations	Les détails sont réglés dans l'appendice I (Salaire et allocations).

2.4 Droit au salaire

2.4.1 Maladie et accident

Droit au salaire	En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (grossesse incluse) ou d'accident, Swisscom garantit le paiement du salaire pendant 730 jours, à raison de 100% du salaire de base pendant 365 jours, puis de 80% de ce salaire.
Assurances indemnité journalière	Swisscom conclut des assurances collectives indemnité journalière en cas de maladie et d'accident (complément LAA) avec un délai de carence maximal de 180 jours. La moitié des primes d'assurance indemnité journalière, calculées sur la base d'un délai de carence de 180 jours, est à la charge des collaborateurs et des collaboratrices, de même que la moitié des primes d'assurance-accidents non professionnels.
Fin des rapports de travail	Le droit au paiement du salaire par Swisscom n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après que ceux-ci ont pris fin, les collaborateurs et les collaboratrices ont encore droit au versement de l'indemnité journalière par l'assurance (pour les contrats individuels de travail de durée déterminée, le droit à l'indemnité journalière en cas de maladie s'éteint au plus tard à la résiliation du contrat individuel de travail). Les collaborateurs et les collaboratrices doivent en outre pouvoir passer à l'assurance individuelle sans nouvelle réserve.
Certificat médical et médecin-conseil	En cas d'incapacité de travail supérieure à sept jours (calendaires) pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur ou la collaboratrice de Swisscom doit spontanément présenter un certificat médical (au plus tard le huitième jour d'absence). Exceptionnellement, Swisscom peut exiger un certificat médical à partir du premier jour d'absence. De plus, Swisscom se réserve le droit de contraindre le collaborateur ou la collaboratrice à se soumettre à une visite auprès du médecin-conseil, aux frais de Swisscom.

2.4.2 Service militaire, protection civile, service civil de remplacement ou autres

Formation de base	Pendant la formation de base obligatoire, les prestations suivantes sont assurées : <ul style="list-style-type: none">• pour les collaborateurs et les collaboratrices célibataires : 60% du salaire de base ;• pour les collaborateurs et les collaboratrices mariés ou célibataires avec obligation d'entretien : 80% du salaire de base.
Service civil de remplacement et service long	Pendant toute la durée du service civil de remplacement et du service long, les prestations suivantes sont assurées : <ul style="list-style-type: none">• pour les collaborateurs et les collaboratrices célibataires : 65% du salaire de base ;• pour les collaborateurs et les collaboratrices mariés ou célibataires avec obligation d'entretien : 90% du salaire de base.
Autres services obligatoires	Pour tous les autres services obligatoires, le droit au salaire est assuré pendant 30 jours calendaires par année civile à raison de 100% du salaire de base.
Services obligatoires assimilés	Le service de protection civile ainsi que le service dans les rangs de l'armée et dans les rangs de la Croix Rouge pour les membres féminins de l'armée sont assimilés au service militaire obligatoire.

Cours facultatifs Le droit au salaire en cas de participation à des cours ou manifestations facultatifs est convenu sur une base individuelle.

Allocations pour perte de gain Les allocations pour perte de gain reviennent à Swisscom jusqu'à concurrence du salaire versé.

2.4.3 Jouissance du salaire en cas de décès

En cas de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice à qui survivent un conjoint, un partenaire ou des enfants mineurs, Swisscom verse un sixième du salaire nominal annuel. En l'absence de tels ayants droit et si le collaborateur ou la collaboratrice a rempli une obligation d'entretien envers une autre personne de son vivant, ce montant revient à cette autre personne.

2.5 Horaire de travail

L'horaire de travail habituel des collaborateurs et des collaboratrices employés à plein temps est de 40 heures par semaine. Les détails sont réglés dans l'appendice 2 (Horaire de travail).

2.6 Vacances et jours fériés

2.6.1 Vacances

Durée Les collaborateurs et les collaboratrices ont droit, par année civile, aux vacances suivantes :

- 5 semaines jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 59 ans révolus ;
- 6 semaines à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 60 ans révolus.

Jouissance Les vacances doivent être prises en principe avant le 31 décembre et inclure deux semaines consécutives au moins une fois dans l'année. Les supérieurs doivent veiller à ce que les vacances soient effectivement prises.

Paiement Le paiement des vacances est autorisé si les rapports de travail prennent fin sans que le collaborateur ou la collaboratrice ait pu les prendre.

Compensation Les vacances coïncidant avec des jours fériés payés peuvent être compensées ultérieurement.

Arrivée / départ En cas de début ou de fin des rapports de travail pendant l'année civile, le droit aux vacances est réduit en proportion.

Réduction En cas d'interruption de travail d'une durée globale de plus de 90 jours calendaires pendant l'année civile pour cause de maladie (grossesse incluse), d'accident, de service militaire, de protection civile ou de service civil de remplacement, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée de l'absence. Les 90 premiers jours calendaires n'entraînent aucune réduction.

Congé non payé Un congé non payé entraîne une réduction du droit aux vacances.

Arrondi Les réductions sont arrondies à la demi-journée (vers le bas).

2.6.2 Jours fériés

Les collaborateurs et les collaboratrices ont droit à 10 jours fériés payés (Fête nationale incluse). S'il tombe sur un jour non ouvré pour le collaborateur ou la collaboratrice, le jour férié ne peut être ni rémunéré ni compensé.

2.7 Congés et absences

2.7.1 Congé de maternité

Durée	Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé d'une durée de 16 semaines.
Période	Sur demande, deux semaines de congé au plus peuvent être prises immédiatement avant l'accouchement. En cas d'hospitalisation du nouveau-né d'une durée d'au moins trois semaines, la collaboratrice peut demander à ce que son congé de maternité soit reporté (art. 24 RAPG). Pendant cette période de report du congé maternité, la collaboratrice ne peut prétendre au versement de son salaire.
Allocation de maternité	Les allocations pour perte de gain reviennent à Swisscom jusqu'à concurrence du salaire versé.
Congé non payé	Si les conditions d'exploitation le permettent, un congé non payé supplémentaire peut être accordé.

2.7.2 Congé de paternité

Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé d'une durée de 10 jours, qu'ils doivent prendre dans l'année suivant la naissance de l'enfant.

2.7.3 Absences payées

Motifs et durée	Pour régler des affaires de famille ou lors d'événements particuliers, les collaborateurs et les collaboratrices ont droit aux absences suivantes : <ul style="list-style-type: none">• propre mariage : 2 jours ;• maladie grave et subite du conjoint ou du partenaire, d'un enfant ou d'un des parents : jusqu'à 2 jours ;• décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant, d'un des parents ou d'un autre proche parent : jusqu'à 3 jours ;• à l'issue d'une adoption pour les parents adoptifs : 10 jours ;• dans les cas d'urgence pour les parents élevant seuls leurs enfants, par année civile : jusqu'à 5 jours ;• propre déménagement, recrutement et restitution des effets militaires : chaque fois 1 jour.
Congé syndical	Les membres d'un syndicat contractant peuvent, sur demande, bénéficier des absences suivantes par année civile : pour les activités découlant de fonctions auxquelles ils sont nommés dans un organe exécutif : jusqu'à 5 jours; pour leur participation à des assemblées syndicales en qualité de délégués : jusqu'à 3 jours.

2.7.4 Formation et perfectionnement

Soutien	Swisscom encourage les collaborateurs et les collaboratrices à se perfectionner pour accroître leur mobilité professionnelle et améliorer leur compétitivité sur le marché de l'emploi et les soutient à cet effet. Le perfectionnement doit viser à étendre les compétences professionnelles, personnelles et sociales. Les congés et/ou le soutien financier nécessaires sont convenus sur une base individuelle.
Formation syndicale	Les membres d'un syndicat contractant qui suivent des cours de formation syndicale peuvent bénéficier, sur demande, de 2 jours au plus de congé payé par année civile.
Requête / refus	Tout refus d'une telle requête doit être dûment motivé.

2.7.5 Congé non payé

Pour tout congé non payé d'une durée de trois mois au plus, Swisscom et le collaborateur ou la collaboratrice continuent de verser leurs cotisations pour la prévoyance professionnelle. A partir du début du quatrième mois du congé non payé, les cotisations patronales sont à la charge du collaborateur ou de la collaboratrice, à l'exception des cotisations de risque de la prévoyance professionnelle.

2.7.6 Fonction publique

Les collaborateurs et les collaboratrices exerçant une fonction publique doivent en informer Swisscom dans la mesure où les rapports de travail s'en trouvent affectés. Les tâches découlant de l'exercice d'une fonction publique doivent si possible être accomplies pendant le temps libre. En principe, Swisscom accorde jusqu'à 15 jours de congé payé par année civile pour l'exercice d'une fonction publique. Le droit au salaire est convenu sur une base individuelle. L'art. 324a CO demeure réservé.

2.8 Fidélité à l'entreprise

Au terme de la cinquième année d'engagement, puis tous les cinq ans, les collaborateurs et les collaboratrices bénéficient d'une semaine de congé payé.

2.9 Devoir de fidélité

2.9.1 Maintien du secret et restitution

Principe

Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus de garder le secret vis-à-vis de leurs collègues non autorisés, de tiers ou de concurrents sur tous les faits et les relations d'affaires de Swisscom devant rester secrets, en particulier les chiffres de la comptabilité et du bilan, les plans de développement, les bases de calcul, les procédés techniques, les rapports contractuels avec d'autres entreprises, les joint ventures, les données concernant des partenaires commerciaux, des collaborateurs, des clients et des fournisseurs ainsi que les données salariales, d'archivage et de production. Le secret des télécommunications doit en outre être observé dans tous les cas.

Fin des rapports de travail

L'obligation de maintien du secret subsiste même après la fin des rapports de travail, dans la mesure où la défense des intérêts légitimes de Swisscom l'exige.

Restitution

Sur demande de Swisscom ainsi que de manière systématique à la fin des rapports de travail, les collaborateurs et les collaboratrices doivent restituer à Swisscom tous les dossiers, documents et dessins lui appartenant; des copies ne peuvent être établies qu'avec l'autorisation de Swisscom.

2.9.2 Acceptation de cadeaux

Les collaborateurs et les collaboratrices ne doivent accepter des fournisseurs ou d'autres personnes entretenant des relations commerciales avec Swisscom ni cadeaux ni faveurs de valeur élevée.

2.9.3 Activité accessoire

Les collaborateurs et les collaboratrices exerçant d'autres activités lucratives doivent en informer Swisscom. L'exercice de telles activités accessoires n'est pas autorisé lorsqu'il constitue une violation du devoir de fidélité. La limite légale du temps de travail – activité accessoire comprise – ne doit pas être dépassée.

2.9.4 Changement temporaire de lieu de travail ou de domaine d'activité

Pour des raisons liées à l'exploitation, chaque collaborateur ou collaboratrice peut se voir confier temporairement un autre travail acceptable ne relevant pas de ses tâches contractuelles ordinaires. De même, chaque collaborateur ou collaboratrice peut être temporairement affecté à un autre lieu de travail. Le temps de trajet supplémentaire jusqu'au lieu de travail temporaire compte alors comme temps de travail; les éventuelles dépenses supplémentaires sont remboursées par Swisscom.

2.10 Droits sur les inventions, designs et autres biens immatériels

2.10.1 Inventions et designs

Inventions et designs de service

Les inventions que les collaborateurs et les collaboratrices font et les designs qu'ils créent dans l'exercice de leur activité professionnelle et en exécution de leurs obligations contractuelles, ou auxquels ils contribuent, appartiennent à Swisscom, quels que soient la date et le lieu de l'activité inventive et indépendamment du fait que l'invention ou le design puissent être protégés ou non. Swisscom est autorisée en tout temps à modifier ou à compléter les inventions, designs ou autres idées techniques des collaborateurs et des collaboratrices.

Inventions et designs fortuits

En concluant le contrat individuel de travail, Swisscom se réserve le droit d'acquérir et de valoriser les inventions faites et les designs créés par les collaborateurs et les collaboratrices dans l'exercice de leur activité professionnelle, mais non en exécution de leurs obligations contractuelles. Les collaborateurs et les collaboratrices doivent informer Swisscom par écrit de leur invention ou design; Swisscom leur communique alors par écrit, dans un délai de six mois, si elle entend renoncer à l'invention ou au design. Si Swisscom n'y renonce pas, elle verse au collaborateur ou à la collaboratrice une indemnité particulière appropriée, dont le montant est fixé compte tenu de tous les critères de circonstance, en particulier la valeur économique de l'invention ou du design, la participation de Swisscom, le recours à son personnel auxiliaire et à ses équipements d'exploitation, les dépenses du collaborateur ou de la collaboratrice et sa position dans l'entreprise.

Autres obligations

Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus de donner les indications nécessaires au dépôt du brevet ou à la protection du design et de remplir les formalités requises, même après la fin des rapports de travail. Swisscom rembourse leurs frais éventuels et les indemnise équitablement de toute perte de revenu.

2.10.2 Droits d'auteur

Acquisition

Les collaborateurs et les collaboratrices cèdent à Swisscom tous les droits d'auteur et droits voisins dont ils jouissent, ce dès la naissance de ces droits, en particulier les droits sur des logiciels, y compris les droits partiels, dans la mesure où ces droits sont nés en relation avec l'accomplissement de leurs tâches. Cette disposition s'applique à tous les ouvrages qu'ils ont développés seuls ou en collaboration avec d'autres pendant leurs rapports de travail.

Utilisation / exploitation par le collaborateur ou la collaboratrice

Si elle n'est pas intéressée par les droits qu'elle a ainsi acquis, Swisscom doit en céder l'utilisation ou l'exploitation au collaborateur ou à la collaboratrice par contrat.

2.11 Responsabilité

Les collaborateurs et les collaboratrices répondent envers Swisscom de tout dommage causé intentionnellement ou par négligence grave.

2.12 Fin ou modification des rapports de travail

2.12.1 Echéance

Les rapports de travail prennent automatiquement fin lorsque l'âge légal de la retraite est atteint, en cas de décès ou au terme de la durée convenue. Ils prennent également fin sans résiliation lors de la naissance d'un droit à une rente d'invalidité entière.

2.12.2 Modification

En cas d'invalidité partielle, les rapports de travail sont modifiés dès le début du paiement de la rente, compte tenu du degré de la capacité de travail.

2.12.3 Résiliation

Délais	<p>Les délais de résiliation sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• pendant la période d'essai : 7 jours pour une date quelconque ;• au cours de la 1^{ère} année d'engagement : 1 mois pour la fin d'un mois ;• dès la 2^e année d'engagement : 3 mois pour la fin d'un mois ; - dès 50 ans révolus : 5 mois pour la fin d'un mois.
Procédure	<p>La résiliation doit être effectuée par écrit. Swisscom est tenue de la motiver dans tous les cas. La résiliation ordinaire pour des motifs imputables personnellement au collaborateur ou à la collaboratrice (prestations insuffisantes, comportement inadéquat) doit faire l'objet d'un entretien préalable avec la personne concernée. Un compte rendu de l'entretien doit en outre être versé au dossier personnel du collaborateur ou de la collaboratrice.</p>
Temps inopportun / effet immédiat	<p>La résiliation en temps inopportun et la résiliation avec effet immédiat sont réglées par les dispositions légales s'appliquant en la matière (art. 336c ss CO).</p>
Accord d'interruption	<p>Les rapports de travail peuvent être interrompus en tout temps d'un commun accord, abstraction faite des autres dispositions applicables. L'accord d'interruption requiert la forme écrite.</p>
Organe syndical	<p>Pour les collaborateurs et les collaboratrices nommés à une fonction dans un organe exécutif d'un syndicat contractant et annoncés comme tels à Swisscom, le délai de résiliation est de six mois.</p>

3 Dispositions contractuelles (droit des obligations)

3.1 Egalité de traitement, égalité des chances et protection de la personnalité

Principes de l'égalité de traitement

Les parties à la CCT entendent promouvoir l'égalité des chances. A cet effet,

- Swisscom s'engage à protéger la personnalité des collaborateurs et des collaboratrices.
- Swisscom s'engage à appliquer les principes de l'égalité de traitement, ce qui implique l'interdiction de toute discrimination et l'introduction de mesures de promotion destinées à traduire l'égalité des chances dans les faits.
- Swisscom introduit des mesures pour empêcher la discrimination, le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) et veille, le cas échéant, à remédier à tout problème de ce type.
- Swisscom aspire à une représentation équitable des sexes, des langues et des cultures au sein des différents organismes et des équipes de projet et de travail.
- Swisscom prend des mesures adaptées pour mettre en œuvre l'égalité des chances, notamment pour les femmes.

Table ronde annuelle

Une fois par an au moins, Swisscom organise une table ronde à laquelle elle invite les personnes concernées par l'égalité de traitement, l'égalité des chances et la protection de la personnalité et de la santé (chargés de la promotion de l'égalité de traitement/de la diversité et spécialistes de la protection de la santé et du droit du travail de Swisscom et des syndicats contractants, représentants des CE, responsables HR, etc.). Les principales tâches de cette conférence sont notamment les suivantes :

- identification d'intérêts et d'objectifs communs ;
- établissement de rapports sous forme de statistiques (HR Reporting du groupe Swisscom) ;
- évaluation de projets et de mesures en cours ;
- formulation de recommandations.

Interlocuteurs

Swisscom désigne les personnes qui servent d'interlocuteurs aux collaborateurs et aux collaboratrices ayant le sentiment d'être désavantagés ou d'être victimes de discrimination en raison de leur sexe.

3.2 Participation

3.2.1 Généralités

Objectifs

Par le biais de la participation, les parties contractantes entendent favoriser l'application des dispositions de la CCT et promouvoir l'instauration d'un climat de travail favorable.

Domaines / degrés / niveaux

Les domaines, degrés et niveaux de participation sont réglés de manière exhaustive dans l'appendice 3 (Participation).

Contribution de
solidarité

Swisscom perçoit chaque mois une contribution de solidarité de CHF 8.- de chaque collaborateur et chaque collaboratrice entrant dans le champ d'application de la présente CCT. Les détails sont réglés dans l'appendice 4 (Contribution de solidarité).

3.2.2 Syndicats

En règle générale, les syndicats contractants exercent leur droit de participation au sein de Swisscom (au niveau du groupe et des divisions) en commun. Ils sont les interlocuteurs de la Direction du groupe pour toutes les affaires importantes concernant le partenariat social établi avec Swisscom.

3.2.3 Comités d'entreprise

Sur chaque site d'exploitation, les droits de participation sont exercés par un comité d'entreprise. Les membres des comités d'entreprise sont choisis parmi les collaborateurs et les collaboratrices lors d'élections générales libres.

3.3 Négociations salariales

Négociations

Chaque partie à la CCT peut demander au plus tard le 15 septembre de chaque année l'ouverture de négociations sur l'adoption de mesures salariales collectives (allocations incluses) et soumettre ses propositions aux autres parties. Swisscom met au préalable à la disposition des syndicats contractants toutes les informations nécessaires sur la marche des affaires, ainsi que – sous forme de statistiques anonymes – celles sur les salaires et les allocations. Les critères déterminants en matière de négociations salariales sont par exemple le résultat d'entreprise, la situation du marché et l'évolution du coût de la vie (renchérissement).

Tribunal arbitral

Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord, chacune d'entre elles peut, au mois de décembre, demander au tribunal arbitral de se prononcer.

3.4 Plan social

Négociations

Si des licenciements massifs, des résiliations en grand nombre ou des mutations importantes vers d'autres sites doivent être envisagés pour des raisons ne dépendant pas des collaborateurs et collaboratrices concerné(e)s, il convient d'engager suffisamment tôt avec les syndicats contractants des négociations sur l'adoption d'un plan social en vue de prévenir ou d'atténuer les conséquences négatives pour les collaborateurs et les collaboratrices touchés.

Financement

En cas de licenciements massifs ou de résiliations en grand nombre, Swisscom s'engage à mettre à disposition pour le financement des mesures du plan social un montant d'au moins 60% du salaire minimal annuel par collaboratrice ou collaborateur concerné. Aucun droit individuel ne peut découler de la présente disposition.

Contenu

Le plan social définit l'affectation des ressources financières (p. ex. placement, reconversion, indemnités de départ) ainsi que la constitution, la composition et les attributions des organes paritaires chargés de décider de l'utilisation des fonds et de l'application du plan social.

3.5 Paix du travail

Les parties à la CCT se soumettent à la paix du travail absolue. Toute action telle que grève ou lock-out est interdite pendant la durée de la présente CCT, y compris les actions liées à des questions qui ne sont pas réglées dans la CCT ou dans ses appendices.

3.6 Commission de conciliation et tribunal arbitral

3.6.1 Commission de conciliation paritaire

Compétences

Sont du ressort de la commission de conciliation paritaire :

- le règlement à l'amiable des litiges entre Swisscom et un collaborateur ou une collaboratrice, pour autant que Swisscom et les syndicats contractants déclarent accepter la procédure de conciliation ;
- le règlement à l'amiable de litiges entre Swisscom et un ou plusieurs syndicats contractants, notamment en relation avec un plan social.

3.6.2 Tribunal arbitral

Compétences / parties

Les litiges opposant les parties contractantes sur l'interprétation et sur l'application de la présente CCT et de ses appendices qui ne peuvent être résolus par la commission de conciliation paritaire sont du ressort d'un tribunal arbitral, à l'exclusion des tribunaux ordinaires.

Négociations salariales collectives

Le tribunal arbitral se prononce en outre sur l'adaptation des salaires et des allocations lorsque les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord lors des négociations salariales.

Plan social

En cas de litige en relation avec un plan social, les compétences du tribunal arbitral sont limitées au constat de violation de la présente CCT.

3.6.3 Composition et procédure

Les détails relatifs à la composition de ces organes et à la procédure sont réglés dans l'appendice 5 (Conciliation et arbitrage).

3.7 Volonté de négocier

Négociations

Si, pendant la durée de la convention, l'une des parties contractantes estime qu'une question importante concernant le rapport contractuel nécessite la clarification de dispositions de la CCT ou de ses appendices, ou si elle demande une modification de ces dispositions, les parties à la CCT s'engagent à en discuter et à s'efforcer de bonne foi à trouver une solution. Tant qu'aucun accord ou nouvelle solution n'est entré en vigueur, les dispositions existantes continuent à être appliquées.

4 Dispositions finales

4.1 Durée et résiliation

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 pour une durée indéterminée. Elle peut être résiliée par chacune des parties à la fin de l'année, moyennant un préavis de six mois, au plus tôt le 31 décembre 2007. Cette résiliation vaut pour toutes les parties à la CCT et doit être notifiée par écrit.

4.2 Dispositions transitoires

Les détails sont réglés dans l'appendice 6 (Dispositions transitoires).

5 Appendices

Les appendices suivants font partie intégrante de la présente CCT:

Appendice 1:	Salaire et allocations
Appendice 2:	Horaire de travail
Appendice 3:	Participation
Appendice 4:	Contribution de solidarité
Appendice 5:	Conciliation et arbitrage
Appendice 6:	Dispositions transitoires
Appendice 7:	Devoir d'intervenir en application de l'art. I CCT
Appendice 8:	Rapports contractuels particuliers

La présente CCT et ses appendices sont rédigés en allemand, en français et en italien. Les négociations ont été menées sur la base de la version en allemand.

3050 Berne, le 9 novembre 2005

Swisscom SA

.....
Jens Alder
CEO

.....
Günter Pfeiffer
CPO

Syndicat de la Communication

.....
Christian Levrat
Président central

.....
Alain Carrupt
Vice-président

trans fair

Syndicat chrétien du personnel des services publics et du tertiaire de la Suisse

.....
Hugo Gerber
Président

.....
Michel Pillonel
Responsable de la branche

Salaire et allocations

1 Définitions

1.1 Salaire de base

Le salaire de base dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation individuelle. Par expérience, on entend l'expérience utile acquise au sein et à l'extérieur de Swisscom. La prestation individuelle est évaluée et consignée par écrit chaque année lors d'un entretien personnel entre le collaborateur ou la collaboratrice et son supérieur direct qui se déroule dans le cadre du processus d'appréciation des collaborateurs et des collaboratrices. Le travail effectué dans des conditions difficiles (p. ex. changement constant de lieu de travail, travail régulièrement accompli dans le cadre de tours de service irréguliers ou dans des locaux privés de lumière du jour) doit être pris en compte dans la fixation du salaire individuel de base. Le salaire minimal par échelon de fonction négocié avec les syndicats contractants est défini dans le règlement sur les salaires. Le salaire individuel de base est garanti par contrat.

1.2 Part liée au résultat

La part variable liée au résultat se fonde sur la réalisation des objectifs collectifs (entreprise, unité d'organisation, équipe). Son montant standard, exprimé en% du salaire de base et négocié avec les syndicats contractants, est fixé dans le règlement sur les salaires. Les parties à la CCT peuvent, pour des groupes déterminés de collaborateurs et de collaboratrices, définir des parts standard liées au résultat différentes.

En accord avec le collaborateur ou la collaboratrice, il est possible d'appliquer une part liée au résultat différente de la part standard; le salaire de base minimum reste garanti jusqu'à l'échelon de fonction 5 compris.

Le montant effectif dépend du degré de réalisation des objectifs fixés.

En cas de réalisation des objectifs, la totalité (100%) de la part liée au résultat est versée (salaire nominal). La part liée au résultat peut être jusqu'à doublée (200%) en proportion du dépassement des objectifs négociés.

En accord avec le collaborateur ou la collaboratrice, il est possible de négocier des objectifs individuels en plus des objectifs collectifs.

1.3 Salaire nominal

Le salaire nominal est formé du salaire de base et de la moitié du montant maximal de la part individuelle liée au résultat. Il constitue la base de calcul du gain assuré dans la caisse de pension.

1.4 Salaire minimal

Le salaire minimal annuel ne peut en aucun cas être inférieur à CHF 45 500.-.

2 Arrivée, départ et transfert

En cas d'arrivée, de départ ou de transfert au sein de Swisscom, le salaire individuel de base et la part liée au résultat pour l'année civile en cours sont calculés au prorata. Lors du départ, la part liée au résultat peut être réduite.

3 Reprise d'une fonction moins bien rémunérée

En cas de reprise d'une autre fonction ou de modification de la fonction pour des raisons d'exploitation ou de restructuration indépendantes du collaborateur ou de la collaboratrice, le gain assuré n'est pas réduit si la personne concernée a atteint l'âge de 55 ans révolus au moment du changement; Swisscom prend en charge la différence des cotisations dues par le collaborateur ou la collaboratrice.

4 Supplément salarial et bonus-temps

4.1 Travail de nuit et du dimanche

Travail de nuit: de 23h00 à 06h00.

Travail du dimanche: du samedi 23h00 au dimanche 23h00.

Les jours déclarés fériés par les cantons et le jour de la Fête nationale sont considérés comme des dimanches.

4.2 Travail régulier de nuit et du dimanche

Les collaborateurs et les collaboratrices qui accomplissent régulièrement en alternance un travail de nuit et du dimanche perçoivent les suppléments suivants:

Travail de nuit et travail du dimanche de jour:
CHF 8.-/heure plus une indemnité de vacances (10,64% ou 13,04%)

Travail du dimanche de nuit:
CHF 11.-/heure plus une indemnité de vacances (10,64% ou 13,04%)

Le bonus-temps pour le travail de nuit s'élève à 15%.

4.3 Travail occasionnel de nuit et du dimanche

Les collaborateurs et les collaboratrices qui accomplissent occasionnellement un travail de nuit ou du dimanche perçoivent un supplément de 50% du salaire individuel de base. Les suppléments pour travail de nuit et travail du dimanche ne sont pas cumulables.

4.4 Service de piquet

Les collaborateurs et les collaboratrices peuvent être appelés par leur supérieur à assurer un service de piquet pour répondre aux besoins de l'entreprise. Le service de piquet consiste pour les collaborateurs et les collaboratrices à se tenir prêts, en dehors des heures de travail, à intervenir immédiatement en cas de nécessité. L'indemnité accordée pour la durée de disponibilité peut être perçue en temps ou en espèces.

Temps de disponibilité: CHF 5.-/heure ou bonus-temps de 15%.

Temps d'intervention: vaut comme temps de travail, le cas échéant avec supplément de 50% sur le salaire individuel de base pour travail de nuit ou du dimanche.

4.5 Conversion du salaire annuel en salaire horaire

Le taux horaire se calcule de la façon suivante: salaire de base annuel pour un degré d'occupation de 100% divisé par 2080 heures.

5 Allocations sociales

5.1 Allocation pour enfant

Les collaborateurs et les collaboratrices ont droit pour leurs propres enfants et pour les enfants à charge à une allocation de CHF240.- par mois et par enfant, sous réserve de taux cantonaux plus élevés.

Les allocations pour enfant sont versées jusqu'à l'âge de 18 ans révolus ou jusqu'à la fin de la formation, mais au plus tard jusqu'à 25 ans révolus. Les modalités du droit à l'allocation sont réglées par le droit cantonal s'appliquant au lieu de travail. Les collaborateurs et les collaboratrices élevant seul(e)s leur enfant ont droit à l'intégralité de l'allocation pour enfant à partir d'un taux d'occupation de 30%, indépendamment de la réglementation cantonale en vigueur.

5.2 Allocation de naissance

Le cas échéant, le droit à une allocation de naissance est réglé par le droit cantonal s'appliquant au lieu de travail.

6 Paiement et règlement sur les salaires

Le salaire individuel de base est payé par virement en 13 tranches mensuelles. La 13^e tranche est versée avec le salaire de novembre. Les collaborateurs et les collaboratrices peuvent exiger au début de l'année le versement en 12 tranches.

La part liée au résultat est payée en règle générale au mois d'avril de l'année suivante, lorsque les comptes de Swisscom sont bouclés.

Sur demande, les collaborateurs et les collaboratrices peuvent obtenir un exemplaire du règlement sur les salaires.

Horaire de travail

1 Dispositions générales

1.1 Horaire de travail habituel

L'horaire de travail habituel des collaborateurs et des collaboratrices employés à plein temps est de 40 heures par semaine.

Le temps de travail doit être saisi de manière appropriée en fonction du modèle d'horaire. De manière librement consentie, la saisie peut être limitée aux absences pour cause de maladie ou d'accident, de vacances, de service militaire, etc. ainsi qu'aux heures supplémentaires et travail supplémentaire. Swisscom peut dispenser les cadres de l'échelon de base et les spécialistes du même niveau de la saisie du temps de travail.

1.2 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

A l'exception du temps de travail accompli en supplément justifié par l'application des modèles d'horaires de travail, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de 8 heures par jour ou de 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par le service compétent ou être approuvées ultérieurement en tant que telles.

Est considéré comme travail supplémentaire les heures de travail dépassant le plafond hebdomadaire de 45 heures. Le travail supplémentaire doit être ordonné par le service compétent ou être approuvé ultérieurement en tant que tel.

Les collaborateurs et les collaboratrices employés à temps partiel ne doivent pas être amenés à dépasser régulièrement ou sans accord préalable leur temps de travail contractuel sur une période prolongée.

Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus d'accomplir des heures supplémentaires et du travail supplémentaire dans le cadre des dispositions légales, dans la mesure où l'on peut raisonnablement le leur demander.

Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent être compensés par un congé de même durée. S'ils ne peuvent pas, pour des raisons impératives, être compensés en temps dans un délai acceptable, soit avant la fin du semestre suivant, et si le solde ne peut pas être transféré en accord avec le supérieur sur un compte à long terme, le collaborateur ou la collaboratrice pourra demander une compensation en espèces. Pour les heures supplémentaires, la compensation en espèces est exempte de supplément, tandis que pour le travail supplémentaire, elle s'accompagne d'un supplément de 25% sur le salaire de base individuel.

Un accord individuel peut être conclu avec les cadres en vue de la compensation des heures supplémentaires et du travail supplémentaire par d'autres prestations ou de leur exclusion dans le cadre des prescriptions légales.

1.3 Heures ouvrables

1.3.1 Heures ouvrables ordinaires

Lundi à vendredi: de 6h00 à 20h00.

Si les besoins de l'entreprise le justifient, il est possible de définir le samedi comme prolongation des heures ouvrables et/ou de modifier les heures ouvrables quotidiennes.

D'entente avec leur supérieur et leur équipe, les collaborateurs ou les collaboratrices peuvent aménager librement la durée du travail pendant les heures ouvrables. Les équipes définissent les permanences individuelles en accord avec les supérieurs.

Les permanences sont des plages horaires définies pendant les heures ouvrables, au cours desquelles les équipes doivent être joignables.

1.3.2 Heures ouvrables extraordinaires

Les heures ouvrables peuvent être définies différemment à titre exceptionnel (p. ex. vente libre le dimanche dans les Shops).

1.3.3 Travail par équipes

Le travail par équipes est un modèle de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs collaborateurs/collaboratrices ou groupes de collaborateurs/collaboratrices se partagent en alternance et de manière échelonnée une place de travail selon un horaire déterminé.

Les secteurs d'organisation définissent les horaires par équipes. Le nombre et l'affectation des équipes se fondent sur les besoins de l'entreprise. Les horaires par équipes doivent en règle générale être communiqués au moins dix jours calendaires avant une affectation planifiée.

Pour autant que les conditions d'exploitation le permettent, il convient de s'en tenir à la semaine de cinq jours pour les collaborateurs et les collaboratrices.

Un tour de travail ne doit pas comporter plus de deux affectations. Les exceptions doivent être négociées avec les collaborateurs et les collaboratrices.

Le collaborateur ou la collaboratrice ne doit pas effectuer plus de 20 services de nuit en deux mois.

Les heures dépassant la durée de travail hebdomadaire habituelle sont en règle générale compensées par des jours de compensation, dans la mesure du possible, en combinaison avec un jour de repos.

Chaque année, au moins 26 jours de repos doivent tomber sur un dimanche. Selon un accord individuel, le nombre des dimanches non ouvrés peut être réduit à 17. Les dimanches non ouvrés et les jours de repos doivent être répartis sur toute l'année.

1.4 Durées fixes de travail

Pour des raisons d'exploitation, il est possible de définir des durées fixes de travail dans le cadre des heures ouvrables ordinaires et extraordinaires pour certains secteurs d'organisation ou pour des collaborateurs et des collaboratrices déterminés.

1.5 Pause de midi

Le moment et la durée de la pause de midi peuvent être choisis librement, sauf en cas de durée fixe de travail et de travail par équipes. Une interruption de 30 minutes au moins est néanmoins obligatoire.

1.6 Interruptions du travail

Pendant le temps de travail, Swisscom accorde des pauses de courte durée appropriées, qui sont réglées au sein des unités d'organisation de l'entreprise. Pour les durées fixes de travail et le travail par équipes, des pauses de courte durée doivent être planifiées.

La sollicitation due à un travail exclusivement à l'écran doit être prise en considération lors de la fixation des pauses de courte durée.

2 Modèles

2.1 Principes

Le modèle normatif est l'horaire de travail mobile. Les variantes (compte à long terme et télétravail en mode alterné) sont à convenir par écrit sur une base individuelle.

Le modèle de l'annualisation du temps de travail doit également être convenu sur une base individuelle.

2.2 Horaire de travail mobile

2.2.1 Solde horaire

Le solde horaire correspond à la différence entre la durée contractuelle du travail et le temps de travail effectivement fourni ou pris en compte.

Le solde horaire doit être compris dans une fourchette de +100 heures et -50 heures. Les heures dépassant la limite supérieure de cette fourchette ne sont pas prises en compte et ne donnent pas droit à une indemnité. Le report sur les heures supplémentaires ou sur le travail supplémentaire n'est possible que dans des cas exceptionnels dûment motivés.

En accord avec le supérieur, le solde horaire peut être compensé en heures ou en jours ou être transféré sur un compte à long terme. En cas de fluctuations du volume de travail, le supérieur peut ordonner la compensation après consultation du collaborateur ou de la collaboratrice.

2.2.2 Variantes de l'horaire de travail mobile

2.2.2.1 Compte à long terme

Le solde horaire peut être reporté sur plusieurs périodes et converti par exemple en congé sabbatique (congé de longue durée).

Conditions cadres :

- Le solde horaire maximum ainsi que les modalités de compensation en cas de dissolution des rapports de travail sont convenus par écrit.
- Sur ce compte peuvent être crédités un solde horaire positif, les heures supplémentaires et le travail supplémentaire jusqu'à concurrence de 200 heures par an ainsi que les bonifications de temps récompensant la fidélité à l'entreprise.
- Le paiement du solde horaire n'est possible qu'en cas de dissolution des rapports de travail (pour le travail supplémentaire : avec supplément de 25%).

2.2.2.2 Télétravail en mode alterné

Le télétravail est pratiqué en mode alterné au sein de l'entreprise et à un poste de travail extérieur à l'entreprise.

Conditions cadres :

- Le collaborateur ou la collaboratrice est intégré(e) dans les processus et l'organisation du travail de Swisscom.
- Le télétravail est en règle générale proposé uniquement pour des tâches journalières complètes et liées entre elles (maximum 4 jours par semaine).
- Il ne donne pas droit à des bonifications de temps ni à d'autres compensations (p. ex. utilisation des locaux privés).
- Swisscom met l'infrastructure technique à la disposition du télétravailleur ou de la télétravailleuse.

- La durée et le contenu du télétravail ainsi que les particularités (permanence horaire, aménagement de la place de travail, responsabilité, protection des données, droit d'utilisation des équipements pour et par des tiers, etc.) sont négociés individuellement.
- L'application du télétravail peut être révoquée par écrit par les deux parties sans indication de motif, moyennant un préavis de six mois.

2.3 Annualisation du temps de travail

L'annualisation du temps de travail se fonde sur des horaires de travail variables calculés sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle. Ce modèle peut être appliqué en particulier dans les secteurs sujets à de fortes fluctuations du volume de travail.

Conditions cadres :

- Le temps de travail annuel à accomplir est fixé en fonction du degré d'occupation. Le salaire versé mensuellement se fonde sur le degré d'occupation convenu, indépendamment des heures de travail accomplies.
- Les secteurs d'organisation planifient annuellement le temps de travail mensuel à accomplir et les communiquent par écrit aux collaborateurs et aux collaboratrices. La fixation du temps de travail mensuel à accomplir a lieu d'un commun accord ; en règle générale, toute modification doit être communiquée aux collaborateurs et aux collaboratrices dix jours à l'avance.
- Le temps de travail ne doit en règle générale pas être inférieur à cinq heures par jour.
- Le temps de travail hebdomadaire est de 45 heures au plus. Les heures effectuées au-delà de cette limite valent comme travail supplémentaire.
- A la fin de l'année, le solde horaire doit être compris dans une fourchette de +100 heures et -50 heures, sauf en cas d'absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.
- En cas de dissolution des rapports de travail, le solde positif ou négatif doit être compensé pendant le délai de résiliation.

2.4 Autres modèles d'horaire

Les parties à la CCT peuvent négocier l'introduction d'autres modèles d'horaire.

Les dispositions légales (loi sur le travail et ordonnances) demeurent réservées.

Participation

1 Généralités

Les syndicats contractants et les comités d'entreprise (CE) sont les répondants de l'entreprise en matière de participation.

L'exercice de la participation porte sur les domaines, degrés et niveaux de participation définis de manière exhaustive ci-après au chiffre 7.

2 Degrés de participation

2.1 Information (degré 1)

L'information est le droit d'être informé à temps et de manière exhaustive dans la langue du lieu de travail (français, allemand ou italien) ; en cas de demande dûment motivée, les informations écrites sont assorties d'explications complémentaires.

2.2 Consultation (degré 2)

La consultation est le droit d'être entendu et de soumettre des propositions avant toute décision définitive de Swisscom ; si la décision s'écarte des avis donnés par les répondants de l'entreprise, Swisscom doit justifier sa position par oral ou par écrit.

2.3 Codécision (degré 3)

La codécision implique la décision paritaire avec les syndicats contractants respectivement les comités d'entreprise.

3 Syndicats contractants

Les syndicats contractants se réunissent avec Swisscom au moins deux fois par an à l'échelon de la holding et en règle générale quatre fois par an à l'échelon des sociétés du groupe. Ils font part de leurs propositions d'ordre du jour trois semaines avant la séance. Swisscom, resp. les sociétés du groupe concernées convoquent les séances, assument la présidence et veillent à la rédaction du procès-verbal.

4 Comités d'entreprise

4.1 Généralités

Sur chaque site d'exploitation, les droits de participation sont exercés par un comité d'entreprise.

Swisscom communique aux comités d'entreprise les coordonnées de leurs interlocuteurs compétents au sein de l'entreprise et soutient les comités dans l'exercice de leurs droits et obligations.

4.2 Nombre de membres

Selon la taille et la structure du site, le comité d'entreprise comprend au minimum trois membres et au maximum neuf membres. Il appartient au comité électoral concerné de fixer le nombre définitif de membres en fonction de son taux de représentation. S'il est nécessaire d'augmenter le nombre des membres du comité d'entreprise en cours de mandat, le comité d'entreprise en question peut adresser une demande en ce sens à Swisscom. Si Swisscom approuve la demande, le comité électoral organise, le cas échéant, les élections complémentaires nécessaires.

Chaque membre d'un comité d'entreprise représente environ 250 collaborateurs et collaboratrices.

4.3 Constitution et quorum

Les comités d'entreprise se constituent eux-mêmes. Doivent être occupées au moins les fonctions de président/e et de vice-président/e.

Les comités d'entreprise peuvent délibérer valablement si plus de la moitié de leurs membres sont présents. Les décisions prises par voie de circulation requièrent l'approbation de tous les membres du comité d'entreprise.

En cas d'égalité des voix, la voix du président ou de la présidente est prépondérante.

Les comités d'entreprise peuvent émettre des directives concernant leur organisation interne et la répartition des tâches entre leurs membres. Ces directives sont soumises à l'approbation de la direction HR compétente.

Les comités d'entreprise se réunissent selon les besoins. Le président ou la présidente convoque les membres par écrit à chaque séance, en règle générale 14 jours à l'avance, joignant à la convocation la liste des points à l'ordre du jour et les éventuels documents nécessaires. Chaque séance fait l'objet d'un procès-verbal de décision.

4.4 Tâches

Le comité d'entreprise remplit ses tâches de manière autonome.

Le comité d'entreprise est en contact avec les collaborateurs et les collaboratrices qu'il représente. Il recueille leurs demandes, souhaits et critiques et les représente auprès des interlocuteurs désignés par Swisscom.

Le comité d'entreprise traite de toutes les affaires qui lui sont soumises par les interlocuteurs désignés par Swisscom. Le comité d'entreprise et Swisscom échangent des informations et les transmettent sous une forme appropriée pour autant qu'elles n'aient pas expressément été désignées comme confidentielles.

4.5 Séances du comité d'entreprise avec Swisscom

Le président ou la présidente du comité d'entreprise ou les interlocuteurs désignés par Swisscom peuvent proposer la tenue de séances en cas de besoin. En temps normal, deux séances par année sont à prévoir.

Les interlocuteurs désignés par Swisscom sont responsables de leur convocation. Ils dressent la liste des points à l'ordre du jour avec le président ou la présidente du comité d'entreprise et convoquent les participants à la séance, en règle générale 14 jours à l'avance.

Le procès-verbal est signé par les deux parties. Le président ou la présidente du comité d'entreprise veille à ce que le procès-verbal soit distribué aux membres du comité.

4.6 Infrastructure, coûts et dépenses

Les membres d'un comité d'entreprise peuvent utiliser l'infrastructure de leur place de travail pour remplir leurs tâches. Les autres coûts du comité d'entreprise (y compris les frais selon la réglementation en vigueur de Swisscom et le perfectionnement) doivent être budgétisés chaque

année par leur président ou leur présidente et approuvés par la direction HR compétente. Les dépenses des membres des comités d'entreprise sont remboursées lorsqu'elles résultent de l'accomplissement conforme de leur tâches.

4.7 Formation

La formation des membres des comités d'entreprise est du ressort de Swisscom. Les syndicats contractants peuvent prendre part à la mise en œuvre de la formation.

5 Election des comités d'entreprise

5.1 Droit électoral

5.1.1 Droit de vote

Tous les collaborateurs et les collaboratrices, y compris les apprenants, ont le droit de voter. Ne disposent pas du droit de vote:

- le personnel occupé à temps partiel travaillant en moyenne moins de huit heures par semaine;
- les stagiaires et les collaborateurs et les collaboratrices au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée d'un an ou moins, ainsi que les étudiants et les étudiantes;
- les collaborateurs et les collaboratrices au bénéfice d'un contrat individuel de travail conformément à l'appendice 8;
- les collaborateurs et les collaboratrices de la holding libérés de leur obligation de travailler et qui sont rattachés à un programme du plan social au moment de l'envoi du matériel de vote.

5.1.2 Droit d'éligibilité

Sont éligibles toutes les personnes titulaires du droit de vote âgées d'au moins 18 ans, au bénéfice d'un contrat de travail non résilié et employées depuis au moins six mois à la date de l'élection.

5.2 Principes électoraux

Les membres des comités d'entreprise sont élus lors d'élections générales libres. Le scrutin est secret.

5.3 Formation des circonscriptions électorales

Swisscom fixe le nombre de comités d'entreprise et de circonscriptions électorales de manière à assurer une représentation adéquate des sites d'exploitation. Un comité d'entreprise peut être compétent pour une ou plusieurs circonscriptions électorales.

5.4 Comité électoral

Un comité électoral par comité d'entreprise est formé lors de chaque élection. Il est mis en place par la direction HR compétente au moins quatre mois avant la date de l'élection. Le comité électoral comprend deux membres de l'ancien comité d'entreprise et deux représentants ou représentantes de Swisscom.

Si un membre du comité électoral se porte candidat, il est récusé et désigne un suppléant.

Le comité électoral prend ses décisions à la majorité des voix. Il lui incombe d'organiser et de surveiller les élections.

5.5 Durée du mandat

Le mandat des membres des comités d'entreprise dure quatre ans. La réélection est possible.

La fin des rapports de travail entraîne le départ du comité d'entreprise.

Si un membre d'un comité d'entreprise se retire pendant la durée de son mandat, n'entre pas en fonction ou change de circonscription électorale, il est remplacé par le candidat ou la candidate ayant obtenu le plus de voix après lui lors des élections.

5.6 Procédure électorale

5.6.1 Généralités

Le comité électoral communique la date des élections par écrit au moins douze semaines à l'avance. Pendant ce préavis, un délai de quatre semaines est accordé aux collaborateurs et aux collaboratrices pour le dépôt de listes électorales. Ces listes doivent être signées par au moins 25 personnes jouissant du droit de vote et par les candidats et les candidates eux-mêmes. Dans les circonscriptions électorales comptant moins de 250 personnes jouissant du droit de vote, les listes doivent être signées par au moins 10% d'entre elles. Un collaborateur ou une collaboratrice ayant le droit de vote peut proposer autant de candidats ou de candidates qu'il y a de sièges à pourvoir dans la circonscription électorale.

Tout ancien membre d'un comité d'entreprise est à nouveau considéré comme candidat s'il n'a pas remis sa démission par écrit au comité électoral au plus tard huit semaines avant la date de l'élection.

Les listes électorales doivent être communiquées aux électeurs par écrit ou via l'intranet au moins six semaines avant la date de l'élection.

L'élection peut se dérouler par le biais de bulletins de vote ou par scrutin électronique (e-voting). Il incombe au comité électoral de décider du mode d'élection. Les comités électoraux peuvent adopter à la majorité une procédure uniforme applicable à l'ensemble du groupe Swisscom.

5.6.2 Vote par bulletin

Le matériel électoral doit être remis à toutes les personnes jouissant du droit de vote au moins trois semaines avant la date de l'élection. La liste électorale officielle compte autant de lignes à remplir qu'il y a de sièges à pourvoir dans la circonscription électorale. Des listes pré-imprimées, avec au plus autant de noms qu'il y a de sièges à pourvoir, sont autorisées.

Chaque électeur ou chaque électrice ne peut accorder qu'une seule voix à chaque candidat ou à chaque candidate. Les candidats et les candidates doivent être inscrits à la main sur la liste électorale officielle. Sur les listes électorales pré-imprimées, des noms de candidats ou de candidates peuvent être supprimés ou ajoutés à la main. Le scrutin a lieu par voie postale officielle ou est organisé dans l'entreprise au moyen d'urnes.

5.6.3 Vote électronique

Au moins trois semaines avant la date de l'élection, les électeurs reçoivent le lien vers l'outil d'e-voting. Les collaborateurs et les collaboratrices ne disposant pas d'un accès à un système informatique de Swisscom peuvent soit se faire ouvrir un compte temporaire protégé par mot de passe, soit opter pour le vote par bulletin.

Les dispositions régissant le vote par bulletin s'appliquent par analogie au vote électronique.

5.6.4 Dépouillement

Le dépouillement des résultats est assuré par le comité électoral. Sont élus les candidats et les candidates qui obtiennent le plus de voix (majorité relative). En cas d'égalité des voix, les candidats et les candidates sont départagés par l'outil d'e-voting ou par tirage au sort (vote par bulletin).

5.6.5 Election tacite

Si le nombre des candidats et des candidates proposés dans le délai imparti pour une circonscription électorale ne dépasse pas celui des sièges à pourvoir, le comité électoral déclare les candidats et les candidates tacitement élus.

5.6.6 Election complémentaire

Une élection complémentaire est organisée dès que le nombre des membres d'un comité d'entreprise se trouve réduit à moins de trois personnes et à condition qu'aucune élection ordinaire ne soit prévue dans les huit mois qui suivent.

5.6.7 Protection juridique et recours

En cas de violation de dispositions essentielles relatives au droit de vote, au droit d'éligibilité ou à la procédure électorale, un recours peut être déposé, en vertu de l'art.15 de la loi sur la participation, auprès du comité électoral, puis, en seconde instance, auprès du tribunal du travail compétent à raison du lieu.

Le délai de recours auprès du comité électoral est de trois jours après la publication des résultats de l'élection. Le recours doit être déposé par écrit et être motivé. Le cas échéant, le tribunal du travail peut être saisi dans les trois jours suivant la communication de la décision du comité électoral.

6 Position et protection

6.1 Devoir de discrétion

Les membres des comités d'entreprise qui ont accès, à ce titre, à des informations concernant les affaires de l'entreprise sont tenus de les garder secrètes vis-à-vis de toute personne externe qui n'est pas chargée de défendre les intérêts des collaborateurs et des collaboratrices.

Swisscom et les membres des comités d'entreprise sont en outre astreints au devoir de discrétion envers toute personne dans les cas suivants :

- a) lorsque Swisscom ou le comité d'entreprise ont un intérêt légitime à ce que le secret soit gardé et l'ont expressément exigé ;
- b) lorsqu'il s'agit d'affaires personnelles concernant un collaborateur ou une collaboratrice.

Le devoir de discrétion subsiste même après le départ du comité d'entreprise.

6.2 Protection des membres

Swisscom veille à ne pas empêcher les membres des comités d'entreprise de remplir leurs tâches.

Par ailleurs, elle n'a pas le droit de faire subir aux membres des comités d'entreprise un quelconque désavantage en raison de leur activité au sein des comités, ni pendant la durée de leur mandat, ni après qu'il a pris fin. Cette disposition s'applique également à toutes les personnes qui se présentent à l'élection d'un comité d'entreprise.

6.3 Libération

Les membres des comités d'entreprise peuvent exercer leurs activités pendant les heures de travail si l'accomplissement de leurs tâches le requiert et si leurs obligations professionnelles le permettent. Les comités d'entreprise peuvent tenir jusqu'à six séances par année pendant les heures de travail.

De plus, pour leurs activités au sein des comités d'entreprise (formation comprise), les membres sont libérés de leurs tâches professionnelles pendant le nombre de jours ci-après par année civile:

Président / Présidente	jusqu'à 4 jours
Vice-président / Vice-présidente	jusqu'à 3 jours
Autres membres	jusqu'à 2 jours

7 Domaines, degrés et niveaux de participation

Domaine de participation	Syndicats contractants	Comités d'entreprise
1. Généralités		
1.1 CCT et appendices, accords de soumission	3	1
1.2 Modèles de contrat individuel de travail	2	-
1.3 Règlements - Salaire - Horaire de travail - Egalité de traitement	<p>1; 3 pour les salaires de base minimums et les parts standard liées au résultat par échelon de fonction ainsi que pour la définition de parts standard liées au résultat différentes pour des groupes déterminés de collaborateurs et de collaboratrices</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>2 selon la loi sur le travail et pour la fixation de jours fériés</p> <p>1</p>
1.4 Frais, avantages liés à l'entreprise	1	-
1.5 Droit au salaire/assurances indemnité journalière pour feuilles d'information et CGA	1	1
1.6 Systèmes d'appréciation des collaborateurs et des collaboratrices	2	2
2. Compétitivité		
2.1 Offres de formation des SdG	1	1
2.2 Normes de reclassement et reporting	2	1
3. Ergonomie		
3.1 Aménagement des places et du cadre de travail, protection de la santé/hygiène, prévention des accidents et des maladies professionnelles, sécurité au travail	1**	2*
4. Règlement interne des immeubles		
4.1 Publication/modification du règlement interne des immeubles	-	2
5. Affaires sociales		
5.1 Concept de structures d'accueil pour les enfants, de locaux à but social et de restauration du personnel	-	2
6. Mesures en cas de manque de travail et de restructurations		
6.1 Conséquences des restructurations sur les collaborateurs et les collaboratrices	2	2* au sens de l'art. 335d ss CO
6.2 Chômage partiel	2	2* au sens de l'art. 33 LACI
6.3 Plan social	Voir art. 3.4 CCT	1
7. Externalisation, acquisitions, restructurations		
7.1 Vente de parties de l'entreprise	1	1 (dans le cas de l'art. 333a al. I CO)

Domaine de participation	Syndicats contractants	Comités d'entreprise
		2* (dans le cas de l'art. 333a al. 2 CO)
7.2 Fusions, scissions, transferts de patrimoine selon la LFus	1	1 (dans le cas de l'art. 333a al. 1 CO) 2* (dans le cas de l'art. 333a al. 2 CO)
8. Communication		
8.1 Marche des affaires, évolution de l'emploi, effectifs du personnel, aspects stratégiques (sites, produits, etc.)	1	1
8.2 Modifications essentielles de la structure de l'entreprise, joint ventures, constitution de filiales, prises de participation, vente d'entreprises, désinvestissement	1	1

* Le comité d'entreprise peut demander l'assistance de l'un ou des deux syndicats contractants.

** Les spécialistes des syndicats ont le droit, sur préavis, de contrôler le respect des dispositions correspondantes dans les entreprises et de soumettre des recommandations à Swisscom.

Contribution de solidarité

1 Contribution de solidarité

- 1.1 La contribution de solidarité est versée dans un fonds que les parties à la CCT gèrent par le biais d'une commission paritaire. Les parties à la CCT veillent à ce que les prestations financées profitent à tous les collaborateurs et les collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT. Les dépenses financées par le fonds doivent en outre être en relation directe avec l'exécution de la CCT et servir les intérêts collectifs des collaborateurs et des collaboratrices. Les coûts énumérés ci-après, en particulier, peuvent être partiellement financés par le fonds :
- a frais d'impression de la CCT et du matériel d'information et frais résultant d'autres mesures de communication ;
 - b coûts occasionnés aux syndicats contractants par la commission de conciliation paritaire et par les organes paritaires du plan social;
 - c administration du fonds ;
 - d coûts occasionnés aux syndicats contractants par les négociations sur la CCT et ses développements ;
 - e coûts des cours de perfectionnement syndicaux et frais de formation des membres des comités d'entreprise ;
 - f coûts résultant des congés accordés aux délégués participant à des assemblées syndicales ou à des cours de perfectionnement syndicaux ainsi qu'aux collaborateurs et aux collaboratrices exerçant une fonction à laquelle ils ont été nommés au sein d'un syndicat contractant.
- 1.2 La contribution de solidarité des membres affiliés à une organisation de salariés qui n'est ni partie ni soumise à la CCT ou pour laquelle Swisscom n'encaisse pas les cotisations de membre est remboursée par le fonds sur demande.

2 Encaissement

- 2.1. Lorsque la cotisation de membre d'un syndicat contractant est déduite du salaire du collaborateur et de la collaboratrice (encaissement des cotisations de membre par Swisscom), aucune contribution de solidarité n'est prélevée sur le salaire.
- 2.2. Lorsque la cotisation d'un membre d'un syndicat contractant n'est pas déduite du salaire, l'association rembourse la contribution de solidarité à ce membre.
- 2.3. Swisscom met à la disposition des syndicats contractants les données relatives à leurs membres nécessaires pour assurer les mutations de leurs effectifs (nom, adresse, arrivée et départ), à condition toutefois que le membre concerné l'y a autorisée par une déclaration ad hoc. Réciproquement, les syndicats contractants communiquent à Swisscom le nom des collaborateurs et des collaboratrices membres et l'informent du montant de leurs cotisations.

3 Commission paritaire

La "Commission paritaire pour la contribution de solidarité" se compose de quatre membres. Elle remplit ses tâches en conformité avec le présent appendice de manière autonome. En cas de dissolution du fonds, il lui appartient de décider de l'utilisation du solde éventuel.

4 Organe de contrôle

La fonction d'organe de contrôle est assumée par PriceWaterhouseCoopers, à moins que la commission paritaire ne désigne une autre société fiduciaire.

Conciliation et arbitrage

1 Conciliation

1.1 Election et constitution

La commission de conciliation paritaire se compose de cinq membres. Les parties formées par Swisscom d'une part et par les syndicats contractants d'autre part désignent chacune deux membres et deux membres suppléants pour une période de quatre ans. Le président ou la présidente est nommé(e) conjointement par les parties à la CCT pour la même période de quatre ans. La réélection est possible. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination du président ou de la présidente, les parties à la CCT demandent au président ou la présidente du Tribunal fédéral de procéder à sa désignation.

1.2 Compétences

1.2.1 Litiges individuels

La commission de conciliation paritaire est compétente pour le règlement à l'amiable des litiges contractuels entre Swisscom et un collaborateur ou une collaboratrice, pour autant que Swisscom et les syndicats contractants déclarent accepter la procédure de conciliation.

1.2.2 Litiges collectifs

La commission de conciliation paritaire est compétente pour le règlement à l'amiable de litiges entre Swisscom et un ou plusieurs syndicats contractants (à l'exception des différends concernant les négociations salariales).²

1.3 Procédure

La procédure est engagée avec l'envoi d'une requête écrite dûment motivée au(x) défendeur(s). Une copie de la requête est adressée simultanément à toutes les autres parties. Le défendeur transmet les actes au président ou à la présidente dans un délai de 15 jours. Dans les cas prévus à l'art.1.2.1, la non-transmission de la requête signifie le refus de la procédure de conciliation.

Avant de soumettre une proposition de règlement, la commission de conciliation paritaire procède à l'audition des parties. Les décisions de la commission de conciliation paritaire sont prises à la majorité des voix et requièrent, pour être valables, la présence de tous les membres ou suppléants.

La décision relative à la proposition de règlement doit être prise dans les trois mois suivant la réception de la requête, selon une procédure simple.

Si elle n'est pas expressément acceptée par toutes les parties dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, la proposition de règlement est considérée comme refusée.

La procédure est gratuite, chacune des parties assumant ses propres frais. Les indemnités versées aux membres de la commission de conciliation paritaire et les frais de secrétariat sont partagés à parts égales entre les parties (à savoir la moitié pour Swisscom et la moitié pour les syndicats contractants).

Il est interdit aux parties d'aborder le litige en public pendant la procédure de conciliation.

² La procédure d'arbitrage de l'art. 5 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de la conciliation en matière de conflits collectifs du travail doit être applicable par analogie.

2 Tribunal arbitral

2.1 Election et constitution

Le tribunal arbitral se compose de trois personnes. Les parties formées par Swisscom d'une part et par les syndicats contractants d'autre part désignent chacune un ou une arbitre.

Lorsqu'une partie à la CCT entend saisir le tribunal arbitral d'un litige, elle le communique au(x) défendeur(s) par Lettre Signature et désigne simultanément un ou une arbitre. Le ou les défendeur(s) désigne(nt) alors son/leur propre arbitre dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la communication. Les parties au procès disposent ensuite de 30 jours pour nommer conjointement le président ou la présidente du tribunal arbitral. Si le ou les défendeurs est/sont en retard dans la désignation de son/leur arbitre ou si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination du président ou de la présidente, il est demandé à la présidente ou au président du Tribunal fédéral de désigner ces personnes.

2.2 Compétences

Le tribunal arbitral tranche, à l'exclusion des tribunaux ordinaires, les litiges opposant les parties à la CCT sur l'interprétation et sur l'application de la CCT et de ses appendices.

Ses compétences s'étendent en outre aux différends concernant les négociations salariales collectives.

En cas de litige concernant un plan social, les compétences du tribunal arbitral sont limitées au constat de violation de la CCT.

2.3 Procédure

Le tribunal arbitral fixe lui-même la procédure à suivre. Sauf dispositions contraires convenues entre les parties, s'appliquent les règles du concordat sur l'arbitrage du 27 mars 1969 et subsidiairement le code de procédure civile du canton de Berne.

La procédure doit être aussi simple que possible, mais les parties au procès ont droit dans tous les cas à un jugement motivé par écrit.

En cas de différends concernant des négociations salariales collectives, le tribunal arbitral doit rendre sa décision dans les 30 jours à compter de la date de sa constitution, après avoir entendu oralement les parties à la CCT oralement et sans échanges d'écritures.

La décision du tribunal arbitral est définitive, sous réserve d'un recours en nullité selon les art. 9 et 36 du concordat.

Les frais et les indemnités sont fixés par le tribunal arbitral.

Il est interdit aux parties d'aborder le litige en public pendant la procédure d'arbitrage.

Dispositions transitoires

1 Salaire

Dans les cas où le salaire individuel de base est moins élevé que l'ancien salaire (salaire au 30 septembre 1999, indemnité de résidence incluse), ce dernier continue d'être versé. Il ne peut être réduit – éventuellement par paliers – qu'à partir du 1^{er} janvier 2002 au plus tôt, jusqu'à ce qu'il soit de 10% supérieur au salaire nominal individuel (= salaire de base majoré de la moitié de la part maximale liée au résultat). Le cas échéant, les parts liées au résultat sont imputées sur le salaire versé.

Les collaborateurs et les collaboratrices concernés par le train de mesures « Perspectives » sont soumis aux dispositions s'appliquant dans leur cas.

Devoir d'intervenir en application de l'art.1 CCT

Swisscom fait en sorte que les sociétés ci-après se soumettent à la présente CCT:

- Swisscom Fixnet SA
- Swisscom Mobile AG
- Swisscom IT Services SA
- Swisscom Solutions SA
- Swisscom Immeubles SA
- Swisscom Broadcast SA
- Billag SA
- Accarda SA
- Infonet Suisse SA
- SICAP SA
- Swisscom Eurospot SA
- PersPec SA

Rapports contractuels particuliers

1 Définitions

Auxiliaires A: les collaborateurs et les collaboratrices dont le travail occasionnel ne peut être planifié, auxquels Swisscom fait appel dans la mesure d'un contrat cadre de durée indéterminée et qui peuvent refuser les différentes affectations; la durée maximale de leur engagement est de 50% des heures théoriques annuelles (912; vacances et jours fériés non compris).

Auxiliaires B: les collaborateurs et les collaboratrices au bénéfice d'un contrat individuel de travail d'une durée maximale de 12 mois (essentiellement pour faire face aux pics de travail temporaires ou saisonniers ainsi qu'aux actions, commandes ou projets uniques). Si leur engagement se poursuit au-delà de la durée maximale, un contrat individuel de travail de durée indéterminée est conclu avec eux sur la base de la CCT (soumission totale à la CCT).

La part annuelle moyenne de ces deux catégories d'auxiliaires est limitée à 4% des postes à plein temps par société du groupe (le calcul de ce pourcentage se base sur les effectifs finaux de l'année précédente).

2 Dérogations autorisées aux dispositions de la CCT

Dispositions de la CCT	Auxiliaires A	Auxiliaires B
Art. 2.1.1 al. 1 Conclusion du contrat individuel de travail	Swisscom conclut un contrat cadre écrit « Auxiliaire A » avec le collaborateur ou la collaboratrice. Les différentes affectations sont négociées sur la base de ce contrat cadre (contrat d'affectation). Les accords oraux sont confirmés par e-mail ou par écrit.	Swisscom conclut un contrat individuel de travail écrit « Auxiliaire B » avec le collaborateur ou la collaboratrice.
Art. 2.1.1 al. 2 Contenu minimal du contrat individuel de travail	Le contrat cadre règle au minimum le début des rapports de travail, la durée de la période d'essai, l'échelon de fonction, le salaire horaire (avec les données relatives aux suppléments pour les vacances et les jours fériés) et le domaine d'activité.	Pas de dérogation à la CCT
Art. 2.1.3 Rapports de travail de durée déterminée	En cas de besoin, Swisscom demande au collaborateur ou à la collaboratrice s'il/si elle accepte une affectation limitée dans le temps. Il/elle peut l'accepter ou refuser sans avoir à se justifier. A l'inverse, il/elle peut communiquer à Swisscom sa disponibilité pour d'éventuelles affectations, sans toutefois prétendre à un emploi. Les affectations convenues et leur durée sont impératives pour Swisscom et pour le collaborateur ou la collaboratrice.	Pas d'application de la CCT
Art. 2.3 Salaire et allocations	Les auxiliaires A ne peuvent pas prétendre à une part liée au résultat.	Les auxiliaires B ne peuvent pas prétendre à une part liée au résultat.

<p>Art. 2.4.1 Droit au salaire, maladie et accident</p>	<p>Le droit au paiement du salaire par Swisscom n'existe que pendant la durée du contrat cadre.</p> <p>En cas de maladie (grossesse incluse), le collaborateur/la collaboratrice a droit à son salaire, indépendamment d'une affectation convenue, conformément à l'art. 324a CO. En plus des prétentions de salaire conformément à l'Echelle de Zurich, Swisscom garantit également le versement d'un mois de salaire. Ce droit au salaire se base sur le salaire moyen des six derniers mois, resp. sur les affectations convenues (selon le ou les contrat(s) d'affectation).</p> <p>En cas d'accident, le droit au salaire existe pour les affectations prévues pendant le délai de carence de 3 jours de l'assurance-accidents légale (au moins à hauteur de l'indemnité journalière LAA). Par la suite, seul le droit à l'indemnité journalière versée par l'assurance-accidents demeure. Les collaborateurs et les collaboratrices dont la durée de travail moyenne est d'au moins 8 heures par semaine sont assurés dans le cadre de l'assurance-accidents contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels. Ceux et celles dont le taux d'occupation est inférieur ne sont en revanche assurés que contre les suites d'accidents professionnels. La moitié de la prime de l'assurance-accidents non professionnels est à la charge des collaborateurs et des collaboratrices. La réglementation ci-dessus implique que les collaborateurs et les collaboratrices sont eux-mêmes responsables de contracter une assurance indemnité journalière suffisante en cas de maladie, voire d'accident.</p>	<p>Pas de dérogation à la CCT</p>
<p>Art. 2.4.2 Droit au salaire, service militaire, etc.</p>	<p>Les auxiliaires A n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 324a CO et LAPG).</p>	<p>Les auxiliaires B n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 324a CO et LAPG).</p>
<p>Art. 2.6.1 Vacances</p>	<p>Le droit aux vacances (5 semaines) est compensé par le versement d'un supplément salarial de 10,64%. Le montant de ce supplément est indiqué sur chaque décompte de salaire.</p> <p>Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut pas être employé(e) pendant au moins cinq semaines par année civile (au pro rata si la durée du contrat cadre est inférieure à un an). Pendant cette période, le collaborateur ou la collaboratrice devrait pouvoir prendre ses vacances. Les périodes sans affectation sont fixées d'un commun accord. Si aucun accord n'est possible, elles sont fixées par Swisscom.</p>	<p>Pas de dérogation à la CCT</p>

Art. 2.6.2 Jours fériés	Le droit aux jours fériés est compensé par le versement d'un supplément salarial de 3%. Le montant de ce supplément est indiqué sur chaque décompte de salaire.	Pas de dérogation à la CCT
Art. 2.7.1 Maternité	Les auxiliaires A n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 329f CO et LAPG).	Les auxiliaires B n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 329f CO et LAPG).
Art. 2.7.2 Paternité	Pas d'application de la CCT	Pas d'application de la CCT
Art. 2.7.3 - 2.7.6 Absences	Les auxiliaires A n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 324a CO).	Pas de dérogation à la CCT; les collaborateurs ont droit à 2 jours d'absences payées lors de la naissance d'un enfant (père).
Art. 2.8 Fidélité à l'entreprise	Pas d'application de la CCT	Pas de dérogation à la CCT. La durée du contrat individuel de travail «Auxiliaire B» est prise en compte par Swisscom en cas d'engagement ultérieur.
Art. 2.12.1 Fin ou modification des rapports de travail, échéance	Les différentes affectations prennent fin au terme de la durée convenue, sans autre modalité.	Pas de dérogation à la CCT
Art. 2.12.3 Résiliation (délais)	Le contrat cadre «Auxiliaire A» peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année d'engagement et pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de trois mois à partir de la deuxième année d'engagement.	Le contrat individuel de travail «Auxiliaire B» peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois. La résiliation doit être annoncée par écrit. Le contrat prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé au terme de la durée convenue, au plus tard après 12 mois. Si l'engagement se poursuit au-delà de la durée maximale de 12 mois, un contrat individuel de travail de durée indéterminée est conclu sur la base de la CCT (soumission totale à la CCT).
Art. 3.2.1 al. 3 Contribution de solidarité	Au titre de la contribution de solidarité, 1,6‰ est déduit du salaire.	Au titre de la contribution de solidarité, 1,6‰ est déduit du salaire.
Art. 3.3 Négociations salariales	Pas d'application de la CCT	Pas d'application de la CCT
Art. 3.4 Plan social (et plan social 2006)	Pas d'application de la CCT	Pas d'application de la CCT
Appendice 1: chiffres 1.1 à 1.3 Salaire de base, part liée au résultat, salaire nominal	Pas d'application de la CCT	Pas d'application de la CCT
Chiffre 1.4 Salaire minimal	Le collaborateur ou la collaboratrice a au moins droit à un salaire horaire correspondant au salaire de base minimal de son échelon de fonction (conversion : montant annuel divisé par 2080).	Le collaborateur ou la collaboratrice a au moins droit à un salaire annuel correspondant au salaire de base minimal de son échelon de fonction.

Chiffres 2 et 3 Arrivée, départ, transfert et reprise d'une fonction moins bien rémunérée	Pas d'application de la CCT	Pas d'application de la CCT
Chiffre 6 Paiement et règlement sur les salaires	Le salaire est viré chaque mois sur le compte de l'auxiliaire. Reste : pas d'application de la CCT	Le salaire est viré en 12 tranches mensuelles sur le compte de l'auxiliaire. Reste : pas d'application de la CCT