



Convention collective de travail

entre Swisscom

Swisscom SA
Siège principal, 3050 Berne

et les syndicats contractants

syndicom – Syndicat des médias et de la communication
Monbijoustrasse 33, Case postale 6336, 3001 Berne

transfair – Ton syndicat
Hopfenweg 21, 3000 Berne 14

swisscom

Table des matières

1. Champ d'application	6
1.1 Personnel	6
1.2 Exceptions	6
1.3 Sociétés	6
2. Dispositions relatives au contrat de travail (normatives)	8
2.1 Convention collective de travail et contrat individuel de travail	8
2.1.1 Généralités	8
2.1.2 Période d'essai	8
2.1.3 Rapports de travail de durée déterminée	8
2.2 Durée du travail	9
2.2.1 Durée normale du travail et heures de service de l'entreprise	9
2.2.2 Trajet jusqu'au lieu de travail en cas d'intervention chez le client et d'initiation de la journée de travail à la maison	9
2.2.3 Saisie du temps de travail	10
2.2.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire	10
2.2.5 Travail à temps partiel	10
2.2.6 Temps partiel à partir de 58 ans	11
2.2.7 Modèle de temps partiel à partir de 60 ans	11
2.3 Modèles de temps de travail et supplément de salaire et temps de repos supplémentaire	11
2.3.1 Principe	11
2.3.2 Temps de travail mobile	12
2.3.3 Annualisation du temps de travail	12
2.3.4 Home Office	13
2.3.5 Travail de nuit et du dimanche	13
2.3.6 Service de piquet	14
2.3.7 Compte à long terme	14
2.3.8 Suppléments pour le travail de nuit/du dimanche	14
2.3.9 Suppléments pour le service de piquet	15
2.3.10 Suppléments pour le travail occasionnel de nuit et du dimanche	15
2.4 Développement professionnel/formation et perfectionnement	15

2.5	Vacances et jours fériés	16
2.5.1	Vacances	16
2.5.2	Jours fériés	16
2.5.3	Fidélité à l'entreprise	16
2.5.4	Congé de maternité	17
2.5.5	Congé de paternité	17
2.5.6	Congé parental	17
2.5.7	Congé parental commun	18
2.5.8	Congé d'adoption	18
2.5.9	Congé de prise en charge	18
2.5.10	Absences payées	19
2.5.11	Absence à la suite d'une maladie ou d'un accident	19
2.5.12	Fonction publique	19
2.5.13	Congé non payé	20
2.5.14	Work & Care	20
2.6	Congé syndical	20
2.7	Salaire et allocations	21
2.7.1	Fixation du salaire et égalité de traitement	21
2.7.2	Salaire minimal	21
2.7.3	Salaire de base	21
2.7.4	Part liée au résultat	21
2.7.5	Salaire cible	22
2.7.6	Paiement du salaire	22
2.7.7	Allocations familiales	22
2.8	Droit au salaire	23
2.8.1	Maladie et accident	23
2.8.2	Service militaire, service de protection civile ou service civil	23
2.8.3	Jouissance du salaire en cas de décès	24
2.9	Droits et devoirs	24
2.9.1	Maintien du secret et restitution	24
2.9.2	Protection de la personnalité, de la santé et des données	25
2.10	Devoir de fidélité et responsabilité	26
2.10.1	Octroi et acceptation de cadeaux et d'autres avantages	26
2.10.2	Activités accessoires	26
2.10.3	Responsabilité	26
2.11	Droits sur les inventions, designs et autres biens immatériels	27
2.11.1	Droits d'auteur	27
2.11.2	Inventions et designs	27

2.12	Fin ou modification des rapports de travail	28
2.12.1	Changement temporaire de lieu de travail ou de domaine d'activité	28
2.12.2	Reprise d'une fonction moins bien rémunérée	28
2.12.3	Modification	28
2.12.4	Echéance	28
2.12.5	Résiliation	28
2.12.6	Protection contre le licenciement	29
3.	Dispositions contractuelles (obligationnelles)	30
3.1	Egalité de traitement, égalité des chances et protection de la personnalité	30
3.2	Négociations salariales	30
3.3	Plan social	30
3.4	Paix du travail	31
3.5	Participation	31
3.5.1	Généralités	31
3.5.2	Syndicats	31
3.5.3	Représentations du personnel	31
3.6	Participation aux coûts d'application (Contributions CCT)	32
3.6.1	Contribution CCT	32
3.6.2	Encaissement	32
3.6.3	Commission paritaire	33
3.7	Juridiction arbitrale	33
3.7.1	Tribunal arbitral	33
3.7.2	Election et constitution	33
3.7.3	Procédure	34
3.7.4	Dispositions subsidiaires applicables	34
3.8	Volonté de négocier	34
3.9	Devoir d'intervenir en application de l'art. 1.3 CCT	35
4.	Dispositions finales	36
4.1	Durée de validité	36

5. Appendices 37

Appendice 1 – Collaboratrices et collaborateurs ayant un contrat d'apprentissage (apprenants) 39

1. Champ d'application 39
2. Dispositions relatives au contrat de travail 39
3. Durée du travail 40
4. Modèles et formes de temps de travail 41
5. Développement professionnel 41
6. Salaire, allocations et remboursement des frais 42
7. Droit au salaire lors de maladie et d'accident 42
8. Vacances, jours fériés, congés et absences 43
9. Devoir de fidélité 44

Appendice 2 – Collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée de 12 mois maximum 45

1. Dérogations autorisées par les dispositions contractuelles de la CCT 45
2. Pas d'application des dispositions de la CCT 46

Appendice 3 – Participation 47

1. Généralités 47
2. Formes de participation 47
3. Degrés de participation 48
4. La représentation du personnel dans les sociétés 48
5. Position et protection 49
6. Formation 51
7. Infrastructure, coûts et dépenses 51
8. Durée du mandat 51
9. Domaines, degrés et niveaux de participation 52

1. Champ d'application

1.1 Personnel

La présente convention collective de travail (CCT) s'applique directement aux collaboratrices et collaborateurs et aux apprenants de Swisscom¹ 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.

Les conditions d'engagement des apprenants sont réglementées dans l'appendice 1.

1.2 Exceptions

La présente CCT ne s'applique pas :

- > Aux membres de la Direction du groupe
- > Aux cadres (job level A à C) assumant une fonction de conduite du personnel, ni aux spécialistes et aux chefs de projet de même niveau
- > Aux stagiaires
- > 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 étudiantes et étudiants exerçant une activité accessoire, qui sont immatriculés 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

1.3 Sociétés

Swisscom fait en sorte que les sociétés énumérées dans l'art. 3.9 se soumettent à la présente CCT ; les accords de soumission peuvent toutefois comporter des divergences par rapport à la présente CCT.

En cas d'acquisition d'une participation majoritaire dans une société suisse dont l'effectif comprend au moins 30 postes à temps plein (hors cadres), Swisscom, la société acquise et les syndicats contractants conviennent d'une phase transitoire appropriée durant laquelle les conditions d'engagement de la société acquise sont maintenues en l'état. Avant l'arrivée à expiration de cette phase transitoire, Swisscom intervient auprès de cette société afin qu'elle entame des négociations avec les syndicats contractants en vue de trouver une solution appropriée prenant en compte les intérêts de cette société.

¹ Y compris les collaboratrices et collaborateurs des sociétés mentionnées à l'art. 3.9 qui se sont soumises à cette CCT selon l'accord de soumission respective et les éventuelles dérogations convenues.

En cas de démembrement (à savoir par scission ou transfert de patrimoine) en faveur d'une société nouvellement créée ou acquise, dont le siège se trouve en Suisse et dans laquelle elle détient une participation majoritaire, Swisscom intervient auprès de cette société afin qu'elle entame des négociations avec les syndicats contractants en vue de trouver une solution appropriée, dans la mesure où plus de 50 % des collaboratrices et collaborateurs de cette société ont été repris dans le cadre de ce démembrement. Si moins de 50 % des collaboratrices et collaborateurs proviennent de Swisscom, la réglementation décrite dans le deuxième paragraphe ci-dessus s'applique par analogie. Les collaboratrices et collaborateurs de Swisscom seront transférés dans les conditions d'engagement de la société. Pendant au moins un an après le transfert d'entreprise, les droits acquis sont préservés ou financés conformément à l'art. 333 CO.

Lors de la perte d'une participation majoritaire dans une société rattachée à la CCT de Swisscom, le rattachement de la société concernée à la CCT de Swisscom prend automatiquement fin à la date d'exécution de la transaction. L'obligation d'intervention de Swisscom vis-à-vis de la société concernée prend également fin à cette date.

2. Dispositions relatives au contrat de travail (normatives)

2.1 Convention collective de travail et contrat individuel de travail

2.1.1 Généralités

Swisscom conclut par écrit avec chaque collaboratrice et collaborateur entrant dans le champ d'application de la présente CCT un contrat individuel de travail fondé sur celle-ci. La collaboratrice ou le collaborateur signe de sa propre main ; Swisscom peut reproduire les signatures mécaniquement. La signature manuscrite est assimilée à la signature électronique qualifiée selon l'art. 14 al. 2^{bis} CO. Exceptionnellement, Swisscom peut conclure un contrat individuel de travail avec les collaboratrices ou les collaborateurs conformément à l'appendice 2.

Le contrat individuel de travail règle au moins le début des rapports de travail (leur durée, s'ils sont limités dans le temps), le taux d'occupation, la durée de la période d'essai, le job level, le salaire, le domaine d'activité et le lieu de travail. Lors de la conclusion du contrat individuel de travail, Swisscom met à disposition un exemplaire électronique de la CCT et de ses appendices à la collaboratrice ou au collaborateur, 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 CCT.

Les collaboratrices et les collaborateurs 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

Les contrats individuels de travail conclus pour une durée déterminée inférieure à six mois ne prévoient généralement pas de période d'essai. En règle générale, les contrats individuels de travail de durée déterminée peuvent être prolongés une fois moyennant la fixation d'un nouveau terme.

Pour le calcul de la durée d'engagement de la collaboratrice ou du collaborateur, 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 Durée du travail

2.2.1 Durée normale du travail et heures de service de l'entreprise

La durée normale du travail des collaboratrices et collaborateurs employés à plein temps est de 40 heures par semaine (huit heures par jour).

Les heures de service normales de l'entreprise sont du lundi au vendredi, de 06h00 à 20h00.

Si les besoins de l'entreprise le justifient, il est possible de définir le samedi comme prolongation des heures de service et/ou de modifier les heures de service quotidiennes. Les heures de service peuvent être définies différemment à titre exceptionnel (p. ex. vente libre le dimanche dans les Shops). D'entente avec la personne responsable de la conduite et leur équipe, les collaboratrices et collaborateurs peuvent aménager librement la durée du travail pendant les heures de service. Les équipes définissent les permanences individuelles en accord avec la personne responsable de la conduite. Les permanences sont des plages horaires définies pendant les heures de service, au cours desquelles les équipes doivent être joignables. Pour des raisons d'exploitation, il est possible de définir des durées fixes de travail dans le cadre des heures de service ordinaires et extraordinaires pour certains secteurs d'organisation ou pour certains collaboratrices et collaborateurs.

Swisscom respecte le droit des collaboratrices et collaborateurs à ne pas être joignables durant leur temps libre.

2.2.2 Trajet jusqu'au lieu de travail en cas d'intervention chez le client et d'initiation de la journée de travail à la maison

Si les collaboratrices et collaborateurs doivent se rendre directement sur un lieu d'affectation extérieur à l'entreprise ou s'ils y achèvent leur activité (en règle générale chez le client), le temps de travail commence ou se termine sur ce lieu d'affectation. Si le trajet pour se rendre sur le site du client est plus long que le trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail contractuel, le temps de trajet dépassant le temps de trajet habituel est considéré comme temps de travail. Le moyen de transport utilisé ou mis à disposition fait foi.

Pour les collaboratrices et collaborateurs qui commencent leur travail à la maison, les 15 premières minutes de trajet vers le lieu d'affectation ne sont pas considérées comme temps de travail ; il en va de même pour les 15 dernières minutes du retour au domicile depuis le lieu d'affectation. Si les collaboratrices et collaborateurs se rendent dans des cas justifiés au lieu de travail prévu contractuellement (p. ex. entrepôt de matériel), c'est là que commence ou se termine le temps de travail. Les travaux que les collaboratrices et collaborateurs accomplissent à la maison valent comme temps de travail.

Swisscom et les syndicats contractants définissent les secteurs ou les job families, pour lesquels les réglementations précitées s'appliquent, dans l'accord de soumission correspondant.

2.2.3 Saisie du temps de travail

Le temps de travail doit être saisi de manière appropriée en fonction du modèle de temps de travail.

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail conformément à l'art. 73a OLT 1 est réglée dans la « Convention CCT relative à la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail » entre Swisscom et les syndicats contractants.

2.2.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

A l'exception du temps de travail accompli en supplément justifié par l'application des modèles de temps de travail flexibles, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de 40 heures par semaine. Sont considérées comme travail supplémentaire les heures de travail dépassant la durée maximale hebdomadaire de 45 heures.

Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent être ordonnés par le service compétent ou être approuvés ultérieurement comme tels.

Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'accomplir des heures supplémentaires et du travail supplémentaire dans le cadre des dispositions légales, dans la mesure où 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 être compensés en temps dans un délai acceptable, soit au plus tard avant la fin de l'année civile, et si le solde ne peut pas être transféré en accord avec la personne responsable de la conduite sur un compte à long terme, la compensation en espèces se fait automatiquement à la fin de l'année civile. 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.

Le principe suivant s'applique pour le calcul du taux horaire : salaire de base annuel pour 100 % divisé par 2080 heures.

2.2.5 Travail à temps partiel

Si la collaboratrice ou le collaborateur souhaite modifier son taux d'occupation, Swisscom examine sa demande dans le cadre des possibilités de l'entreprise. Cela vaut également pour une réduction souhaitée (temporaire ou permanente) du taux d'occupation à la suite d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption. La personne responsable de la conduite doit motiver par écrit le refus d'une modification du taux d'occupation par le biais du portail ou par e-mail.

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

Les heures dépassant de plus de cinq heures par semaine le temps de travail hebdomadaire théorique conformément au taux d'occupation sont rémunérées avec un supplément de 25 % sur le salaire de base individuel si ces dernières ont été ordonnées et n'ont pas pu être compensées par du temps libre de même durée. La détermination de ces heures donnant droit au supplément est effectuée sur la base d'un examen mensuel du temps de travail théorique. Cette réglementation ne s'applique pas avec le modèle d'annualisation du temps de travail.

2.2.6 Temps partiel à partir de 58 ans

Une fois qu'ils ont 58 ans révolus, les collaboratrices et les collaborateurs ont le droit de réduire, en un ou deux temps, leur taux d'occupation actuel de 20 % au maximum, pour autant qu'ils conservent un taux d'occupation minimum de 50 %. Des réductions supplémentaires du taux d'occupation peuvent être accordées d'entente entre les personnes responsables de la conduite et les collaboratrices et collaborateurs.

2.2.7 Modèle de temps partiel à partir de 60 ans

Swisscom propose un modèle de temps partiel à partir de 60 ans et finance une partie des conséquences financières de la réduction du taux d'occupation. Il est possible d'accéder à ce modèle de temps partiel jusqu'au 31 décembre 2026.

Les conditions générales de ce modèle de temps partiel temporaire sont fixées en dehors de la CCT et réglées par le partenariat social.

2.3 Modèles de temps de travail et supplément de salaire et temps de repos supplémentaire

2.3.1 Principe

Le modèle normatif est le temps de travail mobile selon l'art. 2.3.2.

Le modèle de l'annualisation du temps de travail doit être convenu au cas par cas. Les parties à la CCT peuvent convenir de l'introduction d'autres modèles de temps de travail.

Les secteurs d'organisation définissent les plans d'intervention et de service. Le nombre et l'affectation des interventions se fondent sur les besoins de l'entreprise. Les plans d'intervention ou de service doivent en règle générale être communiqués au moins 14 jours civils avant une intervention planifiée.

En règle générale, la durée des interventions ne doit pas être inférieure à quatre heures. Les interventions de plus courte durée doivent être convenues avec les collaboratrices et collaborateurs.

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

Pendant le temps de travail, Swisscom accorde des pauses de courte durée appropriées qui sont réglées au sein 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.

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

2.3.2 Temps de travail mobile

Le temps de travail mobile est un modèle de temps de travail à plages horaires flexibles. Les collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité d'effectuer leur temps de travail théorique dans les heures de service définies, en fonction des permanences individuelles définies et des besoins de l'entreprise.

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

Le solde de temps peut se situer dans une fourchette de +100 et -50 heures pendant l'année civile, mais ne doit pas dépasser +40 heures à la fin de l'année civile. Les collaboratrices et collaborateurs doivent signaler à temps à la personne responsable de la conduite tout dépassement prévisible de la fourchette autorisée pendant l'année civile.

En accord avec la personne responsable de la conduite, le solde de temps peut être compensé par heures et par jours ou transféré sur un compte à long terme. En cas de fluctuations du volume de travail, la personne responsable de la conduite peut ordonner une compensation au moins trois jours à l'avance. Dans la mesure du possible, les besoins individuels des collaboratrices et collaborateurs sont pris en compte.

2.3.3 Annualisation du temps de travail

L'annualisation du temps de travail se fonde sur des temps 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.

Le temps de travail annuel à accomplir est fixé en fonction du taux d'occupation. Le salaire versé mensuellement se fonde sur le taux d'occupation contractuel, indépendamment des heures de travail accomplies.

Les secteurs d'organisation planifient annuellement le temps de travail mensuel théorique à accomplir et le communiquent par écrit aux collaboratrices et collaborateurs. La fixation du temps de travail mensuel à accomplir se fait d'un commun accord ; en règle générale, toute modification doit être communiquée aux collaboratrices et collaborateurs 14 jours civils à l'avance.

A la fin de l'année, le solde de temps 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.

2.3.4 Home Office

Dans le cadre d'une forme de collaboration hybride, Swisscom offre la possibilité de travailler de temps en temps depuis son home office. Il faut veiller à un bon équilibre entre la présence sur place et le télétravail. Le télétravail est basé sur le volontariat (pas d'ordre) et ne peut être refusé par la personne responsable de la conduite que sur la base d'une justification écrite. Le télétravail se fait sans accord écrit et se base sur le règlement du travail mobile.

Les collaboratrices et collaborateurs faisant du télétravail restent entièrement intégrés dans les processus et l'organisation de travail de Swisscom. En ce qui concerne le temps de travail, la saisie du temps de travail, la joignabilité, le respect des règles et des directives (entre autres les aspects de sécurité, la protection des données et la confidentialité), les mêmes règles s'appliquent que pour le travail au bureau. Les collaboratrices et collaborateurs qui effectuent une partie de leur travail en télétravail ne doivent pas être désavantagés dans leur parcours professionnel (par ex. carrière, évaluation, possibilités de formation et de perfectionnement).

Les collaboratrices et collaborateurs n'ont droit à aucun supplément de salaire ou de temps (à l'exception des suppléments pour le travail de nuit et du dimanche dans les domaines planifiés ou dans le cadre d'un service de piquet), ni à aucune autre indemnité (par ex. pour l'infrastructure technique, l'utilisation de locaux privés, l'électricité, etc.)

Swisscom veille à fournir une information suffisante sur la protection de la santé et la sécurité au travail en télétravail, afin que les collaboratrices et collaborateurs puissent concevoir et aménager leur poste de travail en télétravail conformément aux dispositions légales correspondantes.

2.3.5 Travail de nuit et du dimanche

Travail de nuit : de 23h00 à 06h00

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

Les jours fériés ainsi désignés par les cantons et la Fête nationale sont assimilés au dimanche.

Chaque année, au moins 26 dimanches doivent être accordés comme jours de repos. 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 de manière équilibrée sur toute l'année.

2.3.6 Service de piquet

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent être affectés au service de piquet par leurs personnes responsables de la conduite pour répondre aux besoins de l'entreprise. Le service de piquet consiste pour les collaboratrices et collaborateurs à se tenir prêts, en dehors des heures de travail, à intervenir immédiatement en cas de nécessité.

2.3.7 Compte à long terme

Le compte à long terme est un compte de temps temporaire servant à compenser ultérieurement les heures dans le cadre d'un but d'utilisation défini. La compensation des heures du compte à long terme peut notamment être utilisée aux fins suivantes :

- > Prise d'un congé longue durée
- > Prolongation du congé parentale (maternité/paternité/adoption) et/ou reprise du travail après un congé parentale avec une réduction temporaire du temps de travail et le maintien du taux d'occupation contractuel (et donc du salaire)
- > Prise de jours de congé pour des mesures de formation continue
- > Travail à temps partiel à partir de 58 ans

Les conditions cadres suivantes sont applicables :

- > L'ouverture d'un compte à long terme requiert un accord écrit entre la personne responsable de la conduite et la collaboratrice ou le collaborateur. Le refus d'ouvrir un compte à long terme doit être motivé par écrit par la personne responsable de la conduite. Cet accord énumère les valeurs clés de la compensation : but dans le cadre d'un minimum de 80 heures, date de la compensation, clôture du compte et modalités complémentaires éventuelles.
- > Peuvent être crédités sur le compte à long terme un solde de temps positif, les heures supplémentaires et des bonifications de temps récompensant la fidélité à l'entreprise. Le transfert d'heures du compte de travail supplémentaire est exclu.
- > La durée du compte à long terme doit être limitée, avec un maximum possible de trois ans.
- > Lors de l'ouverture du compte à long terme, l'avoir de temps à transférer doit être au minimum de 40 heures et au maximum de 240 heures. En cas d'utilisation du compte à long terme aux fins de travail à temps partiel à partir de 58 ans, le solde de temps maximum est de 400 heures.

2.3.8 Suppléments pour le travail de nuit/du dimanche

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

Travail de nuit et travail du dimanche en journée : CHF 8.30/heure plus l'indemnité de vacances applicable (12,07 %, 13,04 % ou 13,54 %)

Travail du dimanche de nuit : CHF 11.40/heure plus l'indemnité de vacances applicable (12,07 %, 13,04 % ou 13,54 %)

Le supplément de temps pour le travail de nuit est de 15 %.

2.3.9 Suppléments pour le service de piquet

Le service de piquet est composé d'une période de disponibilité et, le cas échéant, d'un temps d'intervention. Le supplément accordé pour cette période de disponibilité peut être perçu, au choix, en temps ou en argent.

Période de disponibilité : CHF 5.20/h ou 15 % de supplément de temps.

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

2.3.10 Suppléments pour le travail occasionnel de nuit et du dimanche

Les collaboratrices et collaborateurs accomplissant occasionnellement un travail de nuit ou du dimanche perçoivent un supplément de 75 % sur le salaire de base individuel. Les suppléments pour le travail de nuit et du dimanche ne sont pas cumulables.

2.4 Développement professionnel/formation et perfectionnement

Swisscom assume sa responsabilité sociale en tant qu'employeur et entreprise de TIC et a pour objectif de fournir à ses collaboratrices et collaborateurs le meilleur soutien possible sur le chemin vers le monde du travail numérique. Le développement professionnel vise à préserver et augmenter la compétitivité des collaboratrices et collaborateurs sur le marché du travail. Cela présuppose une volonté d'apprendre et un engagement personnel des collaboratrices et collaborateurs, compte tenu des exigences de l'entreprise, lesquelles découlent de la stratégie et des objectifs de l'entreprise.

Le développement professionnel au sein de Swisscom comprend des offres de formation internes et externes (off the job, near the job, on the job) dans le but de préserver et de développer leurs compétences et leur potentiel. Swisscom encourage et incite les collaboratrices et collaborateurs à se perfectionner et les aide par des moyens adaptés, sous forme financière et/ou de mise à disposition de temps. Chaque collaboratrice et collaborateur profite de 5 jours ouvrables par année civile pour la formation continue conformément au règlement « Droit à 5 jours de formation continue »². Les collaboratrices et collaborateurs sont responsables de la gestion de leur développement et sont disposés à fournir des contributions propres et de renforcer leur compétitivité sur le marché du travail.

Les intentions de développement et les mesures de formation et de perfectionnement requises sont discutées et fixées lors des entretiens organisés régulièrement avec les collaboratrices et collaborateurs et lors des évaluations périodiques.

² Ne s'applique pas aux apprenants.

2.5 Vacances et jours fériés

2.5.1 Vacances

Par année civile, les collaboratrices et collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

- > 28 jours ouvrables jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'ayant-droit a atteint 49 ans révolus ;
- > 30 jours ouvrables à partir du début de l'année civile au cours de laquelle l'ayant-droit a atteint 50 ans révolus.

Les collaboratrices et collaborateurs âgés de 60 ans et plus (dès le début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 60 ans) se voient accorder un jour de vacances supplémentaire pendant la durée de validité de la présente CCT.

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

Si un jour férié rémunéré tombe pendant les vacances, aucun jour de vacances n'est décompté pour ce jour-là.

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

En cas d'interruption de travail d'une durée globale de plus de 90 jours civils pendant l'année civile pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de service de protection ou de service civil, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée de l'absence. Il en va de même lorsque la collaboratrice ne peut travailler pendant plus de 90 jours civils au cours de l'année civile suite à une grossesse. Les 90 premiers jours civils n'entraînent aucune réduction. Les congés non payés entraînent une réduction du droit aux vacances.

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

2.5.2 Jours fériés

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à 10 jours fériés payés au maximum (fête nationale incluse). S'il tombe sur un jour non ouvrable pour la collaboratrice ou le collaborateur, le jour férié ne peut être ni rémunéré ni compensé. Si les collaboratrices ou collaborateurs sont empêchés de travailler un jour férié payé, ils ne peuvent pas compenser le jour férié ultérieurement.

2.5.3 Fidélité à l'entreprise

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

2.5.4 Congé de maternité

Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de 20 semaines au total. Le droit au salaire est égal à 100 % du salaire de base. Sur demande des collaboratrices, il est possible de prendre jusqu'à deux semaines de congé de maternité immédiatement avant l'accouchement.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né d'une durée d'au moins deux semaines immédiatement après sa naissance, le congé de maternité et le droit à l'allocation sont prolongés d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de 56 jours au plus (art. 329f CO/art. 16c LAPG). Pendant le congé de maternité prolongé, les collaboratrices ont droit au salaire égal à 100 % du salaire de base.

Les allocations pour perte de gain reviennent à Swisscom jusqu'à concurrence du salaire versé. Le droit à l'allocation prend fin le jour de la reprise d'une activité professionnelle, indépendamment du taux d'occupation

Si les conditions de l'entreprise le permettent, un congé non payé supplémentaire peut être accordé aux collaboratrices. Le refus d'un congé supplémentaire non payé doit être motivé par écrit par la personne responsable de la conduite via le portail ou par e-mail.

2.5.5 Congé de paternité

Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé de 4 semaines. Le droit au salaire est égal à 100 % du salaire de base. En outre, les collaborateurs ont droit à un congé de paternité non payé de 4 semaines.

Deux semaines de congé de paternité payé doivent être prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Le reste du congé de paternité payé ou non payé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Le congé de paternité peut être pris en une seule fois ou par journées.

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

2.5.6 Congé parental

L'épouse ou la partenaire de la mère a droit à un congé parental payé de 4 semaines. Le droit au salaire est égal à 100 % du salaire de base. En outre, les collaboratrices ont droit à un congé parental non payé de 4 semaines.

Deux semaines de congé parental payé doivent être prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Le reste du congé parental payé ou non payé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Le congé parental peut être pris en une seule fois ou par journées.

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

2.5.7 Congé parental commun

Si les deux parents ont un contrat de travail avec Swisscom ou une société affiliée à la présente CCT au moment de la naissance de l'enfant, ils ont tous deux droit, au lieu du congé selon les art. 2.5.4 à 2.5.6, à un congé parental payé de 24 semaines au total ainsi qu'à un congé non payé de 4 semaines qui peut être réparti comme suit :

- > La mère doit prendre au moins 16 semaines immédiatement après la naissance.
- > L'autre parent doit prendre au moins 3 semaines, dont 2 semaines dans les 6 mois suivant la naissance.
- > Cinq semaines de congé payé et 4 semaines de congé non payé peuvent être librement réparties entre les deux parents.

Si les conditions de l'entreprise le permettent, un congé supplémentaire non payé peut être accordé. Le refus d'un congé supplémentaire non payé doit être motivé par écrit par la personne responsable de la conduite via le portail ou par e-mail.

2.5.8 Congé d'adoption

Un congé d'adoption payé de 4 semaines est accordé aux collaboratrices et collaborateurs qui y ont droit selon l'art. 16t LAPG. Le droit au salaire est égal à 100 % du salaire de base.

En outre, les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un congé d'adoption non payé de 4 semaines. Le congé d'adoption doit être pris au cours de la première année suivant l'accueil de l'enfant.

Conformément à la loi, les deux premières semaines peuvent être prises par l'un des parents ou partagées entre les parents. Une prise simultanée est exclue. Le congé d'adoption peut être pris en une seule fois ou par journées.

Les allocations de perte de gain reviennent à Swisscom jusqu'à concurrence du salaire versé. La prise d'un congé de paternité ou d'un congé parental exclut la prise d'un congé d'adoption et vice versa

2.5.9 Congé de prise en charge

Le droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus pour un enfant mineur gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident est régi par les art. 16n et suivants LAPG et l'art. 329i CO.

Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. Le congé de prise en charge peut être pris en une seule fois ou par journées.

Le droit au salaire pendant les 4 premières semaines du congé de prise en charge est égal à 100 % du salaire de base. Par la suite, le droit au salaire est régi par la LAPG. Les allocations de perte de gain reviennent à Swisscom jusqu'à concurrence du salaire versé.

2.5.10 Absences payées

Pour régler des affaires de famille ou lors d'événements particuliers, les collaboratrices et collaborateurs ont droit aux absences rémunérées suivantes :

- > Propre mariage : deux jours
- > Décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant, d'un des parents ou d'un autre proche parent : jusqu'à trois jours
- > Propre déménagement : un jour

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit aux absences rémunérées suivantes si ces dernières ont lieu durant un jour de travail :

- > Le temps nécessaire pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé selon l'art. 329h CO : jusqu'à 3 jours par cas et au total 10 jours au plus par année civile
- > Le temps nécessaire pour la prise en charge des enfants malades : jusqu'à 3 jours par cas
- > Dans les cas d'urgence pour les parents élevant seuls leurs enfants : jusqu'à 5 jours par année civile
- > Recrutement et restitution des effets militaires : selon convocation

Les collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité de participer à une action d'intérêt général dans le cadre de l'offre Corporate Volunteering de Swisscom. Une journée est accordée par année civile comme absence rémunérée.

2.5.11 Absence à la suite d'une maladie ou d'un accident

En cas d'incapacité de travail supérieure à 7 jours civils pour cause de maladie ou supérieure à 3 jours civils pour cause d'accident, les collaboratrices et collaborateurs de Swisscom doivent présenter spontanément, au plus tard le huitième jour respectivement le quatrième jour, un certificat médical. Exceptionnellement, Swisscom peut exiger un certificat médical à partir du premier jour d'absence. De plus, Swisscom se réserve le droit de contraindre les collaboratrices et collaborateurs à se soumettre à une visite auprès du médecin-conseil, aux frais de Swisscom.

2.5.12 Fonction publique

Swisscom soutient l'exercice de fonctions publiques ou politiques par ses collaboratrices et collaborateurs. Les tâches d'un mandat public ou d'une fonction politique doivent si possible être effectuées pendant le temps libre. En principe, Swisscom accorde jusqu'à 15 jours de congés payés par année civile pour l'exercice d'une fonction publique. En cas de absences de plus longue durée et/ou de mandats nécessitant beaucoup de temps, le droit au salaire et/ou la modification du taux d'occupation doit être convenu individuellement. Pour discuter de ces sujets, les collaboratrices et collaborateurs doivent informer leur personne responsable de la conduite en temps utile avant d'envisager

d'assumer une charge publique ou une fonction politique qui sera exercée suite à une nomination ou une élection.

En cas d'acceptation de la fonction publique ou politique, ils en informent Swisscom au moyen du formulaire d'annonce prédéfini et les éventuelles modifications du contrat de travail discutées avec la personne responsable de la conduite sont mises en œuvre.

2.5.13 Congé non payé

Pour tout congé non payé d'une durée de trois mois au plus, Swisscom et la collaboratrice ou le collaborateur 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 de la collaboratrice ou du collaborateur, à l'exception de la cotisation de risque et de la contribution à la perte de conversion de la prévoyance professionnelle.

Le refus d'un congé non payé doit être motivé par écrit par la personne responsable de la conduite via le portail ou par e-mail.

2.5.14 Work & Care

Swisscom offre à ses collaboratrices et collaborateurs des modèles de temps de travail Work & Care suivants pour la prise en charge de parents ou de personnes proches :

- > Temps d'accompagnement heures variables – heures négatives
- > Réduction temporaire du taux d'occupation
- > Achat de jours work & care

2.6 Congé syndical

Les membres d'un comité d'entreprise ou sectoriel ont droit aux absences payées rémunérées suivantes par année civile :

- > Jusqu'à 10 jours pour les activités syndicales, cours de formation syndicale inclus

Les autres membres d'un syndicat contractant peuvent bénéficier des absences payées suivantes par année civile :

- > Jusqu'à 6 jours pour leur participation à des conférences d'entreprises ou rassemblements sectoriels et assemblées syndicales
- > Jusqu'à 2 jours pour les cours de formation syndicale

2.7 Salaire et allocations

2.7.1 Fixation du salaire et égalité de traitement

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit au même salaire pour un travail équivalent.

Le salaire se fonde sur la fonction, la prestation individuelle, le résultat collectif ainsi que sur la situation sur le marché.

2.7.2 Salaire minimal

Le salaire minimal annuel brut s'élève à CHF 54 600.³ Swisscom peut convenir avec les syndicats contractants que le salaire minimal peut être inférieur dans des cas isolés.

2.7.3 Salaire de base

Le salaire de base dépend de la fonction et de la prestation individuelle. Les exigences de la fonction sont ici déterminantes pour définir la fourchette salariale du job level concerné. Au sein de cette fourchette salariale, l'évolution du salaire dans le cadre des négociations salariales dépend de la position dans la fourchette salariale et de la prestation individuelle.

La prestation individuelle est évaluée et consignée chaque année lors d'un entretien entre la collaboratrice ou le collaborateur et la personne responsable de la conduite dans le cadre du processus d'évaluation des collaboratrices et collaborateurs.

2.7.4 Part liée au résultat

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

En accord avec les collaboratrices et collaborateurs, il est possible de s'écarter de la part standard liée au résultat ; le salaire de base minimum demeure garanti jusqu'au job level H inclus.

En cas de réalisation des objectifs, la totalité (100 %) de la part liée au résultat est versée (part liée au résultat cible). La part liée au résultat peut être jusqu'à doublée (200 %) en proportion du dépassement des objectifs négociés. Le montant effectif dépend du degré de réalisation des objectifs fixés.

En accord avec les collaboratrices et collaborateurs, il est possible de négocier des objectifs individuels en plus des objectifs collectifs.

³ Le salaire minimal n'est pas applicable pour les apprenants.

2.7.5 Salaire cible

Le salaire cible est formé du salaire de base et de la part liée au résultat cible (réalisation des objectifs de 100 %). Il constitue la base de calcul du salaire assuré pour la caisse de pension.

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

2.7.6 Paiement du salaire

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 collaboratrices et collaborateurs peuvent demander au début de l'année le versement en 12 tranches.

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

2.7.7 Allocations familiales

Si le droit cantonal applicable ne prévoit pas d'allocations supérieures, les allocations familiales sont de CHF 240 et les allocations de formation de CHF 290 par mois et par enfant.

Le droit aux allocations et la durée de ce droit ainsi que les éventuels motifs de réduction (p. ex. lorsque les enfants résident à l'étranger) se fondent sur la loi fédérale sur les allocations familiales et le droit cantonal applicable.

Si les collaboratrices et collaborateurs sont le deuxième ayant droit, le montant de la différence est versé si l'allocation familiale dans leur canton ou selon cette CCT est plus élevée que dans le canton où les allocations familiales sont versées en priorité. Le montant de la différence est calculé sur la base du taux le plus élevé des deux.

Le droit à d'éventuelles allocations de naissance et d'adoption se fonde sur la loi fédérale sur les allocations familiales et le droit cantonal applicable.

2.8 Droit au salaire

2.8.1 Maladie et accident

En cas d'incapacité de travail pour raison de maladie ou d'accident, Swisscom garantit le paiement du salaire pendant 730 jours au maximum, à raison de 100 % du salaire de base (net).⁴

Swisscom conclut des assurances collectives indemnités journalières en cas de maladie et d'accident (complément LAA) avec un délai de carence maximal de 180 jours. La moitié des primes d'assurance indemnités journalières, calculées sur la base d'un délai de carence de 180 jours, est à la charge des collaboratrices et collaborateurs, de même que la moitié des primes d'assurance accidents non professionnels.

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 collaboratrices et collaborateurs n'ont plus qu'un éventuel droit au versement de l'indemnité journalière par l'assurance conformément aux conditions de l'assurance applicables (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 collaboratrices et collaborateurs doivent en outre avoir la possibilité de passer à l'assurance individuelle sans nouvelle réserve.

Les indemnités journalières et autres prestations à caractère de perte de salaire (en particulier les rentes) des assurances sociales légales (assurance accidents, assurance-invalidité fédérale, assurance militaire, allocations pour perte de gain, etc.) ainsi que de l'assurance collective d'indemnités journalières et de l'assurance accidents complémentaire reviennent à Swisscom aussi longtemps qu'elle continue à verser le salaire. Elles sont décomptées du droit au salaire versé par Swisscom. Swisscom peut en outre réduire le droit au salaire de la même façon que l'assurance réduit ses prestations.

2.8.2 Service militaire, service de protection civile ou service civil

Si les collaboratrices et collaborateurs effectuent un service obligatoire suisse (service militaire ou protection civile), le droit au salaire par année civile est de

> 100 % du salaire de base pendant 30 jours,

puis

> 80 % du salaire de base pour les collaboratrices et collaborateurs célibataires ;

⁴ Si le salaire est remplacé par des indemnités journalières, le montant versé en cas d'incapacité de travail ne doit pas être supérieur au montant qui serait versé en cas de travail. A cet effet, il sera tenu compte des différentes retenues effectuées en cas de travail et en cas d'incapacité de travail, en particulier des cotisations aux assurances sociales non dues en cas d'incapacité de travail.

- > 100 % du salaire de base pour les collaboratrices et collaborateurs mariés ou célibataires avec obligation d'entretien.

Le service civil suisse 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 suisse sont assimilés au service militaire ou de protection obligatoire.

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

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

2.8.3 Jouissance du salaire en cas de décès

En cas de décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur à qui survient un conjoint ou une conjointe, un partenaire ou des enfants mineurs, Swisscom verse un sixième du salaire cible 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.

2.9 Droits et devoirs

2.9.1 Maintien du secret et restitution

Les collaboratrices et collaborateurs 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 collaboratrices et 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.

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

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

2.9.2 Protection de la personnalité, de la santé et des données

Les rapports de travail reposent sur les principes de respect et de tolérance. Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent subir aucune discrimination, directe ou indirecte, fondée sur leur sexe, leur âge, leur origine, leur langue, leur culture ou leur taux d'occupation. Toutes les personnes concernées contribuent à mettre en oeuvre ces principes.

Swisscom respecte et protège la personnalité des collaboratrices et collaborateurs et veille à préserver leur santé en appliquant les principes d'ergonomie.

Dans l'intérêt des collaboratrices et collaborateurs et de l'entreprise, Swisscom souhaite réduire au minimum les conséquences négatives des problèmes de santé résultant d'une maladie ou d'un accident par le biais de mesures de prévention et de réinsertion dans le cadre de la gestion de la santé dans l'entreprise. Dans le cadre des possibilités de l'entreprise, Swisscom tente, par des mesures adaptées, de réintégrer les collaboratrices et collaborateurs souffrant de problèmes de santé dans le processus de travail.

En cas de différends avec Swisscom, les collaboratrices et collaborateurs peuvent faire appel à une personne de confiance. Cette disposition s'applique en particulier dans les cas suivants :

- > Classification personnelle selon le système salarial et évaluation de la collaboratrice ou du collaborateur
- > Atteintes à la personnalité par des personnes responsables de la conduite ou par des collègues, notamment les atteintes à l'intégrité personnelle (par exemple, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la discrimination)
- > Résiliation ordinaire du contrat de travail
- > Changement de lieu de travail ou de domaine d'activité

Les collaboratrices et collaborateurs 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 collaboratrices et collaborateurs jouissent en particulier d'un droit de regard sur leur dossier personnel et sur les données les concernant.

Les principes pour le traitement Smart Data des données personnelles des collaboratrices et collaborateurs sont définis dans un règlement distinct.

Swisscom s'engage à établir des certificats de travail non codés.

2.10 Devoir de fidélité et responsabilité

2.10.1 Octroi et acceptation de cadeaux et d'autres avantages

Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent pas proposer, promettre ou octroyer de cadeaux ou d'autres avantages lorsque ce geste est réalisé dans le cadre de l'activité professionnelle et pourrait donner à penser à un acte de corruption ou d'octroi d'avantages.

De la même manière, il est interdit de demander, de se faire promettre ou d'accepter des cadeaux ou autres avantages.

2.10.2 Activités accessoires

Les collaboratrices et collaborateurs doivent annoncer et faire approuver par Swisscom, au moyen du formulaire prévu à cet effet, les mandats (notamment les mandats de conseil d'administration, de consultation et autres mandats auprès d'entreprises et d'institutions en dehors du groupe Swisscom) ainsi que les activités accessoires (c'est-à-dire les activités professionnelles en dehors du groupe Swisscom, qui peuvent être exercées aussi bien en tant qu'indépendant qu'en tant qu'employé d'un tiers et pour lesquelles une rémunération est versée ou qui peuvent nuire à la prestation de travail chez Swisscom).

Les mandats et les activités accessoires ne sont pas autorisés s'ils sont concurrentiels ou s'ils violent d'une autre manière le devoir de loyauté découlant du contrat de travail. L'autorisation pour les mandats et les activités accessoires est accordée si

- > il n'y a pas de conflits d'intérêts avec l'activité chez Swisscom ;
- > la prestation de travail pour Swisscom n'est pas compromise ;
- > les dispositions impératives de la loi sur le travail en matière de temps de travail et de repos sont respectées ;
- > aucun changement d'assujettissement au droit suisse de la sécurité sociale n'intervient ou ne menace d'intervenir.

2.10.3 Responsabilité

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

2.11 Droits sur les inventions, designs et autres biens immatériels

2.11.1 Droits d'auteur

Les collaboratrices et collaborateurs 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.

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

2.11.2 Inventions et designs

Les inventions que les collaboratrices et collaborateurs 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 ainsi que tous les autres résultats de travail revenant à Swisscom des collaboratrices et collaborateurs.

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 collaboratrices et collaborateurs dans l'exercice de leur activité professionnelle, mais pas dans l'exécution de leurs obligations contractuelles. Les collaboratrices et collaborateurs 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 aux collaboratrices ou aux collaborateurs une indemnité particulière appropriée, dont le montant est fixé compte tenu de toutes les circonstances, 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 des collaboratrices ou des collaborateurs et sa position dans l'entreprise. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent s'adresser aux responsables internes de la gestion des brevets de Swisscom s'ils ont des questions sur les inventions et designs.

Les collaboratrices et collaborateurs 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.

2.12 Fin ou modification des rapports de travail

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

Pour des raisons liées à l'exploitation, les collaboratrices et collaborateurs peuvent se voir confier temporairement un autre travail acceptable ne relevant pas de ses tâches contractuelles ordinaires. De même, les collaboratrices et collaborateurs peuvent être temporairement affectés 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.

2.12.2 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 des collaboratrices et des collaborateurs, le salaire assuré n'est pas réduit si la personne concernée a atteint l'âge de 58 ans au moment du changement. Swisscom prend en charge la différence des cotisations à la caisse de retraite dues par les collaboratrices et les collaborateurs.

2.12.3 Modification

En cas d'invalidité partielle, Swisscom essaie d'adapter les rapports de travail à la capacité de travail/de gain restante dans le domaine de travail d'origine des collaboratrices et collaborateurs ou de trouver une solution alternative.

2.12.4 Echéance

Les rapports de travail prennent automatiquement fin lorsque l'âge de référence légal est atteint, en cas de décès des collaboratrices et collaborateurs 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.

D'un commun accord, les rapports de travail peuvent être poursuivis après avoir atteint l'âge de référence légal.

2.12.5 Résiliation

Les délais de résiliation sont les suivants :

- > 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 la 2^e année d'engagement et dès 50 ans révolus : 5 mois pour la fin d'un mois

Pour les collaboratrices et collaborateurs membres d'un comité d'entreprise ou sectoriel d'un syndicat contractant et annoncés comme tels à Swisscom, le délai de résiliation est de six mois.

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).

La résiliation ordinaire pour des motifs imputables personnellement aux collaboratrices et collaborateurs (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 des collaboratrices et collaborateurs. La résiliation doit être effectuée par écrit. Swisscom est tenue de la motiver dans tous les cas.

Les rapports de travail peuvent être dissous en tout temps d'un commun accord, abstraction faite des autres dispositions applicables. La convention de dissolution requiert la forme écrite.

2.12.6 Protection contre le licenciement

Pendant la durée du mandat et pendant une année après qu'il a pris fin, les membres de la représentation de personnel, les membres de la représentation des employés au sein du conseil de fondation de la caisse de pension et les collaboratrices et collaborateurs membres d'un comité d'entreprise ou sectoriel d'un syndicat contractant et annoncés comme tels à Swisscom ne doivent pas subir un quelconque désavantage ni être licenciés en raison de l'exercice normal de leur activité en tant que représentants du personnel.

3. Dispositions contractuelles (obligationnelles)

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

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

- > protéger la personnalité des collaboratrices et collaborateurs ;
- > appliquer les principes de l'égalité de traitement ;
- > prendre des mesures pour empêcher la discrimination, le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) et à veiller, le cas échéant, à remédier à tout problème de ce type ;
- > viser une représentation équilibrée des sexes, des langues et des cultures au sein des différents comités et des équipes de projet et de travail ainsi que
- > prendre des mesures adaptées pour mettre en œuvre l'égalité des chances.

A la demande d'une partie à la CCT, une réunion sur l'égalité de traitement, l'égalité des chances, la protection de la personnalité ou de la santé peut être convoquée.

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

3.2 Négociations salariales

Chaque partie à la CCT peut demander au plus tard le 31 octobre de chaque année l'ouverture de négociations consacrées aux ajustements salariaux pour le 1^{er} avril de l'année suivante. 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).

Les salaires des apprenants ne sont pas couverts par les négociations salariales. Les éventuels ajustements salariaux sont définis par Swisscom.

Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord, chacune d'entre elles peut, avant le 31 janvier, demander au tribunal arbitral de se prononcer.

3.3 Plan social

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 collaboratrices et collaborateurs concernés, 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 collaboratrices et collaborateurs touchés.

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 personne concernée. Aucun droit individuel ne peut découler de la présente disposition.

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.

3.4 Paix du travail

Les parties à la CCT se soumettent à la paix du travail absolue. Toute action telle que grève ou lockout 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.

3.5 Participation

3.5.1 Généralités

Les parties contractantes encouragent la participation des collaboratrices et collaborateurs et favorisent ainsi un climat de travail favorable. Elles font appliquer les dispositions de la CCT.

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

Aucune participation n'est prévue dans le cadre des concepts et des modèles de formation ainsi que dans le cadre des salaires pour les apprenants.

3.5.2 Syndicats

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

3.5.3 Représentations du personnel

Les membres des représentations du personnel sont des collaboratrices et collaborateurs élus lors d'élections générales et libres. Ils exercent leurs droits de participation dans les différentes sociétés ou les départements.

3.6 Participation aux coûts d'application (Contributions CCT)

3.6.1 Contribution CCT

Swisscom prélève auprès des collaboratrices et collaborateurs entrant dans le champ d'application de la présente CCT une contribution CCT mensuelle de 0,3 % du salaire de base.

Les apprenants ne versent pas de contribution CCT.

La contribution CCT 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 collaboratrices et collaborateurs 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 et l'application de la CCT et servir les intérêts collectifs des collaboratrices et collaborateurs. Les coûts énumérés ci-après, en particulier, peuvent être partiellement financés par le fonds :

- > Maintien des relations entre les partenaires sociaux
- > Frais d'impression de la CCT et du matériel d'information et frais résultant d'autres mesures de communication
- > Coûts occasionnés aux syndicats contractants par les organes paritaires du plan social
- > Administration du fonds
- > Coûts occasionnés aux syndicats contractants par les négociations sur la CCT et ses développements
- > Coûts des cours de perfectionnement syndicaux et frais de formation des membres des représentations du personnel
- > Coûts résultant des congés accordés aux membres des syndicats participant à des assemblées syndicales ou à des cours de perfectionnement syndicaux ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs membres d'un comité d'entreprise ou sectoriel au sein d'un syndicat contractant

La contribution CCT 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.

3.6.2 Encaissement

Lorsque la cotisation de membre d'un syndicat contractant est déduite du salaire des collaboratrices et collaborateurs (encaissement des cotisations de membre par Swisscom), aucune contribution CCT n'est prélevée sur le salaire.

Lorsque la cotisation d'un membre d'un syndicat contractant n'est pas déduite du salaire, l'association rembourse la contribution CCT à ce membre.

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 ait autorisée par une déclaration ad hoc. Réciproquement, les syndicats contractants communiquent à Swisscom le nom des collaboratrices et collaborateurs membres et l'informent du montant de leurs cotisations.

3.6.3 Commission paritaire

La « Commission paritaire pour la contribution de CCT » se compose de quatre membres. Elle remplit ses tâches en conformité avec l'art. 3.6.1 de manière autonome. En cas de dissolution du fonds, il lui appartient de décider de l'utilisation du solde éventuel.

La commission paritaire désigne l'organe de révision.

3.7 Juridiction arbitrale

3.7.1 Tribunal arbitral

Les litiges opposant les parties contractantes sur l'interprétation et sur l'application de la présente CCT et de ses appendices sont du ressort d'un tribunal arbitral siégeant à Berne, à l'exclusion des tribunaux ordinaires.

Le tribunal arbitral se prononce en outre sur les ajustements salariaux lorsque les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord lors des négociations salariales.

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.

3.7.2 Election et constitution

Le tribunal arbitral se compose de trois membres. Swisscom, en tant que partie arbitrale, et les syndicats contractants, en tant que partie arbitrale, désignent chacun un arbitre. Si une partie à la CCT souhaite faire appel au tribunal arbitral, elle le communique à la partie défenderesse par lettre recommandée, en indiquant en même temps le motif de la plainte et en désignant un arbitre. La partie défenderesse désigne également un arbitre dans les 30 jours civils suivant la réception de cette communication et en informe la partie demanderesse par lettre recommandée. Les parties à l'arbitrage doivent accepter l'arbitre nommé, sauf en cas de doute justifié quant à son indépendance ou son impartialité. Dans les 30 jours civils qui suivent, les arbitres nommés doivent choisir conjointement le président ou la présidente du tribunal arbitral. Ils veillent à ce que le taux horaire du président ou de la présidente ne dépasse pas 350 CHF et que le taux horaire du secrétariat du tribunal arbitral ne dépasse pas 250 CHF (valeurs indicatives).

Si la partie défenderesse tarde à nommer son arbitre ou si les arbitres ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination du président ou de la présidente, le président ou la présidente du tribunal du canton de Berne procède à la nomination à la demande d'une partie arbitrale.

3.7.3 Procédure

Le tribunal arbitral fixe lui-même la procédure arbitrale qui doit être simple et rapide. En règle générale, un échange de lettres simple (requête et réponse) a lieu, suivi par une audition orale des différents témoins et experts avec exposé oral des positions des parties.

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

Le tribunal arbitral peut à tout moment procéder à une tentative de conciliation. La décision du tribunal arbitral est définitive, sous réserve d'un recours devant le Tribunal fédéral conformément aux art. 389 et suivants du CPC.

Les frais des parties sont pris en charge par chacune d'entre elles et les arbitres nommés par les parties arbitrales doivent être indemnisés directement par la partie arbitrale concernée. Les autres frais de justice et les indemnités sont fixés par le tribunal arbitral en fonction de l'issue de la procédure.

Pendant la procédure d'arbitrage, il convient de s'abstenir de toute discussion publique.

3.7.4 Dispositions subsidiaires applicables

Sauf réglementation contraire dans les dispositions précédentes, les dispositions de la partie 3 du CPC (art. 353 et suivants) s'appliquent.

3.8 Volonté de négocier

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 de trouver une solution. Aussi longtemps qu'un accord n'a pas été trouvé ou une nouvelle solution n'est pas entrée en vigueur, les dispositions existantes continuent à être appliquées.

3.9 Devoir d'intervenir en application de l'art. 1.3 CCT

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

- > Swisscom (Suisse) SA
- > Swisscom Broadcast SA
- > Swisscom Re SA
- > Swisscom Services SA
- > Swisscom Trust Services SA
- > WORKLINK SA

4. Dispositions finales

4.1 Durée de validité

La présente CCT sera en vigueur du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026. Si aucune des parties à la CCT ne sollicite par écrit une négociation du renouvellement d'ici le 30 juin 2026, la présente CCT sera reconduite automatiquement d'un an jusqu'au 31 décembre 2027.

Les parties à la CCT se déclarent prêtes à entamer des discussions sur sa prolongation ou son renouvellement au moins six mois avant qu'elle ne prenne fin.

5. Appendices

Les appendices suivants font partie intégrante de la présente CCT :

- > Appendice 1 : Collaboratrices et collaborateurs ayant un contrat d'apprentissage (apprenants)
- > Appendice 2 : Collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée de 12 mois maximum
- > Appendice 3 : Participation

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

3050 Berne, en septembre 2023

Swisscom SA

Christoph Aeschlimann
CEO

Klementina Pejic
CPO

syndicom – Syndicat des médias et de la communication

Daniel Hügli
Responsable du secteur TIC
Membre du comité directeur

Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Responsable suppléante du secteur TIC

transfair – Ton syndicat

Marika Schaeren
Responsable du secteur ICT

Olivia Stuber
Responsable suppléante du secteur ICT

Appendice 1

Collaboratrices et collaborateurs ayant un contrat d'apprentissage (apprenants)

1. Champ d'application

Les conditions d'engagement s'appliquent aux apprenants qui accomplissent, au sein du groupe Swisscom, une formation professionnelle de base débouchant sur le certificat fédéral de capacité ou sur l'attestation fédérale de formation professionnelle.

Cette CCT ne s'applique pas aux apprenants ayant conclu un contrat d'apprentissage avec cablex.

2. Dispositions relatives au contrat de travail

2.1 Droit applicable

Parallèlement aux dispositions de cette appendice s'appliquent le code des obligations (CO, en particulier art. 344–346a), la loi sur le travail (LTr), la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et l'ordonnance s'y rapportant (OFPr) ainsi que les lois cantonales sur la formation professionnelle (LFPr cant.) et les ordonnances de formation y relatives.

Les dispositions de la convention collective de travail de Swisscom s'appliquent en ce sens lorsque cet appendice ne prévoit pas de réglementation explicite.

2.2 Période d'essai

La durée de la période d'essai est de trois mois. Exceptionnellement, la période d'essai peut, avant son expiration, être prolongée jusqu'à six mois, ceci d'entente entre les parties et avec l'accord de l'autorité cantonale.

2.3 Engagement ultérieur

La priorité est donnée à la poursuite de l'emploi après la formation professionnelle initiale, mais cela n'est pas garanti.

3. Durée du travail

A l'exception des points ci-dessous, les dispositions de la CCT de Swisscom sont en principe applicables.

3.1 Durée normale du travail

La durée normale du travail de Swisscom de 40 heures hebdomadaires s'applique. Les heures de cours sont considérées comme temps de travail. Une journée entière de cours correspond à une journée entière de travail (8 heures) ; une demi-journée de cours équivaut à une demi-journée de travail (4 heures). La durée du travail ne peut pas dépasser 9 heures par jour (compte tenu des éventuelles heures supplémentaires et des heures de cours).

L'enregistrement du temps de travail doit avoir lieu sous une forme adéquate. Swisscom compte sur la responsabilité individuelle des apprenants.

3.2 Comptabilisation des temps de déplacement

Si le trajet jusqu'au lieu d'affectation selon l'appendice 1 art. 3.3 ou jusqu'au lieu de formation stipulé dans le contrat d'apprentissage excède 60 minutes, toute durée supérieure à 60 minutes par trajet est comptabilisée comme temps de travail (de porte à porte, avec les transports publics).

Lorsque le trajet dure plus de 60 minutes, l'apprenant est censé employer ce temps pour sa formation, par exemple en accomplissant des tâches professionnelles.

3.3 Lieu d'affectation

Des lieux d'affectation différents du lieu de formation défini dans le contrat d'apprentissage peuvent être proposés en fonction des projets choisis ; ils seront convenus d'entente avec l'apprenant.

Au besoin et d'un commun accord entre les parties, l'apprenant peut être affecté dans une entreprise tierce dans le but d'acquérir des qualifications professionnelles. Pendant la durée de l'affectation, il s'intègre dans l'organisation du travail de l'entreprise tierce comme n'importe quel autre apprenant de cette société. Swisscom fixe les dispositions qui s'appliquent à ces apprenants en passant avec eux une convention.

3.4 Travail supplémentaire, travail de nuit et du dimanche

Les apprenants ne peuvent être contraints de faire du travail supplémentaire qu'à titre exceptionnel (p. ex. pour accomplir des tâches exceptionnelles, en cas de fluctuations saisonnières et d'événements imprévus ou pour prévenir des dommages). Ces heures doivent être approuvées au préalable par la ou le coach. Le travail supplémentaire doit être compensé dans les quinze jours par un congé de durée équivalente, en accord avec la ou le coach.

Le travail de nuit et du dimanche n'est possible qu'exceptionnellement et en tenant compte des dispositions légales.

4. Modèles et formes de temps de travail

4.1 Temps de travail mobile

Les dispositions relatives au temps de travail mobile s'appliquent également aux apprenants, mais sous une forme limitée. Le solde de temps mobile doit être compris dans une fourchette de +30 heures et -10 heures. La ou le coach peut, si nécessaire et dans le cadre des dispositions légales, définir avec l'apprenant des mesures relatives à la durée du travail. Ces mesures doivent soutenir de manière optimale l'acquisition de compétences par l'apprenant tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.

En accord avec la ou le coach, le solde de temps mobile peut être converti en demi-journées ou en jours de congé. Le solde de temps mobile doit être entièrement compensé à la fin de l'apprentissage.

4.2 Home Office

Le télétravail permet de travailler de temps en temps depuis son domicile. Cette possible forme de travail peut être autorisée par la ou le coach pour autant que toutes les personnes concernées (apprenant, fournisseurs de projets, représentants légaux) approuvent cette solution. On renvoie par ailleurs à l'art. 2.3.4 de la CCT de Swisscom.

5. Développement professionnel

5.1 Ecole professionnelle, maturité professionnelle et cours interentreprises

La fréquentation de l'école professionnelle est obligatoire. Les apprenants sont tenus de travailler pour Swisscom si les cours n'ont pas lieu pendant une demi-journée ou plus et pendant les vacances scolaires.

Swisscom donne la possibilité aux apprenants d'acquérir la maturité professionnelle, pour autant que cela ne compromette pas l'acquisition des connaissances professionnelles en entreprise. Les présentes conditions de l'école professionnelle sont également valables pour les cours de maturité.

Les cours facultatifs de l'école professionnelle ne peuvent être suivis qu'avec l'accord de la ou le coach. Les cours d'appoint sont des cours complémentaires d'une durée limitée, qui peuvent être ordonnés par l'école professionnelle, en accord avec l'entreprise. Les cours facultatifs et les cours d'appoint sont en principe considérés comme temps de travail. S'ils ont lieu pendant les heures limites d'exploitation ou le soir, le temps consacré à ces cours ne peut pas être considéré comme temps de travail. Les cours facultatifs et les cours d'appoint pendant les heures de travail ne doivent pas dépasser une demi-journée par semaine en moyenne.

Les cours interentreprises sont obligatoires.

5.2 Congés de formation et de perfectionnement

Au maximum 5 jours de congé payés supplémentaires peuvent être accordés par année d'apprentissage pour des besoins de formation et de perfectionnement.

5.3 Entretiens d'évaluations

Les apprenants ont droit à des entretiens d'évaluations réguliers ; ceux-ci ont lieu au moins une fois par semestre.

6. Salaire, allocations et remboursement des frais

Les détails relatifs au salaire, aux allocations et aux frais sont réglés dans le règlement « Salaire, allocations et remboursement des frais pour les apprenants de Swisscom ».

7. Droit au salaire lors de maladie et d'accident

Un droit au paiement du salaire par Swisscom existe uniquement pendant la durée du contrat d'apprentissage. A son échéance, le droit aux prestations de la compagnie d'assurances s'éteint. A la fin du contrat d'apprentissage, l'apprenant peut, sur demande et sans nouvel examen médical, passer à l'assurance individuelle de la compagnie d'assurances.

8. Vacances, jours fériés, congés et absences

8.1 Vacances

Les apprenants ont droit à six semaines de vacances par année civile. Si l'apprentissage débute ou se termine en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit en proportion (au prorata temporis).

Les vacances ne peuvent en principe pas être prises pendant les jours de cours de l'école professionnelle. Elles doivent toujours être épuisées à la fin de l'année civile, et au moins deux semaines doivent avoir été prises consécutivement.

8.2 Jours fériés

Ce sont les jours fériés selon le tableau des jours fériés de Swisscom pour le lieu de formation prévu dans le contrat d'apprentissage qui s'appliquent. Lors d'une affectation selon l'appendice 1, art. 3.3, l'apprenant s'adapte aux règles et aux prescriptions locales.

8.3 Absences payées

En complément de l'art. 2.5.10 de la CCT, les apprenants ont le droit de participer à la journée d'informations concernant le recrutement militaire (max. 1 jour).

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

8.4 Absences à la suite de maladie, d'accident ou de visites médicales

Dans la mesure du possible, les visites chez le médecin ou le dentiste, les thérapies ainsi que les formalités administratives doivent être prises sur le temps libre. En principe, ces absences ne sont pas payées.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être justifiées. En cas d'absence pour cause de maladie de plus de 4 jours civils ou d'accident de plus de 3 jours civils, un certificat médical doit être remis spontanément à la ou au coach. Exceptionnellement, Swisscom peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence. De plus, Swisscom se réserve le droit de contraindre l'apprenant à se soumettre à une visite auprès du médecin conseil, les frais restants à la charge de Swisscom.

8.5 Absences en raison du service militaire

Aucun service militaire de longue durée (p. ex. école de recrues ou service civil de remplacement) ne doit en principe être accompli pendant l'apprentissage. Les formations d'avancement militaire (école de sous-officiers, école d'officiers, etc.) ne peuvent pas être suivies pendant l'apprentissage.

8.6 Congé non payé

Hormis le congé-jeunesse tel que stipulé à l'art. 329e CO, aucun autre congé non payé n'est en principe accordé.

9. Devoir de fidélité

9.1 Droits de propriété

Les documents de travail et d'affaires que les apprenants ont eux-mêmes créés de même que les outils de travail électroniques (p. ex. ordinateurs portables, téléphones mobiles, etc.) qui ont été mis à leur disposition pendant leur formation restent la propriété de Swisscom (sauf les documents de cours).

9.2 Activité accessoire

En complément de l'art. 2.10.2 CCT, les activités accessoires ne sont pas autorisées si elles mettent en danger la réalisation des objectifs d'apprentissage. Les apprentis doivent annoncer leurs activités accessoires et les faire approuver par Swisscom.

La durée maximale légale du travail ne doit pas être dépassée au total.

9.3 Utilisation des outils informatiques

Les apprenants doivent connaître les multiples applications des outils informatiques et être capables d'en faire un usage optimal dans leur travail. Swisscom encourage donc l'utilisation de ces outils. Les dispositions ad hoc relatives à l'utilisation des moyens informatiques et de télécommunication s'appliquent. En cas de violation de ces dispositions, des mesures fondées sur le droit du travail seront prises.

Appendice 2

Collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée de 12 mois maximum

Lors d'un engagement ultérieur à la durée maximale de 12 mois, un contrat de travail individuel d'une durée indéterminée conformément à la CCT est conclu avec les collaboratrices et collaborateurs.

1. Dérogations autorisées par les dispositions contractuelles de la CCT

a) Contrat individuel de travail, art. 2.1

Swisscom conclut par écrit avec les collaboratrices et collaborateur un « contrat individuel de travail engagement de 12 mois maximum » pour les collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée de 12 mois maximum.

b) Fidélité à l'entreprise, art. 2.5.3

Pas de dérogation autorisée par la CCT. En cas d'engagement ultérieur, la durée du « contrat de travail individuel engagement de 12 mois maximum » sera prise en compte par Swisscom.

c) Congé de maternité, de paternité, parental, d'adoption et de prise en charge, art. 2.5.4 à 2.5.9

Seules les prestations légales sont dues (art. 329f, 329g, 329i et 329j CO et art. 16b et suivants LAPG).

d) Salaire, art. 2.7.1, 2.7.3, 2.7.4, 2.7.5

On peut convenir d'un salaire cible (salaire de base et part liée au résultat) ou d'un salaire fixe (sans part liée au résultat). Si un salaire fixe est convenu, les art. 2.7.1 et 2.7.3 s'appliquent par analogie ; les art. 2.7.4 et 2.7.5 ne sont pas applicables.

e) Salaire minimal, art. 2.7.2

Les collaboratrices et collaborateurs ont au moins droit au salaire annuel correspondant au salaire de base minimum de son job level.

f) Paiement du salaire, art. 2.7.6

Le salaire est versé en 12 parties par virement. En général, la part liée au résultat convenue conformément au degré de l'atteinte des objectifs est versée par Swisscom avec le salaire du mois d'avril de l'année suivante, après approbation des comptes annuels.

g) Service militaire, service de protection civile ou service civil, art. 2.8.2

Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent prétendre qu'aux prestations légales (art. 321a CO, ainsi que LAPG).

h) Résiliation, art. 2.12.5

Le contrat individuel de travail de 12 mois maximum peut être résilié avec un délai d'un mois pour la fin d'un mois. La résiliation doit être effectuée par écrit. Sans résiliation, le contrat se termine à la fin de la durée convenue, au plus tard, au bout de 12 mois.

2. Pas d'application des dispositions de la CCT

- a) Rapports de travail de durée déterminée, art. 2.1.3
- b) Modèle de temps partiel à partir de 60 ans, art. 2.2.7
- c) Développement professionnel/formation et perfectionnement, art. 2.4
- d) Congé parental commun, art. 2.5.7
- e) Reprise d'une fonction moins bien rémunérée, art. 2.12.2
- f) Négociations salariales, art. 3.2
- g) Plan social (et droits résultant du plan social 2024), art. 3.3

Appendice 3

Participation

1. Généralités

Les acteurs de la participation – Swisscom, les représentations du personnel (RP) et les syndicats contractants – souhaitent, par une culture de dialogue et de négociation avec les partenaires, faire appel à l'intelligence collective dans l'intérêt des collaboratrices et collaborateurs.

Pendant la durée de validité de la CCT Swisscom 2024, les RP doivent d'une part être davantage impliquées dans les domaines thématiques convenus par Swisscom et les syndicats contractants et d'autre part, la « participation directe » doit être encouragée. Les RP apportent leur soutien à Swisscom dans la professionnalisation continue des processus de participation. Les RP doivent être impliquées le plus tôt possible.

La répartition des compétences et des responsabilités entre les syndicats contractants et les RP est la suivante :

- > Les syndicats contractants sont les interlocuteurs et partenaires de négociations de Swisscom sur les thèmes de participation stratégiques et importants pour la CCT.
- > Les RP sont les interlocuteurs pour les questions opérationnelles ayant des répercussions sur les collaboratrices et collaborateurs. Les dispositions légales (loi sur la participation, code des obligations, loi sur le travail) demeurent réservées.

2. Formes de participation

2.1 Participation directe

La « participation directe » est l'implication continue des collaboratrices et collaborateurs et des RP via la ligne dans le travail et les projets ayant des répercussions sur le mode et les conditions de travail. Le type d'implication n'est pas défini et résulte de la culture d'entreprise, des décisions de gestion, des connaissances spécialisées ou organisationnelles des collaboratrices et collaborateurs et des membres des RP.

2.2 Participation réglementée

La « participation réglementée » est définie dans l'appendice 3. Elle porte sur les domaines, degrés et niveaux de participation définis de manière exhaustive ci-après à l'art. 9.

3. Degrés de participation

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 éventuellement italien); en cas de demande dûment motivée, les informations écrites sont assorties d'explications complémentaires.

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.

Codécision (degré 3)

La codécision implique la décision paritaire avec les syndicats contractants, respectivement les RP.

Autogestion (degré 4)

L'autogestion est le droit d'agir et de décider avec responsabilité dans les affaires organisationnelles et/ou financières des RP.

4. La représentation du personnel dans les sociétés

4.1 Nombre de membres

Dans chaque société rattachée à la CCT de Swisscom, il existe au moins une RP, dans la mesure où le nombre minimum des membres est atteint.⁵ Une RP se compose au minimum de trois membres de la RP. Swisscom et les RP fixent ensemble dans le règlement électoral le nombre de membres pour chaque RP en fonction de la taille et de la structure de la société ou du domaine d'activité. Chaque membre d'une RP représente environ 400 collaboratrices et collaborateurs. Les sociétés avec 4000 collaboratrices et collaborateurs comptent une RP ; les sociétés avec plus de 4000 collaboratrices et collaborateurs en comptent deux, voire plus, le cas échéant.

⁵ Si une société ne compte aucune RP, les droits de participation selon la loi sont accordés directement aux collaboratrices et collaborateurs.

4.2 Constitution et quorum

Les RP se constituent elles-mêmes. Doivent au moins être occupées les fonctions de présidente ou de président et de vice-présidente ou de vice-président.

Les RP peuvent délibérer valablement si plus de la moitié de leurs membres sont présents. Les décisions prises par voie de circulation requièrent l'approbation de $\frac{3}{4}$ de tous les membres des RP. En cas d'égalité des voix, la voix du président ou de la présidente est prépondérante.

Les RP peuvent, dans le cadre de l'appendice 3, édicter un règlement de l'organisation et des directives concernant la répartition des tâches entre les membres des RP et les transmettre à la direction « Employment Relations » pour information.

4.3 Tâches

Les RP remplissent leurs tâches de manière autonome. Elles sont en contact avec les collaboratrices et collaborateurs qu'elles représentent, recueillent leurs demandes et les représentent auprès des interlocuteurs désignés par Swisscom.

Les RP traitent toutes les affaires qui leur sont soumises par les interlocuteurs désignés par Swisscom. Les RP et Swisscom échangent des informations et les transmettent sous une forme appropriée pour autant qu'elles n'aient pas expressément été désignées comme confidentielles.

5. Position et protection

5.1 Devoir de discrétion

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

Swisscom et les membres des RP sont en outre astreints au devoir de discrétion envers toute personne

- > lorsque Swisscom ou les RP ont un intérêt légitime à ce que le secret soit gardé et l'ont expressément exigé ;
- > lorsqu'il s'agit d'affaires personnelles concernant des collaboratrices et collaborateurs.

Le devoir de discrétion subsiste même après le départ de la RP.

5.2 Libérations temporelles

Pendant la durée du mandat selon l'art. 8, les règlements d'exemption temporelle suivants sont applicables :

Swisscom SA (Group Functions) et Swisscom (Suisse) SA :

Les membres des RP peuvent, pour l'exercice de leur activité de RP, prétendre au taux d'occupation suivant :

- > Par présidente ou président : 30 % du taux d'occupation convenu dans le contrat ;
- > Par vice-présidente ou vice-président : 20 % du taux d'occupation convenu dans le contrat ;
- > Pour les autres membres : 10 % du taux d'occupation convenu dans le contrat.

L'allocation individuelle de la libération temporelle pour chaque membre des RP incombe aux RP respectives.

Les formations et formations continues des membres des RP s'effectuent dans le cadre de la libération convenue, en pourcentage, des obligations professionnelles. Les nouveaux membres des RP élus bénéficient de deux jours de formation supplémentaires la première année du mandat.

L'étendue de la fonction RP est définie dans le contrat individuel respectif des collaboratrices et collaborateurs. Si la libération en pourcentage mise à disposition n'est pas requise pour les activités RP, ce temps sera utilisé pour l'exercice de l'activité principale.

Pour les autres sociétés rattachées à la CCT Swisscom (selon l'art. 3.9 de la CCT Swisscom) :

Les membres des RP peuvent exercer leurs activités pendant les heures de travail si l'accomplissement de leurs tâches le requiert. Les RP peuvent tenir jusqu'à six séances par année pendant les heures de travail. De plus, pour leurs activités au sein des RP (formation comprise), les membres des RP sont libérés de leurs tâches professionnelles pendant le nombre de jours ci-après, par année civile :

- > Présidente ou président : jusqu'à 4 jours
- > Vice-présidente ou vice-président : jusqu'à 3 jours
- > Autres membres : jusqu'à 2 jours

5.3 Protection des membres

Swisscom n'a pas le droit de faire subir aux membres des RP un quelconque désavantage en raison de leur activité au sein des RP, ni pendant la durée du mandat, ni après qu'il a pris fin. Cette disposition s'applique également à toutes les personnes qui se présentent à l'élection d'une RP. La résiliation des rapports de travail de la part de Swisscom pour des raisons qui ne sont pas liées à la personne des collaboratrices et collaborateurs (p. ex. suite à une restructuration) n'est pas autorisée pendant une période de six semaines (voir Règlement électoral de la RP) entre la publication dans Intranet pour la candidature aux élections en tant que membre de la RP jusqu'au jour du scrutin.

6. Formation

La formation des membres des RP est du ressort de Swisscom. Les coûts sont financés par le fonds de la contribution CCT Swisscom, conformément à l'art. 3.6.1 de la CCT. Les syndicats contractants prennent part à la mise en œuvre de la formation.

7. Infrastructure, coûts et dépenses

Les membres des RP peuvent utiliser l'infrastructure de leur place de travail pour remplir leurs tâches. Les dépenses peuvent être calculées selon la réglementation en vigueur de Swisscom.

Les autres coûts des RP doivent être budgétisés chaque année par la présidente ou le président, un budget cadre de CHF 10 par personne représentée est cependant mis à disposition pour chaque RP. Le budget est approuvé par la direction « Employment Relations ».

8. Durée du mandat

Le mandat des membres des RP dure quatre ans. Une réélection est possible. Les élections ont généralement lieu en automne, avec une entrée en fonction au 1^{er} janvier.

La fin des rapports de travail entraîne le départ de la RP. Le transfert d'un membre d'une RP vers une autre société du groupe ou dans un autre domaine d'activité est régi par le Règlement électoral de la RP.

Si un membre de la RP se retire pendant la durée de son mandat, n'entre pas en fonction ou la quitte, il sera remplacé par la candidate ou le candidat selon disposition du Règlement électoral de la RP.

9. Domaines, degrés et niveaux de participation

Pour les sujets appartenant au groupe ou les sujets concernant plusieurs domaines d'activité ou sociétés du groupe, les droits de participation suivants sont exercés par la présidente ou le président respective de la RP concernée ou par les groupes de travail ad hoc formés dans le cercle de la RP concernée.

Domaine de participation	Syndicats contractants	Représentations du personnel
Généralités		
CCT, appendices et accords de soumission	3	1
Négociations salariales	3	1
Règlement sur les salaires	1	1
Règlement du temps de travail	2	1
Règlementations du temps de travail pour lesquelles il existe un droit de consultation selon LTr	–	2
Fixation des jours fériés	–	2
Frais/avantages liés à l'entreprise	1	2
Règlement sur l'égalité	1	2
Règlement sur le travail mobile	2	2
Règlement principes « Smart Data »	3	1
Règlement « Droit à 5 jours de formation continue »	3	1
Systèmes d'appréciation des collaboratrices et collaborateurs	2	2
Systèmes d'appréciation des personnes responsables de la direction	–	1
Mise en œuvre relative aux résultats du sondage des collaboratrices et collaborateurs	–	2
Stratégie d'entreprise, marche des affaires, politique du personnel		
Marche des affaires, évolutions et défis actuels, stratégie d'entreprise	1	Une fois par semestre par le CEO dans le cadre d'une assemblée plénière
Modifications essentielles de la structure de l'entreprise, constitutions de filiales, prises de participation, ventes d'entreprises, désinvestissements	1	1
Politique du personnel	1	1
Planification du personnel/restructuration/réorganisation		
Planification annuelle du personnel	2	–
Planification du personnel case by case/ conséquences des restructurations sur les collaboratrices et collaborateurs (au sens de l'art. 335d ss CO)	2	2
Chômage partiel selon l'art. 33 LACI	2	2
Transition entreprise/parties de l'entreprise à des tiers, fusions, scissions, transferts de patrimoine selon l'art. 333a al. 1 CO	1	1
Transition entreprise/parties de l'entreprise à des tiers, fusions, scissions, transferts de patrimoine selon l'art. 333a al. 2 CO	1	2
Plan social	Voir art. 3.3 CCT	1
Transferts et fermetures de sites	1	2

Domaine de participation	Syndicats contractants	Représentations du personnel
Santé/sécurité au travail		
Ergonomie : aménagement des places de travail et sécurité au travail	–	2*
Feuille de route annuelle Gestion de la santé en entreprise	–	1
Sécurité au travail, protection de la santé, prévention des accidents (au sens de l'art. 48 LTr et de l'art. 82 LAA)	–	2
Assurance-maladie et accidents/assurance indemnités journalières (feuilles d'information et CGA)	1	1
Affaires sociales		
Concept Childcare	–	2*
Locaux à but social (vestiaires, stations de lavage, douches, salles de détente)	–	2*
Concept de restauration du personnel	–	2
Concept d'avantages pour le personnel	–	2
Représentation du personnel		
Profil d'exigences des membres des RP	–	3
Règlement électoral des RP	–	3
Règlement de l'organisation des RP	–	4
Attribution des thèmes et libération temporelle au sein des RP, y compris formation de groupes de travail ad hoc	–	4
Gestion du budget accordé	–	4
Communication RP – collaboratrices et collaborateurs	–	4
* Consultation élargie au sens d'une coopération ou intégration dans le projet correspondant		



Swisscom SA
Siège principal
3050 Berne



**syndicom – Syndicat des médias
et de la communication**
Monbijoustrasse 33
Case postale 6336
3001 Berne



transfair – Ton syndicat
Hopfenweg 21
3000 Berne 14