

# Règlement du personnel 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.



# Table des matières

<b>Abréviations</b>	<b>5</b>
<b>Objet</b>	<b>6</b>
<b>Validité</b>	<b>6</b>
<b>Rapport de travail</b>	<b>7</b>
Droit applicable	7
Fondement	8
Durée	8
Fin du rapport de travail	10
<b>Exécution du travail</b>	<b>11</b>
Généralités	11
Lieu de travail	12
Temps de travail	13
Comportement sur le lieu de travail	16
Activité accessoire	17
<b>Absence</b>	<b>19</b>
Vacances	19
Jours fériés	22
Maladie et accident	23
Grossesse et maternité	26
Exécution d'obligations légales	26
Temps de compensation	27
Autres absences payées	27
<b>Rémunérations</b>	<b>29</b>
Rémunération de la prestation de travail	29
Remboursement des frais	30
<b>Prévoyance professionnelle</b>	<b>30</b>
<b>Obligations d'assistance de l'employeur</b>	<b>31</b>
Généralités	31
Prise en charge	31
Sécurité et santé	31
Protection contre la discrimination	32
Protection des données	32



<b>Devoirs de fidélité du travailleur</b>	<b>34</b>
Généralités	34
Instructions	34
Obligations d'annoncer	34
Vol	35
Secret et protection des données	35
Interdiction du débauchage, interdiction de faire concurrence	36
<b>Responsabilité</b>	<b>37</b>
<b>Dispositions finales</b>	<b>37</b>
Relation entre les parties au contrat	37
Droit applicable	37
For	37



# Abréviations

<b>al.</b>	alinéa
<b>art.</b>	article
<b>AVS</b>	assurance vieillesse et survivants au sens de la LAVS
<b>CCT</b>	Convention collective de travail
<b>CHF</b>	francs suisses
<b>CO</b>	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) du 30 mars 1911 (RS 220)
<b>CP</b>	Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (RS 311)
<b>etc.</b>	et cætera (et ainsi de suite) h = heure (60 minutes)
<b>JV</b>	jour de vacances (pris)
<b>LAPG</b>	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)
<b>LAVS</b>	Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)
<b>let.</b>	lettre
<b>LPD</b>	Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (loi sur la protection des données ; RS 235)
<b>LPP</b>	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40)
<b>LTr</b>	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)
<b>RS</b>	recueil systématique du droit fédéral <a href="#">Recueil systématique   Fedlex (admin.ch)</a>
<b>p. ex.</b>	par exemple
<b>resp.</b>	respectivement
<b>s / ss</b>	et l'art. suivant/ et les art. suivants
<b>SA</b>	société anonyme
<b>SM</b>	salaire mensuel
<b>SMS</b>	Short Message Service
<b>TTJ</b>	temps de travail réglementaire moyen par jour
<b>TTM</b>	temps de travail réglementaire moyen par mois



# Objet

Art. 1.01 <sup>1</sup> Le présent règlement du personnel a pour objet de définir les conditions générales de travail pour les travailleurs de Vebege SA (Vebege) dont le rapport de travail ne tombe pas dans le champ d'application d'une convention collective de travail (CCT).

<sup>2</sup> 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)

une unité contractuelle fermée qui, sous réserve des prescriptions légales impératives (art. 3.03), régit intégralement et exclusivement le rapport de travail entre le travailleur d'une part et Vebege d'autre part (parties contractantes).

# Validité

Art. 2.01 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Le rapport de travail entre le travailleur et Vebege est fondé par le contrat individuel de travail (cf. art. 3.05 s), qui prend la forme d'un contrat d'apprentissage pour les personnes en apprentissage (apprentis).

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

### Annexes

Art. 3.02 <sup>1</sup> 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 le rapport de travail ne 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.

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

### Droit impératif

Art. 3.03 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. 3.04 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. 3.03) ont toujours la priorité ;
2. les conventions individuelles figurant dans le contrat individuel de travail (art. 3.01, art. 3.06 s)
3. l'emportent sur les règles générales de l'entreprise définies dans les ajouts complémentaires (art. 3.02, al. 1, let. b) particulières sur
4. les conditions générales de travail du présent règlement du personnel.



## Fondement

- Art. 3.05 <sup>1</sup> Le rapport de travail entre le travailleur et Vebege est fondé par le contrat individuel de travail (art. 3.01).  
<sup>2</sup> 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. 3.06 Pour être valable, le contrat individuel de travail requiert la forme écrite et la signature des deux parties au contrat (art. 13 CO).
- Art. 3.07 <sup>1</sup> Toute modification et tout complément apportés au contrat individuel de travail requièrent la forme écrite (art. 13 CO).  
<sup>2</sup> Ceci vaut également pour la suppression de la présente clause de forme écrite.
- Art. 3.08 <sup>1</sup> Les dispositions inefficaces du contrat individuel de travail n'affectent pas la validité des autres dispositions.  
<sup>2</sup> 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. 3.09 <sup>1</sup> À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, le rapport de travail produit ses effets à partir du moment où Vebege et le travailleur ont signé le contrat individuel de travail (art. 13 CO).  
<sup>2</sup> À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, le rapport de travail est conclus pour une durée indéterminée.

### Entrée en service

- Art. 3.10 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. 3.11 <sup>1</sup> La durée de l'engagement correspond à la période pendant laquelle existe le rapport de travail entre le travailleur et Vebege conformément aux dispositions ci-après, à partir de l'entrée en service.  
<sup>2</sup> À partir de l'entrée en service, chaque période de douze (12) mois est considérée comme une année d'engagement, tant que durent le rapport de travail.
- Art. 3.12 <sup>1</sup> 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.  
<sup>2</sup> Dans les autres cas d'interruption, les années d'engagement accumulées sont perdues.





## Temps d'essai

Art. 3.13 <sup>1</sup> À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, les trois (3) premiers mois à compter de l'entrée en service sont considérés comme un temps d'essai.

<sup>2</sup> Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, Vebege peut prolonger le temps d'essai d'autant.

## Primes d'ancienneté

Art. 3.14 Conformément aux dispositions suivantes, Vebege accorde au travailleur une prime en fonction de la durée de son engagement (prime d'ancienneté).

Années d'engagement révolues	Prime d'ancienneté (CHF)
Dix (10)	1 500 pour un travailleur à temps plein ; pour un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 600 ;
Quinze (15)	2 000 pour un travailleur à temps plein ; pour un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 800 ;
Vingt (20)*	2 500 pour un travailleur à temps plein ; pour un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 1 000 ;
Vingt-cinq (25)*	3 000 pour un travailleur à temps plein ; pour un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 1 200 ;
Trente (30)	3 500 pour un travailleur à temps plein ; pour un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 1 500 ;
Trente-cinq (35)	4 000 pour un travailleur à temps plein ; pour un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 2 000 ;
Quarante (40)	4 500 pour un travailleur à temps plein ; pour un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 2 500.

\* Remplace l'ancienne règle avec effet au 1er janvier 2023.



## Fin du rapport de travail

### Résiliation ordinaire

Art. 3.15 <sup>1</sup> Le rapport de travail peut être résilié pour la fin d'un mois civil, moyennant une déclaration en la forme écrite qui doit être remise dans un délai donné (délai de congé).

<sup>2</sup> À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, les délais de congé sont les suivants :

- a. pendant le temps d'essai (art. 3.13) : sept (7) jours civils ;
- b. après le temps d'essai, toujours pour la fin d'un mois :
  - pendant la première année d'engagement (art. 3.11, al. 2) qui suit le temps d'essai : deux (2) mois ;
  - une fois la première année d'engagement révolue : trois (3) mois.

Art. 3.16 <sup>1</sup> Le rapport de travail prend 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.

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

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

Art. 3.17 Le rapport de travail prendra fin automatiquement au décès du travailleur.

### Résiliation extraordinaire

#### En général

Art. 3.18 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. 3.19 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Les frais d'établissement du permis sont à la charge du travailleur.

<sup>3</sup> 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. 3.20 <sup>1</sup> Vebeo 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 Vebeo, auxquelles s'ajoutent le cas échéant les rapports de travail préexistants ou futurs avec des tiers, le 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).
- <sup>2</sup> S'il s'avère que le travailleur est surmené au sens de l'al. 1 dans le cadre du rapport de travail avec Vebeo, la continuation de celui-ci ne saurait être exigée de Vebeo.

# Exécution du travail

## Généralités

### Domaine d'activité

- Art. 4.01 <sup>1</sup> Les tâches confiées au travailleur (domaine d'activité ou travail) sont convenues dans le contrat individuel de travail.
- <sup>2</sup> Si c'est nécessaire aux besoins de l'entreprise, Vebeo 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. 4.12), le travailleur doit à tout moment pouvoir prouver son identité moyennant une pièce de légitimation officielle.

- Art. 4.04 <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Si le lieu d'intervention (art. 4.12) 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 <sup>1</sup> Le lieu de travail est l'espace géographique dans lequel le travailleur exerce son activité.

<sup>2</sup> Le travailleur fournit sa prestation de travail dans le cadre de son lieu de travail habituel (art. 4.07), en Homeoffice (art. 4.08 ss) ou sur un lieu d'intervention particulier (art. 4.12).

### Lieu de travail habituel

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

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

### Homeoffice

Art. 4.08 <sup>1</sup> Dans la mesure où le contrat individuel de travail ou une autorisation accordée par VebeGO le prévoit, le travailleur est autorisé à accomplir son travail depuis un lieu différent du lieu de travail habituel (Homeoffice).

<sup>2</sup> VebeGO autorise la prestation de travail en Homeoffice à la condition que le lieu prévu à cet effet permette d'accomplir sans entraves les fonctions associés au domaine d'activité du travailleur, notamment au point de vue des locaux et des moyens techniques disponibles.

Art. 4.09 La prestation de travail en Homeoffice n'est autorisée que dans la mesure où le travailleur garantit, de sa propre responsabilité, le respect intégral des dispositions légales relatives au repos (travail de jour, de nuit et le dimanche).

Art. 4.10 Dans le cadre du Homeoffice, le travailleur veille avec un soin particulier à respecter ses obligations en lien avec la protection des données et le secret (art. 9.07 s).

Art. 4.11 À défaut d'une convention particulière, les frais spécifiquement liés à la prestation de travail en Homeoffice sont à la charge du travailleur.

### Lieu d'intervention

Art. 4.12 <sup>1</sup> En vertu de son contrat individuel de travail ou d'une instruction particulière de VebeGO, 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).

<sup>2</sup> Sont notamment des lieux d'intervention les succursales ou le siège principal de VebeGO, 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. 4.13 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. 4.14 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 4.15 <sup>1</sup> Sont comptées comme temps de travail, également en dehors des heures de travail de jour (art. 4.16, al. 1) :

- 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.

<sup>2</sup> 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. 4.21, al. 2, let. a).

### Organisation du temps de travail

Art. 4.16 <sup>1</sup> Si le travailleur est engagé en horaire flexible (art. 4.25 ss), il est en droit de choisir librement la manière dont il organise son temps de travail dans le cadre du temps de travail de jour légal (06h00 à 20h00).

<sup>2</sup> Dans les limites de la loi, Vebege a le droit d'adapter temporairement le temps de travail du travailleur en fonction des besoins de l'entreprise.

### Saisie du temps de travail

Art. 4.17 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 4.18 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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. 4.19 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le temps passé sur le chemin du travail ne compte pas comme temps de travail.

### Déplacements professionnels

Art. 4.20 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La prise en compte des déplacements professionnels est exclue en cas d'Homeoffice.

<sup>3</sup> VebeGO 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).

<sup>4</sup> 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.

## Durée normale du travail

Art. 4.21 <sup>1</sup> À défaut de convention contraire dans le contrat individuel de travail, le travailleur employé à un taux d'activité de 100 % (travailleur à temps plein) fournit quarante-deux (42) heures et trente (30) minutes (42.5 h) de temps de travail par semaine civile (durée normale du travail).

<sup>2</sup> Au niveau administratif, la durée normale du travail d'un travailleur à temps plein correspond :

- a. à un temps de travail réglementaire moyen par jour (TMJ) de huit heures et trente minutes (8.5 h) ;
- b. à un temps de travail réglementaire moyen par mois (TMM) de cent-quatre-vingtquatre heures (184h).



## Heures d'appoint

Art. 4.22 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. 4.23 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 4.25 ss) et
- c. dans les limites de la loi.

Art. 4.24 <sup>1</sup> Le travailleur n'est pas autorisé à fournir des heures d'appoint sans une autorisation spécifique de Vebege en forme écrite.

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

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

- a. demeure dans les limites du solde horaire flexible (art. 4.25 ss) 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. 4.25 À défaut de convention contraire en forme écrite (art. 13 CO), le travailleur est engagé en horaire flexible.

### Solde horaire flexible

#### Définition

Art. 4.26 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L'on parle d'un solde horaire positif lorsque le travailleur présente des heures d'appoint à la date de référence.

<sup>3</sup> 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 due à la date de référence.

#### Solde horaire flexible maximal

Art. 4.27 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Pour les travailleurs à temps partiel, le solde horaire flexible maximal est réduit proportionnellement au taux d'activité.



### Report

Art. 4.28 <sup>1</sup> Le solde horaire flexible réalisé au cours d'un mois civil (à la date de référence) est reporté tel quel sur le mois suivant.

<sup>2</sup> 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.

### Compensation

Art. 4.29 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La compensation :

- a. prend la forme d'un droit spécifique à un temps de compensation correspondant (art. 5.40 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.

Art. 4.30 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Si la compensation au sens de l'art. 4.29, 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.

<sup>3</sup> En présence d'un solde horaire négatif qui ne découle pas des besoins de l'entreprise, Vebego 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. 5.08.

## Comportement sur le lieu de travail

Art. 4.31 Sur son lieu de travail, le travailleur s'efforce d'avoir une apparence soignée et de se comporter de manière convenable et courtoise.

Art. 4.32 <sup>1</sup> Le travailleur respecte les instructions et les mesures de sécurité de Vebego concernant l'accomplissement du travail et le comportement sur le lieu de travail.

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

Art. 4.33 <sup>1</sup> Dans le cadre de l'exercice de ses tâches, il est strictement interdit au travailleur de consommer de l'alcool et de fumer.

<sup>2</sup> À défaut d'autorisation expresse de Vebego, 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. 4.34 <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> La responsabilité du nettoyage et de l'entretien réguliers de sa tenue de service incombe au travailleur.
- <sup>3</sup> À la fin du rapport de travail, le travailleur restitue sa tenue de service nettoyée et ses cartes d'identité de service.
- <sup>4</sup> 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.
- Art. 4.35 <sup>1</sup> Le travailleur observe le règlement, les prescriptions d'exploitation et les mesures de sécurité en vigueur auprès de son lieu de travail.
- <sup>2</sup> 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.).
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Sur le site du client, il est interdit au travailleur
- 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 ;
  - de s'alimenter durant l'accomplissement du travail.

## Activité accessoire

### Activité principale

Art. 4.36 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. 4.37 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 :

- le travailleur ne viole pas ses devoirs de fidélité, en particulier l'interdiction du débauchage et l'interdiction de faire concurrence (art. 9.10 s) ;
- tout surmenage est exclu (art. 3.20).

### Exercice de fonctions de direction externes

#### Définition

Art. 4.38 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.



### **Genehmigungserfordernis**

Art. 4.39 <sup>1</sup> 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.

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

Art. 4.40 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. 4.41 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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 <sup>1</sup> Les vacances servent exclusivement au repos du corps et de l'esprit du travailleur.

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

### Droit

#### Vacances payées

##### Droit total

Art. 5.02 Le nombre total de jours de vacances rémunérés auxquels le travailleur a droit pendant une année civile (droit total aux vacances payées) se compose :

- a. de son droit de base aux vacances payées (art. 5.03) et,
- b. le cas échéant, du solde de vacances reporté de l'année précédente (art. 5.11, al. 2).

##### Droit de base

Art. 5.03 <sup>1</sup> Au cours d'une année civile, le travailleur à temps plein a un droit de base à prendre des vacances rémunérées dans la mesure prévue ci-dessous (droit de base aux vacances payées) :

a. apprentis (art. 3.01, al. 1) entrés en service (art. 3.10) dès le 01 août 2020:	vingt-cinq (25) jours ;
b. et jeunes gens non-apprentis jusqu'à vingt (20) ans révolus :	vingt-huit (28) jours ;
c. de vingt (20) ans révolus jusqu'à cinquante (50) ans révolus :	vingt-trois (23) jours ;
d. de cinquante (50) ans révolus jusqu'à soixante (60) ans révolus :	vingt-huit (28) jours ;
e. après soixante (60) ans révolus :	trente-trois (33) jours.

<sup>2</sup> 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. 5.04 <sup>1</sup> Vebege peut réduire proportionnellement le salaire dû pour les jours de vacances payés 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.

<sup>2</sup> Pour le travailleur payé au mois, la réduction suit par analogie les modalités de l'art. 5.08.



Art. 5.05 Vebege réduit le droit de base aux vacances payées (art. 5.03) conformément à l'art. 329b CO.

#### Dispositions communes

Art. 5.06 <sup>1</sup> Sous réserve de l'al. 2, le travailleur ne peut faire valoir son droit total aux vacances payées (art. 5.02) qu'en prenant effectivement les jours de vacances correspondants.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Pour le travailleur payé au mois, le calcul financier suit par analogie les modalités de l'art. 5.08.

#### Vacances non payées

Art. 5.07 <sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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. 5.08 <sup>1</sup> 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	salaire mensuel (art. 6.02, al. 2)	
		TMM	temps de travail réglementaire moyen par mois (en h) ; = 184 h (art. 4.21, al. 2, let. b)	
		JV	jours de vacances pris	
		TMJ	temps de travail réglementaire moyen par jour (en h) ; = 8.5 h (art. 4.21, al. 2, let. a)	

<sup>2</sup> Lors de l'imputation, Vebege tient compte proportionnellement du taux d'activité du travailleur.



## Prise des vacances

### Annnonce de vacances

Art. 5.09 <sup>1</sup> Le travailleur prend ses vacances, payées ou non (art. 5.02 ss, art. 5.07), après concertation avec son supérieur hiérarchique, moyennant un préavis approprié (annonce de vacances).

<sup>2</sup> L'annonce de vacances est en tous les cas appropriée lorsqu'elle parvient à Vebege, en la forme écrite, au moins quatre (4) semaines à l'avance.

<sup>3</sup> Dans l'intérêt d'une planification harmonieuse des vacances au sein de l'entreprise, Vebege peut fixer, pour chaque année civile, un délai général de remise des annonces de vacances des travailleurs, ou alors plusieurs délais différents en fonction des besoins des unités organisationnelles.

Art. 5.10 <sup>1</sup> Vebege approuve l'annonce de vacances du travailleur appropriée dans la mesure où aucun intérêt prépondérant de l'entreprise ne s'y oppose.

<sup>2</sup> Demeurent réservées les dispositions relatives à la prise de vacances en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident (art. 5.22 ss).

### Modalités

Art. 5.11 <sup>1</sup> 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).

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

Art. 5.12 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. 5.13 <sup>1</sup> Si, au moment de la fin du rapport de travail, le travailleur a pris trop de jours de vacances, Vebege peut compenser ces jours excédentaires avec le salaire dû au travailleur.

<sup>2</sup> Pour le travailleur payé au mois, la prise en compte suit par analogie les modalités de l'art. 5.08.



## Jours fériés

### Définition

Art. 5.14 Pendant les jours fériés, le travail est soumis à des restrictions légales particulières.

Art. 5.15 <sup>1</sup> Outre la fête nationale (le 1er août), les cantons désignent sur leur territoire, pour chaque année civile, huit (8) autres jours fériés au sens de la Loi sur le travail (LTr ; RS 822.11 ; jours fériés officiels).

<sup>2</sup> Les cantons et les communes peuvent, sur leur territoire, désigner d'autres jours comme fériés, avec des restrictions cantonales ou communales décidées par leurs soins (jours fériés non officiels).

### Droit

Art. 5.16 <sup>1</sup> Pour chaque année civile entière, le travailleur a droit :

- a. aux neuf (9) jours fériés officiels (art. 5.15, al. 1) ;
- b. à un maximum de deux (2) jours fériés non officiels payés (art. 5.15, al. 2).

<sup>2</sup> Si le jour férié correspondant tombe un jour de semaine où le travailleur payé au mois n'aurait normalement pas travaillé, le droit au jour férié est perdu sans compensation.

<sup>3</sup> Pour chaque année civile, Vebege établit un calendrier des jours fériés adapté aux besoins locaux, qui est communiqué au travailleur sous une forme appropriée.

### Effet

#### Jours fériés officiels

Art. 5.17 Les jours fériés officiels (art. 5.15, al. 1) sont assimilés aux dimanches.

#### Jours fériés non officiels

Art. 5.18 Les jours fériés non officiels payés (art. 5.15, al. 2), le travailleur accomplit son travail de la manière prévue dans le contrat individuel de travail ou selon les instructions de son supérieur hiérarchique.

#### Dispositions communes

Art. 5.19 Si le jour qui précède un jour férié officiel est un jour ouvrable, Vebege libère le travailleur une heure plus tôt.



## Maladie et accident

### Accès à des prestations médicales

Art. 5.20 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Le travailleur atteste de l'urgence médicale au moyen d'un certificat médical (art. 5.24 ss) qu'il présente à Vebeo, dans la mesure où cela est raisonnablement exigible, dans un délai de trois (3) jours à compter de la reprise de l'activité professionnelle.

<sup>4</sup> 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, Vebeo 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. 5.08.

Art. 5.21 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, Vebeo 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. 5.22 <sup>1</sup> Le travailleur annonce à Vebeo, 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).

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

Art. 5.23 <sup>1</sup> Le travailleur annonce lui-même téléphoniquement l'incapacité de travailler à son supérieur direct ou, si ce dernier est absent, à son représentant.

<sup>2</sup> 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. 5.24 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 5.25 <sup>1</sup> Dans la mesure du possible, le certificat médical doit parvenir à Vebege dans les cinq (5) jours à compter du premier empêchement de travailler.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. 5.26 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 5.27 <sup>1</sup> Vebege se réserve en tous les cas le droit de demander un examen du travailleur empêché de travailler par un médecin-conseil.

<sup>2</sup> Vebege choisit le médecin-conseil et le lieu de l'examen.

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

Art. 5.28 <sup>1</sup> Le travailleur est tenu de donner suite à l'invitation à la visite auprès du médecin-conseil émise par Vebege.

<sup>2</sup> 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. 5.31 ss).





### **Séjour à l'étranger et prise des vacances**

Art. 5.29 <sup>1</sup> 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 Vebege et de l'institution d'assurance compétente (art. 5.31 ss).

<sup>2</sup> À défaut de l'accord visé à l'al. 1, Vebege se réserve le droit de suspendre ses prestations en conséquence.

Art. 5.30 Pendant la durée de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, Vebege ne peut autoriser le travailleur qu'à prendre des jours de vacances entiers.

### **Prestations**

#### Maladie

Art. 5.31 Vebege souscrit pour le travailleur une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie.

#### Accident

Art. 5.32 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 5.33 <sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. 5.34 <sup>1</sup> Le travailleur est tenu de collaborer de bonne foi à l'investigation relative à l'état de fait pertinent pour le droit aux prestations.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. 5.35 <sup>1</sup> Vebeo 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. 5.43) tombe malade de telle sorte que la prise en charge personnelle par le travailleur apparaît indispensable.
- <sup>2</sup> Les obligations de coopérer du travailleur en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident (obligation d'annoncer, art. 5.22 s ; obligation de présenter un certificat médical, art. 5.24 ss etc.) s'appliquent par analogie.
- <sup>3</sup> Si le travailleur ne s'acquitte pas de ses obligations de coopérer selon l'al. 2, les règles de l'art. 5.20, al. 4 s'appliquent par analogie au temps de travail manqué.

## Grossesse et maternité

- Art. 5.36 <sup>1</sup> La travailleuse a droit, sur demande, à un congé de grossesse non payé jusqu'au moment de l'accouchement.
- <sup>2</sup> Pour toute question relative à sa grossesse durant le rapport de travail, la travailleuse est prise en charge par son supérieur hiérarchique et l'unité organisationnelle compétente pour le personnel de Vebeo (ressources humaines).
- <sup>3</sup> La travailleuse s'accorde à temps avec son supérieur hiérarchique et les ressources humaines concernant les modalités futures du rapport de travail, de manière que les besoins de toutes les parties soient satisfaits de manière appropriée.
- Art. 5.37 Les prestations fournies pendant le congé maternité en vertu de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG ; RS 834.1) font l'objet de l'aide-mémoire Assurances sociales 2021 (art. 3.02, al. 1, let. b).
- Art. 5.38 Sur demande de la travailleuse, Vebeo 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.

## Exécution d'obligations légales

- Art. 5.39 <sup>1</sup> Lorsque le travailleur est empêché de travailler en raison de l'accomplissement d'obligations légales (p. ex. un service militaire ou de protection civile), il a droit aux prestations correspondantes en vertu de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG ; RS 834.1).
- <sup>2</sup> Au terme du temps d'essai (art. 3.13), Vebeo complète, pendant une certaine période conformément à l'échelle de Zurich, les prestations selon la LAPG jusqu'à concurrence de 100 % du salaire mensuel.



## Temps de compensation

Art. 5.40 <sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Le temps de compensation peut être pris par heures (art. 5.41) ou par jours de congé (art. 5.42).

Art. 5.41 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 Vebege.

Art. 5.42 <sup>1</sup> Lorsque le solde horaire du travailleur atteint un solde positif (art. 4.26) d'au moins la valeur correspondante à son temps de travail réglementaire moyen par jours (art. 4.21, al. 2, let. a), le travailleur peut prendre son temps de compensation en forme de jours de congé entiers (jours de compensation).

<sup>2</sup> La prise de jours de compensation suit, pour le reste, les règles relatives à la prise des vacances (art. 5.09 ss).

## Autres absences payées

Art. 5.43 <sup>1</sup> Aux fins du présent règlement du personnel, le terme de proche parent désigne :

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

<sup>2</sup> 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 sœurs) au sens du code civil suisse (CC ; RS 210).

<sup>3</sup> 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. 5.44 Vebege libère le travailleur de son obligation de travailler sous pleine rémunération dans la mesure indiquée ci-dessous (absences payées) :

a. mariage du travailleur ou enregistrement de son partenariat :	trois (3) jours ;
b. naissance d'un enfant du travailleur ;	un (1) jour ;
c. décès d'un proche parent (art. 5.43) :	trois (3) jours ;
d. décès d'un parent (art. 5.43) :	trois (3) jours au plus ;
e. autre décès dans le cercle familial ou parmi les connaissances du travailleur :	un demi (0,5) jour au plus (temps pour la participation aux funérailles) ;
f. recrutement ou inspection militaire du travailleur :	temps requis selon ordre de marche ;
g. déménagement du travailleur à un domicile éloigné de moins de cinquante (50) km du domicile précédent :	un (1) jour ;
h. déménagement du travailleur à un domicile éloigné de plus de cinquante (50) km du domicile précédent :	deux (2) jours au plus ;
i. examen professionnel supérieur du travailleur :	six (6) jours au plus ;
j. recherche d'emploi en cas de fin du rapport de travail ;	un demi (0,5) jour au plus par semaine.

Art. 5.45 <sup>1</sup> Le travailleur avise immédiatement Vebege lorsqu'il entend prendre des absences payées au sens de l'art. 5.44.

<sup>2</sup> Vebege y consent si les conditions sont remplies, après concertation avec le supérieur direct du travailleur et en tenant compte d'une manière appropriée des intérêts de l'entreprise concernés par le congé.



# Rémunérations

## Rémunération de la prestation de travail

### Généralités

- Art. 6.01 <sup>1</sup> La rémunération versée au travailleur par Vebege pour son travail comporte une composante fixe (salaire) et, le cas échéant, une composante variable (bonus).
- <sup>2</sup> Vebege en convient avec le travailleur dans le cadre du contrat individuel conclu avec lui, en tenant compte de manière appropriée de son domaine d'activité, de sa formation et de son expérience.
- <sup>3</sup> Dans des circonstances comparables et pour un travail équivalent, Vebege fournit le même salaire aux travailleuses qu'aux travailleurs.

### Rémunération fixe (salaire)

#### Travailleur payé au mois

- Art. 6.02 <sup>1</sup> Le contrat individuel définit, outre le taux d'activité du travailleur, le montant du salaire brut que Vebege lui doit pour le travail fourni au cours d'une année civile (salaire annuel).
- <sup>2</sup> Le salaire annuel est versé en douze (12) tranches mensuelles égales (salaire mensuel, SM).
- Art. 6.03 <sup>1</sup> Lorsque le travailleur est payé au mois, Vebege lui verse le salaire a posteriori (post numerando), avec date de valeur au vingt-cinquième (25e) jour du mois civil au cours duquel le travail à rémunérer a été effectué (mois de prestation).
- <sup>2</sup> Si le vingt-cinquième (25e) jour civil tombe un samedi, le paiement a lieu le jour ouvrable qui précède ; si le vingt-cinquième (25e) jour civil tombe un dimanche ou un jour férié (art. 5.15), le paiement a lieu le jour ouvrable qui suit.

#### Travailleur payé à l'heure

- Art. 6.04 Le contrat individuel définit le montant du salaire brut que Vebege doit au travailleur pour une heure de travail (salaire horaire).
- Art. 6.05 <sup>1</sup> Lorsque le travailleur est payé à l'heure, Vebege lui verse le salaire a posteriori (post numerando), avec date de valeur le dixième (10e) jour du mois civil qui suit le mois de prestation (mois suivant).
- <sup>2</sup> Si le dixième (10e) jour civil du mois suivant tombe un samedi, le paiement a lieu le jour ouvrable qui précède ; si le dixième (10e) jour civil du mois suivant tombe un dimanche ou un jour férié (art. 5.15), le paiement a lieu le jour ouvrable qui suit.

### Dispositions communes

#### Composantes du salaire

- Art. 6.06 Outre le salaire de base, qui fait l'objet des art. 6.02 et art. 6.04, Vebege verse au travailleur les allocations légales, notamment les allocations familiales, conformément aux dispositions légales applicables.



#### Déductions du salaire

Art. 6.07 <sup>1</sup> Les déductions du salaire suivent les dispositions légales, les contributions du travailleur pour l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et l'assurance contre les accidents non professionnels venant s'y ajouter (art. 5.31 ss).

<sup>2</sup> Si le travailleur est assujéti à l'impôt à la source, celui-ci est déduit directement de son salaire et transféré à la collectivité compétente.

#### Treizième salaire mensuel

Art. 6.08 Le travailleur engagé pour une durée indéterminée (art. 3.09, al. 2) a un droit séparé à un treizième (13e) salaire mensuel (treizième salaire) pour chaque année civile couverte par le rapport de travail.

Art. 6.09 Le treizième salaire correspond au douzième (1/12) du salaire dû au travailleur pour l'année civile concernée, à savoir :

a. Si le rapport de travail ne dure pas une année civile entière, le treizième salaire du travailleur pour l'année concernée est réduit pro rata temporis ;

b. il en va de même de la période durant laquelle, bien que le rapport de travail perdurait, le travailleur était empêché de travailler sans que Vebeo ne soit tenue de lui payer son salaire (p. ex. lors de l'exécution d'obligations légales).

#### Rémunération variable (bonus)

Art. 6.10 Le cas échéant, les bonus sont accordés suivant les modalités faisant objet d'un ajout séparé (Règlement bonus; art. 3.02, al. 1, let. b).

## Remboursement des frais

Art. 6.11 Le remboursement des frais engagés par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions pour Vebeo a lieu suivant les modalités faisant objet d'un ajout séparé (Règlement frais; art. 3.02, al. 1, let. b).

# Prévoyance professionnelle

Art. 7 <sup>1</sup> Vebeo 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 Vebeo Schweiz (institution de prévoyance professionnelle).

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Vebego protège et respecte la personnalité du travailleur dans le cadre du rapport de travail.
- <sup>2</sup> Vebego 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.
- <sup>3</sup> Vebego 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 <sup>1</sup> 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 Vebego.
- <sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Afin de protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, Vebego 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).
- <sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Le travailleur avise immédiatement son supérieur hiérarchique ou Vebego lorsqu'il constate ou soupçonne des faits susceptibles de mettre en péril la santé ou la sécurité.

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Dans le cadre du rapport de travail, Vebego met les femmes et les hommes sur un pied d'égalité.

<sup>2</sup> Vebego 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 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Sont également considérés comme des tiers selon l'al. 2, en particulier, les autres travailleurs de Vebego ou leurs auxiliaires.





## Protection des données personnelles

Art. 8.10 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Lorsqu'un suspect initial fondé sur des circonstances objectives relatif :

- a. à la réalisation d'un comportement ayant un profil pénal grave o
- 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 o cameras vidéos, e-mail, disque dur, cloud, etc.) sans consentement du salarié dans le but de déterminer les faits.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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. 3.18.

<sup>4</sup> 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 <sup>1</sup> 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.

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

## Instructions

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

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

## Obligations d'annoncer

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

<sup>2</sup> 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. 5.22 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.

<sup>3</sup> 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. 3.18).



## 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 <sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> Vebege est en droit de mettre fin au rapport de travail de manière extraordinaire pour justes motifs (art. 3.18) 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 <sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

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

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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).

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

<sup>4</sup> En présence d'un manquement, Vebege est en droit de mettre fin au rapport de travail de manière extraordinaire pour justes motifs (art. 3.18) et de faire valoir les dommages non couverts par la peine conventionnelle conformément aux dispositions régissant la responsabilité (art. 10).



# Responsabilité

Art. 10 Le travailleur répond envers Vebego 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 <sup>1</sup> Aucune disposition du règlement du personnel, ni aucun comportement du travailleur ou de Vebego, ne saurait fonder un rapport de société entre le travailleur et Vebego sous quelque forme que ce soit.

<sup>2</sup> En l'absence d'une instruction contraire en la forme écrite (art. 13 CO), ni l'employeur ni Vebego 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 <sup>1</sup> Le rapport de travail est exclusivement régi par le droit matériel suisse.

<sup>2</sup> 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

