

Règlement du personnel CCT 2021





Afin de faciliter la lecture, le présent texte renonce aux doubles formulations masculin/féminin. Dans la mesure où le sens n'en est pas altéré, la forme masculine (« travailleur », « supérieur hiérarchique ») est utilisée pour renvoyer aux personnes des deux sexes.

En cas de divergences entre diverses versions linguistiques du présent règlement du personnel, le texte allemand fait foi.



Contenue

Abréviations	5
Objet	6
Validité	6
Rapport de travail	7
Droit applicable	7
Fondement	8
Durée	9
Fin du rapport de travail	9
Exécution du travail	10
Généralités	10
Lieu de travail	11
Temps de travail	12
Comportement sur le lieu de travail	16
Activité accessoire	17
Absence	19
Vacances	19
Maladie et accident	21
Maternité	24
Temps de compensation	24
Rémunérations	25
Rémunération de la prestation de travail	25
Remboursement des frais	25
Prévoyance professionnelle	25
Obligations d'assistance de l'employeur	26
Généralités	26
Prise en charge	26
Sécurité et santé	26
Protection contre la discrimination	27
Protection des données	27



Devoirs de fidélité du travailleur	29
Généralités	29
Instructions	29
Obligations d'annoncer	29
Vol	30
Secret et protection des données	30
Interdiction du débauchage, interdiction de faire concurrence	31
Responsabilité	31
Dispositions finales	32
Relation entre les parties au contrat	32
Droit applicable	32
For	32



Abréviations

al.	alinéa
art.	article
AVS	assurance vieillesse et survivants au sens de la LAVS
CCT	Convention collective de travail
cf.	confer, comparer, voir
CHF	francs suisses
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) du 30 mars 1911 (RS 220)
CP	Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (RS 311)
etc.	et cætera (et ainsi de suite)
h	heure (60 minutes)
JV	jour de vacances (pris)
LAPG	Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (sur les allocations pour perte de gain ; RS 834.1)
LAVS	Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)
let.	lettre
LPD	Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (loi sur la protection des données ; RS 235)
LPP	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et Invalidité (RS 831.40)
LTr	Loi sur le travail ; Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat Et le commerce (LTr ; RS 822.11)
RS	recueil systématique du droit fédéral https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/droit-federal/recueilsystematique.html
p. ex.	par exemple
resp.	respectivement
s / ss	et l'art. suivant/et les art. suivants
SA	société anonyme
SM	salaire mensuel
SMS	Short Message Service
TTJ	temps de travail réglementaire moyen par jour
TTM	temps de travail réglementaire moyen par mois



Objet

Art. 1.01 ¹ Le présent règlement du personnel a pour objet de définir les conditions générales de travail pour les travailleurs de Vebege SA (Vebege) dont les rapports de travail tombent dans le champ d'application d'une convention collective de travail (CCT).

² Demeurent réservées les prescriptions complémentaires ou dérogatoires de nature personnelle et matérielle qui font l'objet d'ajouts spécifiques (art. 1.02 ; art. 3.02, al. 1, let. b).

Art. 1.02 Le présent règlement du personnel forme

a. en qualité d'annexe au contrat de travail individuel du travailleur (contrat individuel de travail ; art. 3.01)

b. avec les autres annexes du contrat individuel de travail (ajouts ; art. 3.02, al. 1, let. b) et

c. le CCT applicable

une unité contractuelle fermée qui, sous réserve des prescriptions légales impératives (art. 3.04), régit intégralement et exclusivement les rapports de travail entre le travailleur d'une part et Vebege d'autre part (parties contractantes).

Validité

Art. 2.01 ¹ Le présent règlement du personnel produit ses effets dès le 1er Janvier 2021 moyennant une convention de validité (convention de validité), conclue par les parties contractantes en forme écrite (art. 13 CO) généralement dans le cadre du contrat individuel.

² Il reste valable pour la durée du rapport de travail, tant que la convention de validité n'est pas résiliée ou remplacée.

Art. 2.02 ¹ Si une disposition du présent règlement du personnel s'avère lacunaire, inefficace ou nulle (dispositions inefficaces), la validité des autres dispositions n'en est pas affectée.

² La disposition inefficace est remplacée par une disposition licite permettant autant que possible d'atteindre le résultat visé.

Art. 2.03 Le présent règlement du personnel remplace intégralement toute version précédente.



Rapport de travail

Droit applicable

Contrat individuel de travail

Art. 3.01 ¹ Les rapports de travail entre le travailleur et Vebege sont fondés par le contrat individuel de travail (cf. art. 3.06 s), qui prend la forme d'un contrat d'apprentissage pour les personnes en apprentissage (apprentis).

² Le contrat individuel de travail définit les droits et obligations particuliers convenus individuellement entre Vebege et le travailleur.

Annexes

Art. 3.02 ¹ Le contrat individuel de travail est complété, dans le cadre d'annexes spécifiques, par les conditions générales de travail valables pour toute l'entreprise, qui s'appliquent à tous les travailleurs de Vebege :

- a. le présent règlement du personnel d'une part, qui définit les conditions générales de travail applicables à tous les travailleurs de Vebege dont les rapports de travail sont pas soumis à une CCT ;
- b. les divers ajouts (règlements complémentaires, aide-mémoires etc.) d'autre part, qui règlent des questions relatives à des groupes de personnes ou de problèmes plus restreints en complément ou en dérogation au règlement du personnel.

² Vebege se réserve le droit de modifier en tout temps unilatéralement, dans les limites de la loi, le contenu des annexes.

CCT

Art. 3.03 ¹ Les partenaires sociaux (associations d'entreprises et syndicats) définissent ensemble des dispositions spécifiques pour les contrats de travail pour certains secteurs dans le cadre de CCT.

² Si un rapport de travail relève du champ d'application d'une CCT, le contrat de travail individuel est soumis, pour les aspects concernées, systématiquement aux dispositions spécifiques de celle-ci.



Droit impératif

Art. 3.04 Le rapport de travail est en tous les cas soumis aux prescriptions impératives de la loi, plus particulièrement de la loi sur le travail (LTr ; RS 822.11), à moins que le contrat individuel de travail ou un règlement ne contiennent une disposition plus avantageuse pour le travailleur en la matière.

Ordre de priorité

Art. 3.05 Si les niveaux de droit mentionnés aux art. 3.01-3.03 contiennent des dispositions contradictoires, l'ordre de priorité suivant s'applique à la résolution des contradictions :

1. Les exigences minimales du droit impératif (art. 3.04), et, dans ces limites,
2. les dispositions de la CCT applicable art. 3.03), ont toujours la priorité ;
3. les conventions individuelles figurant dans le contrat individuel de travail (art. 3.01, art. 3.06 s)
4. l'emportent sur les règles générales de l'entreprise définies dans les ajouts complémentaires (art. 3.02, al. 1, let. b) particulières sur
5. les conditions générales de travail du présent règlement du personnel.

Fondement

Art. 3.06 ¹ Les rapports de travail entre le travailleur et Vebege sont fondés par le contrat individuel de travail (art. 3.01).

² À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, ce dernier remplace intégralement tout contrat de travail préexistant entre le travailleur et Vebege.

Art. 3.07 Pour être valable, le contrat individuel de travail requiert la forme écrite et la signature des deux parties au contrat (art. 13 CO).

Art. 3.08 ¹ Toute modification et tout complément apportés au contrat individuel de travail requièrent la forme écrite (art. 13 CO).

² Ceci vaut également pour la suppression de la présente clause de forme écrite.

Art. 3.09 ¹ Les dispositions inefficaces du contrat individuel de travail n'affectent pas la validité des autres dispositions.

² La disposition inefficace est remplacée par une disposition licite permettant autant que possible d'atteindre le résultat visé.



Durée

Validité du rapport de travail

Art. 3.10 ¹ À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, les rapports de travail produisent leurs effets à partir du moment où Vebege et le travailleur ont signé le contrat individuel de travail (art. 13 CO).

² À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, les rapports de travail sont conclus pour une durée indéterminée.

Entrée en service

Art. 3.11 Le contrat individuel de travail définit le moment à partir duquel le travailleur est tenu d'accomplir les tâches qui lui sont confiées (entrée en service).

Durée de l'engagement

Art. 3.12 ¹ Si le rapport de travail prend fin et qu'une nouvelle entrée en service a lieu dans les six (6) mois qui suivent, Vebege impute au travailleur la durée d'engagement atteinte jusqu'à la fin du rapport de travail, mais pas la durée de l'interruption.

² Dans les autres cas d'interruption, les années d'engagement accumulées sont perdues

Fin du rapport de travail

Résiliation ordinaire

Art. 3.13 ¹ Les rapports de travail prennent fin automatiquement à la fin du mois civil au cours duquel le travailleur atteint l'âge ordinaire de la retraite donnant droit à la rente AVS.

² En cas de retraite flexible au sens du règlement de la caisse de pensions de Vebege Suisse (institution de prévoyance professionnelle), la fin des rapports de travail suit les modalités de la résiliation ordinaire.

³ Une retraite partielle au sens du règlement de l'institution de prévoyance professionnelle est possible sous réserve de l'accord écrit de Vebege.

Art. 3.14 ¹ Les rapports de travail prennent fin automatiquement au décès du travailleur.

Art. 3.15 Par ailleurs, le rapport de travail prend fin suivant les modalités prévues dans le cadre de la CCT applicable.

Résiliation extraordinaire

En général

Art. 3.16 Vebege comme le travailleur peuvent résilier le rapport de travail de manière extraordinaire en présence de circonstances qui ne permettent pas d'exiger de la partie qui a l'intention de donner le congé la continuation du rapport de travail (justes motifs).



Cas spéciaux

Permis de travail manquant

Art. 3.17 ¹ Vebege n'établit pas de rapport de travail avec des personnes ne disposant pas d'un permis de travail valable. Avant de fonder un rapport de travail, elle vérifie si le travailleur dispose d'un permis.

² Les frais d'établissement du permis sont à la charge du travailleur.

³ Si le travailleur ne dispose pas (ou plus) d'un permis de travail valable pendant la durée du rapport de travail, la continuation de celui-ci ne saurait être exigée de Vebege.

Surmenage

Art. 3.18 ¹ Vebege établit le rapport de travail avec le travailleur sans exception à la condition que, dans le cadre de la bonne exécution des activités convenues avec Vebege, auxquelles s'ajoutent le cas échéant les rapports de travail préexistants ou futurs avec des tiers, le VAG | Règlement du personnel CCT 2021 Page 9 sur 29 travailleur n'excède à aucun moment les dispositions légales impératives concernant les heures de travail maximales par semaine et le temps de repos (interdiction du surmenage).

² S'il s'avère que le travailleur est surmené au sens de l'al. 1 dans le cadre du rapport de travail avec Vebege, la continuation de celui-ci ne saurait être exigée de Vebege.

Exécution du travail

Généralités

Domaine d'activité

Art. 4.01 ¹ Les tâches confiées au travailleur (domaine d'activité ou travail) sont convenues dans le contrat individuel de travail.

² Si c'est nécessaire aux besoins de l'entreprise, Vebege peut provisoirement affecter le travailleur à d'autres activités qu'on peut raisonnablement attendre de lui, dans le respect de sa personnalité.

Diligence

Art. 4.02 Le travailleur exécute son travail en personne, avec le soin qui s'impose.

Vérification de la situation personnelle

Art. 4.03 Sur son lieu d'intervention (art. 4.08), le travailleur doit à tout moment pouvoir prouver son identité moyennant une pièce de légitimation officielle.



Art. 4.04 ¹ Si cela est nécessaire eu égard aux tâches confiées au travailleur après son entrée en service, Vebeo peut demander, à ses propres frais, un extrait du casier judiciaire ou du registre des poursuites.

² Si le lieu d'intervention (art. 4.08) ou de spécifiques exigences du client exigent un niveau de sécurité particulièrement élevé, le travailleur peut faire l'objet de fouilles corporelles répétées, qui seront effectuées par des personnes du même sexe.

Art. 4.05 Vebeo peut soumettre les données personnelles du travailleur (art. 8.07 s) recueillies en lien avec une vérification de sa situation personnelle à des tiers (clients) autorisés, pourvu que ces derniers garantissent la protection des données personnelles concernées conformément à la version en vigueur de la loi sur la protection des données (LPD ; RS 235.1).

Lieu de travail

Définition

Art. 4.06 ¹ Le lieu de travail est l'espace géographique dans lequel le travailleur exerce son activité.

² Le travailleur fournit sa prestation de travail dans le cadre de son lieu de travail habituel (art. 4.07) ou sur un lieu d'intervention particulier (art. 4.08).

Lieu de travail habituel

Art. 4.07 ¹ Le lieu de travail habituel du travailleur est déterminé dans le contrat individuel de travail.

² Le lieu de travail habituel est présumé correspondre à la portée géographique et spatiale de l'unité d'organisation de Vebeo (ou, le cas échéant, du client) au sein de laquelle le travailleur est intégré à long terme.

Lieu d'intervention

Art. 4.08 ¹ En vertu de son contrat individuel de travail ou d'une instruction particulière de Vebeo, le travailleur peut être tenu d'accomplir provisoirement ou à plusieurs reprises, ses activités en dehors de son lieu de travail habituel ou Homeoffice (lieu d'intervention).

² Sont notamment des lieux d'intervention les succursales ou le siège principal de Vebeo, s'ils diffèrent du lieu de travail habituel, ainsi que les locaux des clients ou des fournisseurs ou encore les lieux de manifestations.



Temps de travail

Généralités

Définition

Art. 4.09 Aux fins du présent règlement du personnel, le terme temps de travail couvre :

- a. la période consacrée par le travailleur à une activité physique ou mentale qui peut être considérée comme faisant partie de son domaine d'activité, ou
- b. la période durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition de Vebege (temps de disponibilité).

Art. 4.10 ¹ Lorsqu'il n'est pas clair si le temps consacré par le travailleur à un certain acte ou à une certaine omission doit être qualifié de temps de travail au sens du rapport de travail, Vebege décide en se conformant à l'usage établi dans l'entreprise ou, à défaut, à l'usage en vigueur dans la branche.

- ² Le temps ordinairement nécessaire pour se changer ainsi que pour l'exécution de contrôles de sécurité ne fait pas partie du temps de travail.

Participation à des manifestations

Art. 4.11 ¹ Sont comptées comme temps de travail, également en dehors du temps de travail de jour légal (06h00 à 20h00) :

- a. la participation à des manifestations obligatoires organisées ou co-organisées par Vebege ou
- b. la participation à des manifestations de tiers sur instruction de Vebege, ou si Vebege attend que le travailleur y participe.

² La prise en compte de la participation à des manifestations est toujours :

- a. limitée à la partie obligatoire de la manifestation en question et
- b. limitée au temps de travail réglementaire moyen par jour (art. 4.16, al. 2, let. a).

Saisie du temps de travail

Art. 4.12 ¹ Le travailleur saisit le temps de travail qu'il a effectivement fourni selon la procédure prévue à cet effet, de manière systématique et conforme à la vérité.

- ² Pour chaque mois civil, il soumet, au plus tard le deuxième (2e) jour ouvrable du mois suivant, un décompte séparé à son supérieur hiérarchique pour visa.



Pauses

Art. 4.13 ¹ Les pauses ne comptent pas comme temps de travail ; le travailleur a le droit de quitter le lieu de travail ou quitter le lieu d'intervention au cours de sa pause.

² Le travailleur a droit :

- a. à une pause de quinze (15) minutes si la journée de travail dure plus de cinq heures et trente minutes (5.5 h) ;
- b. à une pause de trente (30) minutes si la journée de travail dure plus de sept heures (7 h) ;
- c. à une pause de soixante (60) minutes si la journée de travail dure plus de neuf heures (9 h).

³ Le supérieur hiérarchique peut accorder au travailleur d'autres pauses de courte durée rémunérées (p. ex. pause-café ou cigarette) d'une durée maximale de quinze (15) min. par jour ouvrable.

Chemin du travail, déplacements professionnels

Chemin du travail

Art. 4.14 ¹ Le terme chemin du travail décrit, au sens du présent règlement du personnel, le trajet que le travailleur parcourt d'ordinaire, dans les deux directions, pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel afin d'accomplir son travail.

² Le temps passé sur le chemin du travail ne compte pas comme temps de travail.

³ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.

Déplacements professionnels

Art. 4.15 ¹ Le terme déplacement professionnel décrit, au sens du présent règlement du personnel, le trajet le plus court ou plus économique, que le travailleur parcourt afin d'accomplir son travail au cours d'une journée de travail lors de laquelle il se rend sur un lieu d'intervention au mois plutôt que de demeurer au lieu de travail habituel.

² La prise en compte des déplacements professionnels est exclue en cas d'Homeoffice.

² Vebeo compte comme temps de travail le temps passé en déplacements professionnels, déduction faite du temps que le travailleur passe ou passerait sur le chemin du travail (déplacements professionnels purs).

⁴ La prise en compte des déplacements professionnels purs est en tous les cas (par exemple dans le cas des voyages d'affaires) plafonnée à un temps de travail quotidien de douze (12) heures au total.

⁵ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.



Durée normale du travail

Art. 4.16 ¹ Dans les limites prévues par la CCT applicable, les parties contractantes fixent par le contrat individuel de travail les heures de travail que le travailleur doit fournir par semaine civile en fonction de son taux d'activité (durée normale de travail).

² En fonction de la durée de travail normale convenue, Vebege détermine au plan administratif :

- a. le temps de travail réglementaire moyen par jour (TMJ) et
- b. le temps de travail réglementaire moyen par mois (TMM).

Art. 4.17 ¹ À défaut de disposition spécifique dans la CCT, la durée normale de travail du travailleur employé à un taux d'activité de 100 % (travailleur à temps plein) est de quarante-deux (42) heures et trente (30) minutes (42.5 h) de temps de travail par semaine civile (durée normale du travail).

² Au niveau administratif, la durée normale du travail au sens de l'al. 1 d'un travailleur à temps plein correspond (cf. art. 4.16, al. 2) à :

- a. un TMJ de huit heures et trente minutes (8.5 h) ;
- b. un TMM de cent-quatre-vingt-quatre heures (184h).

Heures d'appoint

Art. 4.18 L'on parle d'heures d'appoint lorsque le temps de travail effectivement fourni par le travailleur au cours d'un mois civil dépasse la durée normale de travail (art. 4.16 s).

Art. 4.19 ¹ Le travailleur est tenu d'effectuer les heures d'appoint exigées par écrit par Vebege, dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

² Vebege exige des heures d'appoint uniquement :

- a. si c'est indispensable aux besoins de l'entreprise,
- b. dans les limites du solde horaire flexible du travailleur concerné (art. 4.21 ss) et
- c. dans les limites de la loi.

Art. 4.20 ¹ Le travailleur n'est pas autorisé à fournir des heures d'appoint sans une autorisation spécifique de Vebege en forme écrite.

² L'autorisation n'est accordée que dans la mesure où la fourniture des heures d'appoint est indispensable à l'activité de Vebege.

³ Sans exception, l'autorisation est accordée uniquement si la fourniture des heures d'appoint :

- a. demeure dans les limites du solde horaire flexible (art. 4.22) et
- b. ne grève pas la durée de repos quotidien d'au moins onze (11) heures consécutives et
- c. n'amène pas à dépasser la durée maximale de la semaine de travail de cinquante (50) heures.



Horaire flexible

Généralités

Art. 4.21 À défaut de convention contraire en forme écrite (art. 13 CO), le travailleur est engagé en horaire flexible.

Solde horaire flexible

Définition

- Art. 4.22 ¹ Aux fins du présent règlement du personnel, le terme solde horaire flexible décrit l'écart, saisi pour la fin de chaque mois civil (date de référence), entre le travail effectivement fourni par le travailleur au cours d'un mois civil et la durée normale de travail correspondante.
- ² L'on parle d'un solde horaire positif lorsque le travailleur présente des heures d'appoint à la date de référence.
- ³ L'on parle d'un solde horaire négatif lorsque le temps de travail effectivement fourni par le travailleur n'atteint pas la durée normale de travail (art. 4.16 s) due à la date de référence.

Solde horaire flexible maximal

- Art. 4.23 ¹ Le travailleur à temps plein garantit, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, que son solde horaire flexible ne dépassera à aucune date de référence un total de vingt (20) heures.
- ² Pour les travailleurs à temps partiel, le solde horaire flexible maximal est réduit proportionnellement au taux d'activité.
- ³ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.

Report

- Art. 4.24 ¹ Le solde horaire flexible réalisé au cours d'un mois civil (à la date de référence) est reporté tel quel sur le mois suivant.
- ² Si, à la date de référence, le solde horaire flexible dépasse le solde horaire positif maximal, la partie excédentaire est perdue ; tout droit à compensation ou rémunération de ces heures d'appoint est exclu.
- ³ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.



Compensation

Art. 4.25 ¹ De concert avec son supérieur hiérarchique, le travailleur engagé pour une durée indéterminée compense son solde horaire flexible au moins une fois (1x) par année civile, soit jusqu'au 30 juin, soit jusqu'au 31 décembre (dates ordinaires de compensation), de sorte qu'à la date de compensation, le solde horaire flexible présente un total de zéro (0) heures/minutes.

² La compensation :

- a. prend la forme d'un droit spécifique à un temps de compensation correspondant (art. 5.28 ss) en cas de solde horaire positif ;
- b. s'accomplit par la prestation d'un nombre heures d'appoint correspondantes en cas de solde horaire négatif.

³ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.

Art. 4.26 ¹ La fin du rapport de travail est considéré comme une date de compensation extraordinaire dans les contrats de durée indéterminée, et comme date de compensation ordinaire dans les contrats de durée déterminée.

² Si la compensation au sens de l'art. 4.25, al. 2 n'est pas raisonnablement exigible au moment de la fin du rapport de travail, le solde horaire flexible est compensé financièrement dans un rapport 1:1.

³ En présence d'un solde horaire négatif qui ne découle pas des besoins de l'entreprise, Vebeo peut compenser ce solde avec le salaire dû au travailleur ; pour le travailleur payé au mois, la prise en compte suit par analogie les modalités de l'art. 5.06.

⁴ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.

Comportement sur le lieu de travail

Art. 4.27 Sur son lieu de travail, le travailleur s'efforce d'avoir une apparence soignée et de se comporter de manière convenable et courtoise.

Art. 4.28 ¹ Le travailleur respecte les instructions et les mesures de sécurité de Vebeo concernant l'accomplissement du travail et le comportement sur le lieu de travail.

² Le travailleur s'abstient de tout comportement illicite propre à perturber ou à affecter l'organisation de l'entreprise ou la collaboration.

Art. 4.29 ¹ Dans le cadre de l'exercice de ses tâches, il est strictement interdit au travailleur de consommer de l'alcool et de fumer.

² À défaut d'autorisation expresse de Vebeo, le travailleur n'accorde aucun accès à son lieu de travail à des tiers non autorisés (tels que ses enfants ou d'autres membres de sa famille), ni à des animaux.



- Art. 4.30 ¹ Si c'est prévu dans le cadre de son domaine d'activité, le travailleur porte systématiquement les instruments d'identification en service qui lui ont été confiés à cet effet (cartes d'identité de service) correspondante et sa tenue de service.
- ² La responsabilité du nettoyage et de l'entretien réguliers de sa tenue de service incombe au travailleur.
- ³ À la fin du rapport de travail, le travailleur restitue sa tenue de service nettoyée et ses cartes d'identité de service.
- ⁴ À défaut, après avoir accordé au travailleur un délai de grâce approprié, Vebege est en droit de déduire de son salaire une somme de CHF 100 (cent francs suisses) à titre de frais.
- ⁵ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.
- Art. 4.31 ¹ Le travailleur observe le règlement, les prescriptions d'exploitation et les mesures de sécurité en vigueur auprès de son lieu de travail.
- ² Pendant l'exercice d'activités opérationnelles sur le site du client, le travailleur limite au strict nécessaire l'utilisation du téléphone mobile pour des conversations privées ou l'échange interactif de messages texte (SMS, Whatsapp etc.).
- ³ À défaut d'une autorisation spécifique en la forme écrite, le travailleur n'a pas le droit de se rendre au site du client avec son véhicule privé.
- ⁴ Sur le site du client, il est interdit au travailleur
- a. d'utiliser les équipements d'exploitation du client, tels que places de parc, espace de rangement, téléphones, photocopieurs ou autres équipements électroniques, etc., sans lien avec l'accomplissement de son travail ;
 - b. de s'alimenter durant l'accomplissement du travail.
- ⁵ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.

Activité accessoire

Activité principale

Art. 4.32 Le rapport de travail avec Vebege est considéré comme l'activité principale du travailleur lorsqu'ils atteignent un taux d'activité de cinquante pour cent (50 % ; activité principale).

Art. 4.33 En plus du rapport de travail avec Vebege au sens d'une activité principale, le travailleur peut exercer une autre activité lucrative (activité accessoire) uniquement dans la mesure où :

- a. le travailleur ne viole pas ses devoirs de fidélité, en particulier l'interdiction du débauchage et l'interdiction de faire concurrence (art. 9.09 s) ;
- b. tout surmenage est exclu (art. 3.18).



Exercice de fonctions de direction externes

Définition

Art. 4.34 Au sens du présent règlement du personnel, le travailleur occupe une fonction de direction lorsqu'il exerce formellement (position dans l'organigramme) ou matériellement (influence effective) des tâches de direction ou des rôles décisionnels importants eu égard au droit procédural (p. ex. dans des tribunaux arbitraux ou des commissions paritaires) pour l'organisation concernée.

Exigence d'une autorisation

Art. 4.35 ¹ Le travailleur engagé au sens d'une activité principale n'exerce des fonctions de direction pour des tiers (fonction de direction externe) que dans la mesure où Vebege lui en a donné l'autorisation au préalable en forme écrite.

² Demeure réservé l'exercice d'une fonction publique, soumis aux prescriptions de la loi (art. 324a, al. 1 CO).

Art. 4.36 Vebege autorise le travailleur à exercer des fonctions de direction externes lorsque

- a. cet exercice ne viole pas les devoirs de fidélité du travailleur, en particulier l'interdiction du débauchage et l'interdiction de faire concurrence (art. 9.09 s) et
- b. les tâches de direction externes n'affectent pas la performance du travailleur

Fonctions de direction externes dans l'intérêt de Vebege

Art. 4.37 ¹ Si la fonction de direction externe est exercée dans l'intérêt de Vebege (par exemple dans le cadre d'activités liées au partenariat social ou au sein d'une interprofession) et si elle affecte l'organisation ordinaire de l'activité du travailleur chez Vebege, ce dernier a droit, pour chaque année civile, à des congés payés pour les deux (2) premiers jours ouvrables consacrés à la fonction de direction externe.

² Si l'exercice de la fonction de direction externe accapare plus de deux (2) jours ouvrables, le travailleur se met en congé à partir du troisième (3e) jour ouvrable concerné (p. ex. en prenant des jours de vacances, payés ou non, ou des jours de compensation).

³ Le travailleur peut percevoir personnellement les rémunérations du tiers associées à la fonction de direction externe (indemnités journalières, indemnisation des frais etc.) et les cumuler avec le salaire dû par Vebege.



Absence

Vacances

Définition

Art. 5.01 ¹ Les vacances servent exclusivement au repos du corps et de l'esprit du travailleur.

² Pendant les vacances, le travailleur est entièrement libéré de son obligation de fournir un travail pour Vebege.

Droit

Vacances payées

Art. 5.02 ¹ Au cours d'une année civile, le travailleur a droit aux jours de vacances rémunérés prévus dans la CCT applicable (droit aux vacances payées).

² Si le rapport de travail ne s'étend pas sur une année civile entière et/ou si le travailleur est engagé à temps partiel, son droit de base aux vacances payées est réduit proportionnellement

Art. 5.03 ¹ Vebege peut réduire proportionnellement le salaire dû pour les jours de vacances payés :

- a. si, le cadre de ceux-ci, le travailleur en rapport de travail avec Vebege au sens d'une activité principale fournit des prestations rémunérées pour un concurrent de celle-ci ;
- b. conformément à l'art. 329b CO.

² Pour le travailleur payé au mois, la réduction suit par analogie les modalités de l'art. 5.06.

Art. 5.04 ¹ Sous réserve de l'al. 2, le travailleur ne peut faire valoir son droit aux vacances payées qu'en prenant effectivement les jours de vacances correspondants.

² Vebege ne compense le droit aux vacances payées par une prestation en espèces que dans le cadre de la fin du rapport de travail, s'il n'est pas raisonnablement exigible que le travailleur prenne l'intégralité de son solde de vacances actuel à ce moment-là.

³ Pour le travailleur payé au mois, le calcul financier suit par analogie les modalités de l'art. 5.06.

⁴ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.



Vacances payées

Art. 5.05 ¹ Au cours d'une année civile entière, outre son droit total aux vacances payées, le travailleur a, sans autre, le droit de prendre un maximum de cinq (5) jours de vacances non rémunérés (droit inconditionné aux vacances non payées).

² Si le rapport de travail ne s'étend pas sur une année civile entière et/ou si le travailleur est engagé à temps partiel, son droit inconditionné aux vacances non payées est réduit proportionnellement.

Art. 5.06 ¹ Lorsque le travailleur à temps plein payé au mois prend un jour de vacances non payé, celui-ci lui est imputé financièrement selon la formule suivante :

SM	:	TMM	X	(JV x TMJ)
SM		SM		
		salaire mensuel conformément au contrat de travail individuel		
		TMM		
		temps de travail réglementaire moyen par mois (en h ; art. 4.16, al. 2)		
		JV		
		jours de vacances pris		
		TMU		
		temps de travail réglementaire moyen par jour (en h) ; = 8.5 h (art. 4.21, al. 2, let. a)		

² Lors de l'imputation, Vebeo tient compte proportionnellement du taux d'activité du travailleur.

Prise des vacances

Art. 5.07 ¹ Le travailleur est tenu de prendre l'intégralité des vacances payées auxquelles il a droit dans le cadre de l'année civile concernée à l'exception trois (3) jours au maximum (solde de vacances).

² Le travailleur consomme l'intégralité du solde de vacances reporté de l'année précédente au cours du premier trimestre de l'année suivante.

³ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.

Art. 5.08 ¹ Au cours d'une année civile, le travailleur prend au moins une fois ses jours de vacances de telle manière que ses vacances couvrent au moins deux (2) semaines civiles consécutives sans interruption.

Art. 5.09 ¹ Si, au moment de la fin du rapport de travail, le travailleur a pris trop de jours de vacances, Vebeo peut compenser ces jours excédentaires avec le salaire dû au travailleur.

² Pour le travailleur payé au mois, la prise en compte suit par analogie les modalités de l'art. 5.06.



Maladie et accident

Accès à des prestations médicales

Art. 5.10 ¹ En cas d'atteinte aiguë ou imminente à son intégrité corporelle ou à sa santé, ou si son état de santé nécessite immédiatement des mesures médicales (urgence médicale), le travailleur est libéré de l'obligation de travailler sous pleine rémunération pour la période nécessaire à l'accomplissement des mesures médicales concernées.

² Dans tous les autres cas, à savoir

- a. pour des examens préventifs ou de routine ou
- b. pour des examens de contrôle et de suivi destinés à surveiller la guérison ou le traitement,

le travailleur consulte, dans la mesure du possible, les professionnels de la santé (médecins, dentistes etc.) et les établissements médicaux pendant son temps libre.

³ Le travailleur atteste de l'urgence médicale au moyen d'un certificat médical (art. 5.14 ss) qu'il présente à Vebege, dans la mesure où cela est raisonnablement exigible, dans un délai de trois (3) jours à compter de la reprise de l'activité professionnelle.

⁴ Si le travailleur ne présente pas le certificat médical visé à l'al. 3 dans les délais, le temps de travail manqué est intégré à son solde horaire flexible ; si le travailleur n'est pas engagé en horaire flexible, il compense le temps de travail en question avec ses vacances (art. 5.02 ss) ; si c'est impossible, Vebege compense le temps de travail manqué avec le salaire dû au travailleur ; pour le travailleur payé au mois, cette compensation suit par analogie les modalités de l'art. 5.06.

Art. 5.11 Si le rétablissement de la santé ou de l'intégrité corporelle du travailleur demande d'effectuer régulièrement des mesures médicales sur une période prolongée (examens, thérapies, réadaptation etc.) et si ces mesures ne se laissent pas raisonnablement coordonner avec le temps de travail, Vebege libère le travailleur de son obligation de travailler pour la période nécessaire à cette fin sous pleine rémunération, en tenant compte des intérêts supérieurs de l'entreprise et après concertation avec le supérieur hiérarchique.

Incapacité de travail

Obligation d'annoncer

Art. 5.12 ¹ Le travailleur annonce à Vebege, aussitôt que possible, toute circonstance liée à sa condition physique et mentale (telle qu'une maladie aiguë, un accident etc.) propre à l'empêcher entièrement ou partiellement de fournir son travail (incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident).

² L'obligation d'annoncer vaut aussi, en particulier, lorsque le travailleur est en vacances.

Art. 5.13 ¹ Le travailleur annonce lui-même téléphoniquement l'incapacité de travailler à son supérieur direct ou, si ce dernier est absent, à son représentant.

² Si le travailleur ne parvient pas à joindre téléphoniquement son supérieur direct ou le représentant de ce dernier en temps utile, il annonce son incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident en la forme écrite, par e-mail, puis contacte téléphoniquement son supérieur ou le représentant de ce dernier dès que les circonstances lui permettent de le faire.



Certificat médical

En général

Art. 5.14 ¹ Dans la mesure du possible, le travailleur présente à Vebege une attestation d'un médecin qui confirme l'existence et la durée prévisible de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident (certificat médical), dès lors que l'incapacité dure

a. pour les travailleurs payés à l'heure : plus de deux (2) jours, et

b. pour les travailleurs payés au mois : plus de trois (3) jours.

² Vebege se réserve le droit d'exiger du travailleur un certificat médical dès le premier (1er) jour de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident.

Art. 5.15 ¹ Dans la mesure du possible, le certificat médical doit parvenir à Vebege dans les cinq (5) jours à compter du premier empêchement de travailler.

² Sans motif légitime, le début de l'incapacité de travailler certifiée ne doit pas précéder de plus de trois (3) jours la date d'établissement du certificat médical.

³ Si le travailleur est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de dix (10) jours, il présente dans la mesure du possible à Vebege, pendant la durée de son empêchement de travailler, un certificat médical mis à jour à intervalles de trente (30) jours au plus.

Art. 5.16 ¹ Vebege accepte les certificats médicaux de l'étranger s'ils ont été :

a. rédigés dans l'une des langues nationales suisses ou en anglais, ou traduits (avec certificat d'authentification) dans l'une de ces langues, et

b. établis par un établissement médical supervisé par ou soumis à l'administration locale officielle de la santé publique.

² Vebege peut exiger du travailleur qu'à son retour en Suisse, il consulte, aux frais de Vebege, un établissement médical approprié afin de subir un nouvel examen et de se faire délivrer un certificat médical actuel que le travailleur présentera à Vebege dans un délai de trois (3) jours à compter de son établissement.

Médecin-conseil

Art. 5.17 ¹ Vebege se réserve en tous les cas le droit de demander un examen du travailleur empêché de travailler par un médecin-conseil.

² Vebege choisit le médecin-conseil et le lieu de l'examen.

³ Les frais de cet examen, ainsi que ceux du transfert du travailleur, sont à la charge de Vebege.

Art. 5.18 ¹ Le travailleur est tenu de donner suite à l'invitation à la visite auprès du médecin-conseil émise par Vebege.

² Si un travailleur ne se rend pas à la visite auprès du médecin-conseil, Vebege peut suspendre ses prestations après concertation avec l'institution d'assurance compétente (art. 5.21 ss).



Séjour à l'étranger et prise des vacances

Art. 5.19 ¹ Pendant la durée de son incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur n'a le droit

- a. de séjourner à l'étranger ou
- b. de prendre des vacances

que dans la mesure où il dispose, cumulativement, de l'accord du médecin traitant, de Vebeo et de l'institution d'assurance compétente (art. 5.21 ss).

² À défaut de l'accord visé à l'al. 1, Vebeo se réserve le droit de suspendre ses prestations en conséquence.

Art. 5.20 Pendant la durée de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, Vebeo ne peut autoriser le travailleur qu'à prendre des jours de vacances entiers.

Prestations

Maladie

Art. 5.21 Vebeo souscrit pour le travailleur une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie.

Accident

Art. 5.22 ¹ Le travailleur est couvert par l'assurance-accidents obligatoire de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva) pour les accidents professionnels.

² Si le travailleur accomplit plus de huit (8) heures de travail par semaine, il est en outre assuré auprès de la Suva contre les conséquences des accidents non professionnels.

Dispositions communes

Art. 5.23 ¹ Les prestations fournies, le cas échéant, par l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie ou par la Suva (institutions d'assurance) font l'objet de l'aide-mémoire Assurances sociales 2021 (art. 3.02, al. 1, let. b).

² Si, dans un cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'institution d'assurance refuse entièrement ou partiellement de fournir des prestations, le droit légal au versement du salaire se substitue à ces prestations dans la mesure correspondante.

³ Au moment de la fin du rapport de travail, le travailleur qui, a droit aux prestations d'une institution d'assurance en raison de son incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, continue à jouir de cette couverture d'assurance jusqu'à ce qu'il retrouve sa capacité de travail ou jusqu'à ce qu'il atteigne la limite de prestations de la couverture en vertu du contrat collectif.

Art. 5.24 ¹ Le travailleur est tenu de collaborer de bonne foi à l'investigation relative à l'état de fait pertinent pour le droit aux prestations.

² En particulier, le travailleur fournit son assistance au traitement administratif des sinistres en faisant état honnêtement de sa perception de la situation et en soumettant dans les délais les documents requis.

³ Pour tout ce qui concerne l'investigation du droit aux prestations, le travailleur délie le personnel médical ou les établissements médicaux traitants de leur obligation légale de garder le secret à l'égard des institutions d'assurance concernées.



Prise en charge de proches parents

Art. 5.25 ¹ Aux fins du présent règlement du personnel, le terme de proche parent désigne :

- a. toute personne mariée au travailleur, en partenariat enregistré avec lui ou formant une étroite communauté de vie avec lui, ou
- b. les parents du travailleur au premier degré en ligne directe (parents, enfants) au sens du code civil suisse (CC ; RS 210).

² Aux fins du présent règlement du personnel, le terme de parent désigne, outre les personnes visées à l'al. 1, les parents et les alliés du travailleur jusqu'au deuxième degré en ligne directe (petits-enfants, grands-parents) ou en ligne collatérale (frères et soeurs) au sens du code civil suisse (CC ; RS 210).

³ Si un parent au sens de l'al. 2 vit dans le même ménage que le travailleur, il est présumé être un proche parent au sens de l'al. 1.

Art. 5.26 ¹ VebeGO libère le travailleur de l'obligation de travailler sous pleine rémunération, pour trois (3) jours au maximum, lorsque l'un de ses proches parents (art. 5.25) tombe malade de telle sorte que la prise en charge personnelle par le travailleur apparaît indispensable.

² Les obligations de coopérer du travailleur en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident (obligation d'annoncer, art. 5.12 s ; obligation de présenter un certificat médical, art. 5.14 ss etc.) s'appliquent par analogie.

³ Si le travailleur ne s'acquitte pas de ses obligations de coopérer selon l'al. 2, les règles de l'art. 5.10, al. 4 s'appliquent par analogie au temps de travail manqué.

Maternité

Art. 5.27 Sur demande de la travailleuse, VebeGO s'efforce, au retour de son congé maternité, de lui offrir la possibilité de continuer son emploi dans la même fonction ou dans une fonction comparable, à un taux d'activité réduit.

Temps de compensation

Art. 5.28 ¹ Le travailleur ayant droit à un temps de compensation est libéré, pour le temps correspondant, de son obligation de fournir un travail au sens de vacances sous pleine rémunération (art. 5.01 ss).

² Le temps de compensation peut être pris par heures (al. 3) ou par jours de congé (al. 4).

³ Le travailleur prend son temps de compensation en forme d'heures de congé après concertation avec son supérieur hiérarchique en tenant compte des besoins de VebeGO.

⁴ Lorsque le solde horaire du travailleur atteint un solde positif (art. 4.22) d'au moins la valeur correspondante à son temps de travail réglementaire moyen par jours (art. 4.16, al. 2, let. a), le travailleur peut prendre son temps de compensation en forme de jours de congé entiers (jours de compensation). La prise de jours de compensation suit, pour le reste, les règles relatives à la prise des vacances (art. 5.07 ss).

⁵ Les dispositions de la CCT applicable sont réservées.



Rémunérations

Rémunération de la prestation de travail

Art. 6.01 Le contrat individuel resp. la CCT applicable définit, outre le taux d'activité du travailleur, le montant du salaire brut que Vebege lui doit pour le travail fourni.

Remboursement des frais

Art. 6.02 Le remboursement des frais engagés par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions pour Vebege a lieu suivant les modalités faisant objet d'un ajout séparé (Règlement frais; art. 3.02, al. 1, let. b).

Prévoyance professionnelle

- Art. 7
- ¹ Vebege assure les travailleurs soumis à l'assurance obligatoire au sens de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LAVS ; RS 831.40) dans le cadre de la caisse de pensions de Vebege Schweiz (institution de prévoyance professionnelle).
 - ² Les cotisations et les prestations font l'objet du règlement de prévoyance de l'institution de prévoyance professionnelle visé dans le contrat individuel de travail.



Obligations d'assistance de l'employeur

Généralités

Art. 8.01 ¹ Vebeo protège et respecte la personnalité du travailleur dans le cadre du rapport de travail.

² Vebeo gère le rapport de travail avec le travailleur dans le respect du principe d'équité et prend en compte la personnalité du travailleur dans l'exercice de son pouvoir de donner des instructions.

³ Vebeo ne tolère pas le harcèlement sexuel au lieu de travail et veille à ce que les victimes de harcèlement sexuel ne subissent aucun autre désavantage.

Prise en charge

Art. 8.02 ¹ Le travailleur trouve auprès de son supérieur hiérarchique direct ainsi qu'auprès des ressources humaines la prise en charge et le soutien qu'il est en droit d'attendre en vue d'un développement fructueux de son rapport de travail avec Vebeo.

² La prise en charge des travailleurs en lien avec des cas de harcèlement sexuel et de mobbing fait l'objet d'un ajout séparé (Règlement harcèlement sexuel et mobbing ; art. 3.02, al. 1, let. b).

Sécurité et santé

Art. 8.03 ¹ Afin de protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, Vebeo prend, dans la mesure du raisonnable, toutes les mesures nécessaires selon l'expérience générale de la vie, applicables selon l'état de la technique et adaptées aux particularités de l'entreprise (mesures de protection).

² Les mesures de protection intègrent en particulier les connaissances en matière de prévention des accidents et de premiers soins, ainsi qu'une formation appropriée et les mesures permettant d'assurer un contrôle qualité approprié.

Art. 8.04 Le travailleur respecte systématiquement les mesures de protection et, dans la mesure du raisonnable, participe à tous les cours de formation prévus pour lui



Art. 8.05 ¹ Le travailleur avise immédiatement son supérieur hiérarchique ou Vebege lorsqu'il constate ou soupçonne des faits susceptibles de mettre en péril la santé ou la sécurité.

² S'il y a péril en la demeure, le travailleur fait le nécessaire pour écarter le danger et/ou minimiser les dommages dans la mesure du raisonnable et en respectant strictement les mesures de protection applicables.

Protection contre la discrimination

Art. 8.06 ¹ Dans le cadre du rapport de travail, Vebege met les femmes et les hommes sur un pied d'égalité.

² Vebege ne tolère aucune discrimination du travailleur en lien avec :

- a. un handicap physique, mental ou psychique dont il est atteint ou en raison de son âge ;
- b. son origine, sa nationalité ou son ethnicité ;
- c. son sexe ou son mode de vie, ou
- d. ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques dans le cadre de l'ordre constitutionnel démocratique libéral.

Protection des données

Définitions

Art. 8.07 ¹ Aux fins du rapport de travail, le terme de données désigne tout type d'informations, indépendamment de leur modalité (notamment électronique) d'apparition ou du mode de conservation technique; en fonction du contexte, les termes de données et d'informations peuvent donc également être employés comme synonymes.

² Le terme de données inclut notamment toutes les données et informations générées suite au traitement de données / d'informations (métadonnées).

Art. 8.08 Aux fins du rapport de travail, le terme de données personnelles couvre toutes les données qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable.

Art. 8.09 ¹ Aux fins du rapport de travail, le terme de traitement de données comprend toute opération relative à des données, quels que soient les moyens et procédés (techniques, opérationnels, etc.) employés ou non (traitement de données).

² Le traitement des données comprend en particulier la collecte, l'enregistrement, l'utilisation, la prise de connaissance, l'analyse (p. ex. au sens d'un profilage), la modification, la surveillance, la transmission, la divulgation à des tiers, l'archivage, la détérioration, l'anonymisation ou l'effacement de données.

³ Sont également considérés comme des tiers selon l'al. 2, en particulier, les autres travailleurs de Vebege ou leurs auxiliaires.



Protection des données personnelles

Art. 8.10 ¹ Vebege ne traite les données personnelles du travailleur que dans la mesure où cela est utile ou nécessaire à l'exécution du rapport de travail.

² Vebege protège les données personnelles du travailleur contre tout traitement ou accès non autorisé au moyen des mesures opérationnelles nécessaires en fonction de l'état de la technique.

Art. 8.11 ¹ Vebege ne laisse des tiers traiter les données personnelles du travailleur que dans la mesure où :

- a. cela est utile ou nécessaire dans le cadre du rapport de travail ;
- b. le tiers protège les données personnelles du travailleur de la même manière que Vebege est tenue de le faire ;
- c. le transfert de données à des installations du tiers situées hors du territoire de la Confédération suisse satisfait aux exigences minimales de la loi sur la protection des données (LPD ; RS 235) et
- d. le transfert de données correspondant et les exigences selon les let. a-c font l'objet d'une convention spéciale relative au traitement des données (convention de traitement des données), conclue en la forme écrite entre Vebege et le tiers (art. 13 CO).

² Vebege ne conclut aucune convention de protection des données qui accordent au tiers des droits de rétention en lien avec les données personnelles du travailleur.

Art. 8.12 ¹ Lorsqu'un suspect initial fondé sur des circonstances objectives relatif :

- a. à la réalisation d'un comportement ayant un profil pénal grave ou
 - b. à une violation grave du rapport de travail
- doit être levé à l'encontre du travailleur, Vebege est autorisée à traiter les données personnelles du travailleur auxquels elle peut accéder en vertu du rapport de travail (données audiovisuels tirées depuis des téléphones ou caméras vidéos, e-mail, disque dur, cloud, etc.) sans consentement du salarié dans le but de déterminer les faits.

² Le comportement a un profil pénal grave au sens de l'al. 1 dès lors qu'il peut être qualifié au moins de délit au sens de l'art. 10 al. 3 du Code pénal suisse (CP ; SR 311.0).

³ Une violation du rapport de travail est grave au sens de l'al. 1 dans la mesure où elle configure un juste motif apte à justifier la résiliation extraordinaire du rapport de travail dans les termes de l'art. 3.15.

⁴ Immédiatement après que la finalité visée à l'al. 1 ait cessé d'exister, Vebege rétablit la protection des données personnelles concernées du travailleur.



Devoirs de fidélité du travailleur

Généralités

Art. 9.01 Le travailleur défend de bonne foi les intérêts légitimes de Vebege, s'engage du mieux de ses moyens en faveur de ses buts et objectifs et s'abstient de tout comportement propre à nuire à Vebege.

Art. 9.02 ¹ Le travailleur s'abstient de tout comportement propre à perturber ou à affecter le processus de travail ou la collaboration au sein de l'entreprise.

² Le travailleur s'abstient de tout comportement discriminatoire (art. 8.06, al. 2).

Instructions

Art. 9.03 ¹ Le travailleur respecte les instructions de Vebege concernant l'accomplissement du travail et le comportement sur le lieu de travail ou d'intervention.

² Vebege peut émettre des instructions administratives internes applicables à toute l'entreprise sous forme de circulaires.

Obligations d'annoncer

Art. 9.04 ¹ Le travailleur annonce à Vebege, dans la mesure du raisonnable, toute circonstance propre à avoir des effets sur le rapport de travail.

² L'obligation d'annoncer vaut en particulier pour

- a. les absences prévisibles ;
- b. toute circonstance propre à l'empêcher partiellement ou entièrement de travailler (cf., concernant l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, les art. 5.12 ss) ;
- c. la situation personnelle du travailleur (adresse de domicile, enfants, état civil, autres rapports de travail etc.) ;
- d. s'agissant des travailleurs soumis à l'impôt à la source, toute activité accessoire existant en plus du rapport de travail avec Vebege.

³ En cas d'omission de l'annonce requise selon l'al. 2, let. d, Vebege se réserve le droit de mettre fin au rapport de travail pour justes motifs (art. 3.15).



Vol

Art. 9.05 Aux fins du présent règlement du personnel, l'on parle de vol lorsque Vebege, après avoir entendu toutes les personnes concernées et après appréciation soigneuse et équitable des circonstances à charge et à décharge présentées, peut, au-delà de tout doute raisonnable, imputer par analogie à un travailleur (voleur) la réalisation de l'état de fait de l'art. 139 du code pénal suisse (CP ; RS 311).

Art. 9.06 ¹ Si Vebege doit imputer au travailleur un vol au sens de l'art. 9.05, le voleur doit à Vebege une peine conventionnelle de CHF 1000 (mille francs suisses).

² La peine conventionnelle est due pour paiement dans un délai de dix (10) jours à compter du moment où Vebege a dû constater l'existence du vol.

³ Vebege a le droit de compenser la peine conventionnelle avec le salaire dû au voleur.

⁴ Vebege est en droit de mettre fin au rapport de travail de manière extraordinaire pour justes motifs (art. 3.15) et de faire valoir les dommages non couverts par la peine conventionnelle conformément aux dispositions régissant la responsabilité (art. 10).

Secret et protection des données

Art. 9.07 ¹ Tous les faits relatifs aux processus, à l'organisation et à la productivité de Vebege (en particulier les détails relatifs aux clients et les secrets d'affaires) et les données correspondantes dont le travailleur prend connaissance, de quelque manière que ce soit, dans le cadre du rapport de travail, sont réputés confidentiels (informations et/ou données confidentielles).

² Les informations qui, au moment où le travailleur en prend connaissance, sont déjà de notoriété publique ou que le travailleur connaissait déjà ne sont pas considérées comme confidentielles (informations non confidentielles).

³ Il incombe au travailleur d'apporter la preuve qu'une information est non confidentielle.

Art. 9.08 ¹ Le travailleur est tenu au secret en ce qui concerne toutes les informations confidentielles.

² Le travailleur tenu au secret n'a pas le droit de traiter des informations confidentielles en dehors de son domaine d'activité et des fonctions que Vebege lui a attribuées dans le cadre du rapport de travail ; en particulier, il n'a pas le droit de les divulguer à des tiers.

³ Tout traitement d'informations confidentielles en dehors du cadré visé à l'al. 2 n'est autorisé que dans la mesure où Vebege a préalablement autorisé le travailleur à l'effectuer en la forme écrite (autorisation spéciale).



Interdiction du débauchage, interdiction de faire concurrence

Art. 9.09 Pendant la durée du rapport de travail et pour une durée de deux (2) ans après la fin de ceux-ci (délai de carence), le travailleur s'abstient de tout comportement propre (interdiction du débauchage, interdiction de faire concurrence) :

- a. à perturber ou à affecter, directement ou indirectement, la relation contractuelle entre, d'une part, Vebege ou une société de son groupe et, d'autre part, son personnel, ses clients, ses fournisseurs ou d'autres partenaire d'affaires ;
- b. à réduire la rentabilité économique de Vebege au profit d'un concurrent.

Art. 9.10 ¹ Si le travailleur viole l'interdiction de débauchage ou l'interdiction de faire concurrence (manquement), il doit à Vebege une peine conventionnelle :

- a. à concurrence de la rémunération fournie par Vebege au cours des douze (12) mois civils avant son manquement, si celui-ci a eu lieu durant le rapport de travail ;
- b. à concurrence de la rémunération fournie par Vebege au cours des douze (12) mois civils avant la fin du rapport de travail, si le manquement a eu lieu durant le délai de carence.

² La peine conventionnelle est due pour paiement dans un délai de dix (10) jours à compter du moment où Vebege a constaté le manquement ; le constat suit les principes de procédure prévus pour le cas de vol (art. 9.05).

³ Vebege a le droit de compenser la peine conventionnelle avec le salaire dû au travailleur.

⁴ En présence d'un manquement, Vebege est en droit de mettre fin au rapport de travail de manière extraordinaire pour justes motifs (art. 3.15) et de faire valoir les dommages non couverts par la peine conventionnelle conformément aux dispositions régissant la responsabilité (art. 10).

Responsabilité

Art. 10 travailleur répond envers Vebege du dommage qu'il a causé, intentionnellement ou par faute grave, en lien avec l'accomplissement de son travail.



Dispositions finales

Relation entre les parties au contrat

Art. 11.01 ¹ Aucune disposition du règlement du personnel, ni aucun comportement du travailleur ou de Vebege, ne saurait fonder un rapport de société entre le travailleur et Vebege sous quelque forme que ce soit.

² En l'absence d'une instruction contraire en la forme écrite (art. 13 CO), ni l'employeur ni Vebege n'ont l'autorisation ou l'obligation d'engager l'autre partie, de conclure des contrats au nom de cette dernière ou de fonder des droits et obligations qui la touchent.

Droit applicable

Art. 11.02 ¹ Le rapport de travail est exclusivement régi par le droit matériel suisse.

² L'application de prescriptions internationales de droit privé est en particulier exclue.

For

Art. 11.03 Le for pour tout litige lié au rapport de travail qui ne peut pas être réglé à l'amiable est au domicile ou au siège du défendeur ou au lieu de travail habituel du travailleur (art. 4.07).

Great work

