

Article 14

Commission

Les parties contractantes instituent une commission composée de représentants des deux associations; celle-ci se constitue elle-même. Cette commission est compétente pour le traitement de toutes les questions ayant un rapport avec l'application de la présente convention.

Article 15

Obligation d'observer la paix

Pour garantir la paix du travail, les parties contractantes s'engagent à respecter strictement les dispositions de la présente convention. Les mêmes obligations incombent aux membres des parties contractantes. Les parties contractantes s'engagent à élaborer ensemble des propositions de solution lors de questions et problèmes qui se poseraient en rapport avec la présente convention.

Article 16

Conventions cantonales ou régionales

Les sections des parties contractantes peuvent mettre en vigueur dans leur région des dispositions complémentaires à la présente convention nationale. Les dispositions complémentaires doivent posséder au minimum le standard de cette convention nationale.

Article 17

Entrée en vigueur, durée et résiliation de la convention

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et elle remplace la convention du 10 décembre 2010. La convention signée est portée à la connaissance des membres des deux associations sous une forme appropriée.

Les articles 2, 4 et 6 entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

La présente convention est de durée illimitée. Si elle n'est pas résiliée 6 mois pour la fin de l'année civile par lettre recommandée, elle se renouvelle tacitement pour une nouvelle année.

Le texte qui fait foi est la version allemande de la présente convention.

Berne, le 23 septembre 2013

ASTAG
Association suisse des transports routiers

Echandens, le 23 septembre 2013

LES ROUTIERS SUISSES



Adrian Amstutz
Président central



Dr. Michael Gehrken
Directeur



Markus Odermatt
Vice-Président



David Piras
Secrétaire général



Convention nationale

entre l'Association suisse des transports routiers ASTAG et l'association de chauffeurs professionnels LES ROUTIERS SUISSES (LRS)

Préambule

Dans l'intérêt

- de la promotion d'une bonne entente entre employeurs et employés,
- d'un partenariat social efficace,
- de la sécurité des transports et de la sécurité au travail,
- du maintien de la paix du travail,

l'Association suisse des transports routiers ASTAG et l'association de chauffeurs professionnels LES ROUTIERS SUISSES ont conclu la présente convention nationale, ceci en complément des dispositions du Code des obligations, de la loi sur le travail et des dispositions de l'ordonnance sur les chauffeurs (ordonnance sur la durée du travail et du repos) y relatives. Les dispositions du code d'honneur de l'ASTAG du 3 octobre 2003 font partie intégrante de la présente convention.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions de la présente convention sont applicables, d'une part, à toutes les entreprises de transport professionnelles ayant le siège en Suisse, à l'exception de la branche des taxis, qui sont membres de l'ASTAG et, d'autre part, à tous les chauffeurs qui sont membres des ROUTIERS SUISSES et qui travaillent pour une entreprise membre de l'ASTAG. L'ASTAG et LES ROUTIERS SUISSES s'engagent pour que les prescriptions de la présente convention s'appliquent également aux entreprises qui ne sont pas membres. De meurent réservées les dispositions d'autres conventions collectives ou contrats de travail cantonaux ou régionaux en vigueur.

Article 2

Conclusion du contrat de travail

Les rapports de travail sont réglés dans un contrat individuel de travail établi sous forme écrite.

Article 3

Salaires en général

Les taux des salaires et des frais sont en principe du ressort des entreprises, pour autant que la présente convention ne stipule rien d'autre. Dans ce contexte, les sections de l'ASTAG et des RS peuvent fixer entre elles des salaires minimaux, respectivement des salaires indicatifs.

Article 4

13^{ème} salaire (13^{ème} mois)

Les employés ont droit à un 13^{ème} salaire à partir de leur troisième année d'ancienneté dans l'entreprise. Si le début du droit au 13^{ème} salaire après trois années complètes d'activité dans l'entreprise se situe durant l'année, un 13^{ème} salaire sera versé au pro rata pour le reste de l'année concernée.

La base de calcul pour le 13^{ème} salaire est le salaire mensuel brut moyen, respectivement le salaire horaire mensuel brut moyen des douze derniers mois.

Article 5

Décompte de salaire

L'employeur est tenu de remettre à l'employé (entendons par là les employés des deux sexes), un décompte de salaire écrit contenant des indications détaillées sur le salaire, les allocations de toutes sortes, les déductions de salaire, les indemnités. Le décompte de salaire doit être effectué pour le premier mois de décompte mensuel suivant l'entrée en fonction de l'employé. D'autres décomptes de salaire doivent être effectués lors de modifications relatives au salaire.

Article 6

Décompte mensuel des heures de travail

L'employeur remet à l'employé à la fin de chaque mois un décompte des heures de travail. Ce dernier comporte au minimum le solde des heures de travail accomplies l'avant-dernier mois.

Article 7

Cinq semaines de vacances à partir de 50 ans

Le droit annuel aux vacances s'élève à 5 semaines lorsque l'employé a atteint l'âge de 50 ans révolus et travaille dans l'entreprise depuis 5 ans au moins, ou après 20 ans de service révolus dans l'entreprise.

Article 8

Travail supplémentaire / heures supplémentaires

a) Chauffeurs soumis à l'OTR 1

Les dispositions de l'article 6 OTR 1 s'appliquent, selon lesquelles la durée moyenne de travail est de 48 heures sur une période de 26 semaines. Des indemnités et compensations sont donc dues pour les heures de travail excédant cette durée hebdomadaire définie à l'article 6 OTR 1. Le solde d'heures découlant de ce travail supplémentaire et n'ayant pas pu être compensé par du temps libre au cours de la relation de travail est indemnisé à raison d'un supplément de 25 % du salaire habituel.

b) Chauffeurs non soumis à l'OTR 1

Le travail supplémentaire ordonné par l'employeur ou nécessaire en raison de circonstances particulières doit être compensé par du temps libre de durée équivalente ou indemnisé à raison d'un supplément de 25 % du salaire habituel. Les modalités concernant un règlement ou la compensation des heures supplémentaires, ainsi que l'information par l'employeur relative aux heures supplémentaires et aux heures effectuées en moins doivent être réglées sur le plan de l'exploitation et inscrites dans le contrat de travail individuel.

L'employé est tenu d'annoncer mensuellement par écrit à l'employeur le travail supplémentaire nécessaire en raison de circonstances particulières.

Pour les chauffeurs qui travaillent surtout dans le transport international, transfrontalier, il est possible de convenir d'un règlement divergent.

Article 9

Suppléments pour le travail effectué la nuit et le dimanche

Les suppléments pour le travail effectué la nuit et le dimanche doivent être accordés selon l'art. 1 al. 2 de l'OTR.

Article 10

Certificat de prestations annuel de la caisse de pension

Selon l'art. 86b LPP, les institutions de prévoyance doivent renseigner chaque année leurs assurés de manière adéquate sur leurs droits aux prestations, le salaire coordonné, le taux de cotisation et l'avenir de vieillesse. L'employeur doit faire en sorte que ses employés reçoivent les documents correspondants de la part de la caisse de pension.

Article 11

Frais au titre de formation continue obligatoire

Alinéa 1, Frais concernant les cours de formation continue OACP

En principe, l'employeur met à disposition de l'employé le temps nécessaire (heures de travail) pour les cours de formation continue OACP. Des dispositions détaillées, en particulier la prise en charge des frais des cours OACP par l'employeur et la participation proportionnelle à ces frais par l'employé au terme de la relation de travail, doivent être définies dans le contrat de travail individuel ou les dispositions complémentaires des sections.

Alinéa 2, Frais au titre de formation continue obligatoire ADR/SDR

En principe, l'employeur est tenu de se charger des frais de cours inhérents à la formation continue obligatoire ADR/SDR destinée aux chauffeurs. Les dérogations à cette réglementation (p. ex. prise en charge proportionnelle des frais par l'employé, s'il résilie les relations de travail peu de temps après avoir été engagé) doivent être convenues d'avance et par écrit.

Article 12

Assurance d'indemnité journalière maladie

L'employeur contracte pour le compte de l'employé auprès d'une caisse maladie reconnue ou d'une assurance une assurance d'indemnité journalière maladie à hauteur de 80 % du salaire brut. Les prestations d'assurance doivent être alignées sur les prescriptions de la LAMal (durant 720 jours sur une période de 900 jours consécutifs) ou celles de la LCA (730 jours, d'après le salaire coordonné LPP). Les primes d'assurances sont payées à moitié par l'employeur et à moitié par l'employé. Les employés qui ne sont pas admis par une caisse maladie ou une assurance reconnue ont droit au paiement du salaire selon l'art. 324a CO et « l'échelle bâloise ».

L'employé a l'obligation d'annoncer immédiatement son empêchement de travailler. Si l'employé est empêché de travailler durant plus de 3 jours, il doit remettre un certificat médical à son employeur le 4^e jour.

Article 13

Obligations particulières

L'employé a l'obligation de respecter strictement l'horaire de travail et de l'utiliser de manière optimale. Il est interdit aux chauffeurs de consommer des boissons alcoolisées durant le service et six heures avant le début du service. La consommation de substances (drogues, etc.) entraînant l'incapacité de conduire selon les termes de l'Ordonnance sur les règles de la circulation routière (OCR) est interdite.

L'employé est tenu de manier avec soin le chargement, les véhicules, les machines et les instruments de travail. Il est tenu d'annoncer sans attendre les dommages constatés à l'employeur et de les confirmer ensuite par écrit.

Dès qu'il en a pris connaissance, l'employeur doit immédiatement faire valoir ses exigences en rapport avec les dommages causés par l'employé ou clairement signifier qu'il compte en rendre l'employé responsable. Une éventuelle retenue sur le salaire doit être faite au plus tard dans les de trois mois.

Par ailleurs, les dispositions des art. 321 à 321e CO sont applicables.