

Zeitschrift: Schweizerisches Handelsamtsblatt = Feuille officielle suisse du commerce = Foglio ufficiale svizzero di commercio

Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft

Band: 117 (1999)

Heft: 44

Anhang: Beilage zu Nr. 44

Autor: [s.n.]

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 21.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Arbeitsvertrag:**Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Geleisebau**

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Baumeisterverband und die Vereinigung Schweizerischer Geleisebauunternehmer einerseits, sowie die Gewerkschaft Bau & Industrie und die Gewerkschaft Syna (früher: Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz) andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 16. März 1998 für den Geleisebau.

TEXTE

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.

Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

PRÄAMBEL

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages bekunden, dass sie die Gesinnung, die im Landesmantelvertrag zum Ausdruck kommt, auch für ihr gegenseitiges Verhältnis beachten wollen. Sie verpflichten sich daher, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall wichtige Fragen, die nach Meinung einer oder beider Parteien einer Abklärung bedürfen, zwischen den Verbandsinstanzen gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**Art. 1 Geltungsbereich**

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Geleisebau- und Bahnunterhaltsarbeiten in der Schweiz (detaillierte Liste siehe Anhang 5).

Art. 2 Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen des LMV 2000 und des OR

1 Für die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages sind die durch die zentralen Organe des Schweizerischen Baumeisterverbandes einerseits und der Gewerkschaft Bau & Industrie sowie dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz andererseits vereinbarten Lohnanpassungen sowie die weiteren Anpassungen des Landesmantelvertrages für das Schweizerische Bauhauptgewerbe 1998-2000 (im folgenden LMV 2000) verbindlich.
2 Soweit sich in diesem Gesamtarbeitsvertrag keine Bestimmungen finden, gilt der LMV 2000 und soweit sich auch dort keine Regelung findet, gilt das Obligationenrecht (OR).

Art. 3 Vollzugsfonds und Bildungsfonds

1 Die von den Vertragsparteien des LMV gegründeten Vollzugsfonds und Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe (Parifonds Bau) haben die Rechtsform eines Vereins.
2 Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug des GAV, die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmende einen Beitrag von 0,45 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die dem GAV unterstellten Betriebe haben einen Beitrag von 0,05 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.
3 Der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich haben alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden und Betriebe je einen Beitrag von 0,25 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme, insgesamt also 0,5 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.
4 Die Einzelheiten, wie Festlegung des Geltungsbereiches, Zweckbestimmung und Vollzug werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds geregelt; Statuten und Reglemente sind integrierende Bestandteile des LMV 2000 sowie dieses Vertrages. Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Vertragsparteien des LMV 2000, welche der auf dem LMV 2000 beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

Art. 4 Friedenspflicht

1 Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages zu erledigen suchen.
2 Für die ganze Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages verpflichten sich die Vertragsparteien dieses Vertrages für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) zu wahren. Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.

Art. 5 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten

1 Für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages sorgen die Vertragsparteien. Sie bestellen zu diesem Zweck eine paritätische Berufskommission sowie ein Schiedsgericht. Die Einzelheiten werden in Art. 29 dieses Vertrages (bzw. Anhang 6 zu diesem Vertrag) geregelt.
2 In Fällen von gesamtschweizerischer Bedeutung und bei Verletzung der Friedenspflicht gelten die Bestimmungen des Landesmantelvertrages (Art. 12 bis 17 und Art. 51 LMV 2000).

Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung und Anschlussverträge

1 Die Vertragsparteien setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass dieser Gesamtarbeitsvertrag ganz oder in wesentlichen Teilen vom Bundesrat so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt wird.
2 Die vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, dafür besorgt zu sein, dass dieser Gesamtarbeitsvertrag auch von den nichtorganisierten und auswärtigen, im Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen unterzeichnet wird. Im übrigen gelten die Bestimmungen des LMV 2000.

Art. 7 Mitwirkung und Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen

1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag übernimmt die Regelung bezüglich Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes im LMV 2000 (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 13. Februar 1998* (Anhang 5 zum LMV 2000). Diese Zusatzvereinbarung enthält Bestimmungen u.a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.
2 Dieser Gesamtarbeitsvertrag übernimmt die Regelung bezüglich der hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen (Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 13. Februar 1998* (Anhang 6 zum LMV 2000).

2. MATERIELLE BESTIMMUNGEN**Art. 8 Probezeit**

1 Für Arbeitnehmer, welche zum ersten Mal im Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit vereinbart. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.
2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).
3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

Art. 9 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

1 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig ob Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. mit monatlich ausgeleichem Lohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:
a) im 1. Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
b) im 2. bis und mit 9. Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;
c) ab 10. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.
2 Die Kündigungsfristen gemäss Art. 19 Abs. 1 LMV dürfen nicht zuungunsten des Arbeitnehmers verändert (verkürzt) werden.
3 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR eingegangen wurden, sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bis 337b OR.

4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Art. 10 Sonderregelungen für Saisonarbeiter

1 Die Arbeitgeber informieren ihre bisher beschäftigten ausländischen Saisonarbeiter rechtzeitig, d.h. in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor deren Ausreise, nach Abschätzung der Auftragslage über die Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung in der kommenden Saison. Saisonarbeiter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangel nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten.

2 Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen Saisonarbeiter bei Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen Saisonarbeitern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher beschäftigte Saisonarbeiter, die in der kommenden Saison auf eine Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber ebenfalls rechtzeitig bekannt.

3 Aus den Mitteilungen im Sinne von Art. 10 Abs. 1 und 2 dieses Vertrages bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden.

4 Stellt die paritätische Berufskommission offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.

5 Im Bestreben, für die Saisonarbeiter, die aus wirtschaftlichen Gründen im Laufe der Bausaison vorzeitig entlassen werden müssen, einen vermehrten Schutz gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit zu schaffen, haben die Vertragsparteien des LMV am 13. Februar 1998 eine Zusatzvereinbarung (siehe Anhang 4 zum LMV 2000*) getroffen. Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 11 Kündigungsschutz

1 Grundsatz: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 11 Abs. 2 und 3 solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

2 Taggeldleistungen und Invalidenrente: Erhält der Arbeitnehmer neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihm ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

3 Krankheit nach Kündigung: Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR im 1. Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im 2. bis und mit 5. Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende.

4 Unfall nach Kündigung: Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.

5 Kündigung bei positivem Gleitstundensaldo: Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Gleitstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, verlängert sich die Kündigungsfrist um einen Monat.

6 Gesetzliche Bestimmungen: Soweit im LMV keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:

- a) Art. 336 bis 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;
- b) Art. 336c und 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;
- c) Art. 337c und 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 12 Arbeitszeitliche Bestimmungen

1 Begriff Arbeitszeit: Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Nicht als Arbeitszeit gelten:

- a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 19 Abs. 5 dieses Vertrages;
- b) Zuspätkommen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

2 Teilzeitarbeit: Als Teilzeit gilt die Zeit, während welcher der Arbeitnehmer nicht seine volle Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, sondern lediglich stunden-, halbtage- oder tageweise arbeitet (Art. 319 Abs. 2 OR), d.h. ein im Einzelarbeitsvertrag festgelegter Anteil der Jahresarbeitszeit gemäss Abs. 3 dieses Artikels. Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen.

3 Jährliche und wöchentliche Arbeitszeiten: Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen:

- a) für 1998: 2125 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,75 Stunden),
- b) für 1999: 2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden)

unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und der unumgänglichen Präsenzzeiten, vorbehaltlich allfälliger kürzerer Arbeitszeiten, bedingt durch bahneigene Vorschriften.

4 Arbeitsfreie Tage: An Sonntagen, kantonalen Feiertagen und öffentlichen Ruhetagen sowie am 1. August wird nicht gearbeitet. Ebenfalls wird an Samstagen nicht gearbeitet (ausgenommen Nachtschicht von Freitag auf Samstag). In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden; in diesem Fall ist der Betrieb gehalten, eine Meldung an die paritätische Berufskommission, nach Möglichkeit im voraus, zu machen.

5 Gleitstunden:

a) Begriff: Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalendarer ist unter Einhaltung der gesetzlichen Grenzen und unter Berücksichtigung von Art. 55 und 56 LMV zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.

b) Umfang: Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 15 betragen, d.h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 15 in diesem Monat erarbeitete Mehrstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von 60 Stunden im Jahr 1998 (bzw. 75 Stunden ab 1999) nicht überschreiten.

c) Kompensation: Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden. Noch nicht abgebaute Gleitstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% zu kompensieren.

d) Andere Lösungen: Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren. Diese Lösung ist der paritätischen Berufskommission «Geleisebau» vor Inkrafttreten mitzuteilen. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.

Art. 13 Ferien

1 Genereller Ferienanspruch: Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

	Arbeitnehmer im Monatslohn	Arbeitnehmer im Stundenlohn
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	5 Wochen (= 25 Arbeitstage)	10,6% des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen (= 30 Arbeitstage)	13,0% des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)

2 Abrechnung: Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss der Tabelle im Anhang berechnet. Der in Art. 13 Abs. 1 dieses Vertrages festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten. In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.

3 Pro-rata-Anspruch: Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, sind die Ferien nach Art. 13 Abs. 1 dieses Vertrages entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

4 Arbeitsverhinderung: In folgenden Fällen kann eine Kürzung des Ferienanspruchs erfolgen:

- a) unverschuldete Arbeitsverhinderung: Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. unverschuldet während eines Kalenderjahres um nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Überschreitet die unverschuldete Verhinderung jedoch insgesamt einen Monat, so darf ihm der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 2 OR);
- b) verschuldete Arbeitsverhinderung: Wird der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 1 OR).

* Siehe SHAB Nr. 137 vom 20. 07. 1998.

* Siehe SHAB Nr. 137 vom 20. 07. 1998.

5 Festlegung des Zeitpunktes: Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind dem Arbeitnehmer wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329c Abs. 1 OR).

6 Betriebsferien: Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest. Sind Betriebsferien in den Weihnachts- und Neujahrswochen vereinbart worden, werden die ausfallenden Arbeitstage im Ferienanspruch angerechnet.

7 Ferienbezug: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR).

8 Arbeit während der Ferien: Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR).

Art. 14 Feiertage

1 Entschädigungsberechtigte Feiertage: Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen (mindestens acht Feiertage), sofern sie auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

2 Entschädigung beim Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. beim Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

3 Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn er mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn der Arbeitnehmer:

- a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldig der Arbeit fernbleibt;
- b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldig nicht gearbeitet hat;
- c) von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld bezieht.

4 Saisonarbeiter: Saisonarbeiter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treupremie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.

5 Pauschale Entschädigung: Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss den vorstehenden Bestimmungen eine pauschale Abgeltung von 3% zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

Art. 15 Kurzabsenzen

1 Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a. Waffen- und Kleiderinspektion: ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann;
- b. Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes: 1 Tag;
- c. Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage;
- d. Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 Tage;
- e. Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag.

2 Anwendung von Art. 324a OR: Wird der Arbeitnehmer aus anderen Gründen, die in seiner Person liegen, jedoch ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

3 Berechnung: Bei den in Art. 15 Abs. 1 dieses Vertrages genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalendar) gearbeitet hätte.

4 Auszahlung: Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.

Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

1 Höhe des Entschädigungsanspruches: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem Schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	50%	80%
eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes:		
- in den ersten 4 Wochen	100%	100%
- ab 5. bis 21. Woche	50%	80%

2 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

- a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
- b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.

3 Lohnausfallberechnung: Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

4 Abzüge: Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der SUVA und des Vollzugs- und Bildungsfonds abgezogen, werden ihm diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Art. 16 Abs. 1 dieses Vertrages gelten als um diese Beiträge gekürzt.

5 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art. 16 Abs. 1 dieses Vertrages übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmer zu.

6 Abgeltung: Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und 324b OR abgegolten.

Art. 17 Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn)

1 Basislöhne: Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende Basislöhne, auf die der Arbeitnehmer im Sinne eines Minimallohnes Anspruch hat. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 17 Abs. 5 dieses Vertrages. Die Basislöhne je Lohnklasse betragen in Franken in der Stunde bzw. Monat

V	A	B	C
(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)
27.00 / 4850.-	23.55 / 4255.-	21.40 / 3885.-	Basislohnzone C gemäss Art. 41 Abs. 1 lit. a LMV 2000 i.V.m. Anhang 9 zum LMV 2000 und lokalem GAV für das Bauhauptgewerbe desjenigen Vertragsgebietes, in welchem die Geleisebauunternehmung ihren Geschäftssitz hat;

b) ab 1. Januar 1999 (Stand 1. September 1998) gemäss Zone Blau (Art. 41 Abs. 2 lit. b LMV 2000:

V	A	B	C
(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)	(CHF/Std./Mt.)
5000 / 27.90	4320 / 24.00	3975 / 22.00	3510 / 19.50

2 Lohnklassen: Für die in Art. 17 Abs. 1 dieses Vertrages festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen	Voraussetzungen
Geleisebauarbeiter C (Geleisebauarbeiter) B (Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen)	Geleisebauarbeiter ohne Fachkenntnisse Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsabschluss, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung B.
Geleisebau-Facharbeiter A (Geleisebau-Facharbeiter)	Gruppenführer und angelernter Maschinist mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Funktion. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung A.
Vorarbeiter V (Vorarbeiter)	Geleisebau-Facharbeiter, der vom Betrieb als Vorarbeiter anerkannt wird.

3 Anrechnung der Berufserfahrung: Bei Arbeitnehmern, die vom Hoch- und Tiefbau in den Geleisebau hinüber wechseln, ist bei der Einreihung in die Lohnklassen die bisherige Berufserfahrung zu berücksichtigen.

4 Einreihung in die Lohnklasse: Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird dem Arbeitnehmer spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

5 Qualifikation und Lohnanpassung: Der Arbeitnehmer wird jährlich in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten des Arbeitnehmers.

6 Lohnregelungen in Sonderfällen:

a) **Sonderfälle:** Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmende zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

- 1. körperlich und / oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;
- 2. Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
- 3. branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
- 4. Arbeitnehmende der Lohnklassen A bzw. B gemäss Abs. 2 dieses Artikels, deren Lohnklasseneinteilung von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise geändert wurde unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige paritätische Berufskommission.

b) **Meinungsverschiedenheiten:** Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die paritätische Berufskommission «Geleisebau» angerufen werden.

7 Lohnauszahlung allgemein: Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

8 Monatlich ausgeglichene Lohnauszahlung: Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen: Stundenlohn x Jahrestotalstunden geteilt durch 12.

9 Verbot der Lohnabtreue: Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Art. 325 Abs. 2 OR). Trotzdem vorgennommen, auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages eingegangene Lohnabtreuerungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet mit befreier Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmer. Eine abweichende Pflicht des Arbeitgebers kann nur aus folgenden Gründen vorgenommen werden:

- a) richterliche Entscheide;
- b) betriebsrechtliche Lohnpfändungen nach Art. 325 Abs. 1 OR.

10 13. Monatslohn: Die Arbeitnehmer erhalten ab Anstellungsbeginn im Betrieb einen 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein anteilmässiger Anspruch. Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend:

- a) hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern sowie den Arbeitnehmern mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang) zusätzlich ausbezahlt. Auf dem 13. Monatslohn soll keine Ferienentschädigung ausgerichtet;
- b) **Pro-rata-Auszahlung:** Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Arbeitnehmern anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) bezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.

Art. 18 Lohnzuschläge

1 Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstundenarbeit oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt gemäss Arbeitsgesetz im Sommer die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

2 Überstundenarbeit: Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag nach Art. 321c Abs. 3 OR bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich am Ende März des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 25% erfolgt. Bezüglich der Gleitstunden-Regelung gilt ausschliesslich Art. 12 Abs. 5 dieses Vertrages, welcher der Regelung dieses Artikels vorgeht.

3 Sonntagsarbeit: Für Arbeiten an Sonntagen (von Samstag 17 Uhr bis Montag 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter) wird ein Zuschlag von 50% gewährt (in Gebieten, in denen der Gesamtarbeitsvertrag für das Bauhauptgewerbe höhere Lohnzuschläge vorschreibt, kommen diese zur Anwendung). Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an den von den betreffenden Bahndienst-Rotten eingehaltenen eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

Art. 19 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

1 Dauernde Nachtschichtarbeit: Für dauernde Nachtschichtarbeit und Arbeit in der Nachtschicht zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter wird eine Zulage von CHF 48.- bezahlt. Für einzelne Stunden Nachtarbeit wird, sofern es sich nicht um im Einvernehmen mit der Belegschaft vorverlegte Arbeitszeiten handelt, pro Stunde (im Maximum für fünf Stunden) CHF 6.- vergütet. Für diese Arbeiten werden keine Lohnzuschläge und weiteren Zulagen ausgerichtet, ausgenommen, wenn in den Nächten von Samstag auf Sonntag oder vom Sonntag auf Montag gearbeitet wird. Wird das Arbeitsgesetz geändert, verhandeln die Vertragsparteien dieses Vertrages über eine Anpassung der Bestimmungen, welche unmittelbar mit diesen Änderungen im Zusammenhang stehen.

2 Versetzungsentchädigung: Arbeiter, die durch die Firma von einer Baustelle auf eine andere versetzt werden, haben Anrecht auf die Fahrkosten (Billettkosten) sowie auf eine Entschädigung des Lohnausfalles, der infolge der Versetzung entsteht. Durch die Versetzung entstehende unumgängliche Mehrkosten sind dem Arbeitnehmer zu vergüten.

3 Verpflegungsentchädigung: Zur Abgeltung der Ausgaben bei auswärtiger Arbeit (Art. 327a und 327b OR) wird allen Geleisebauarbeitern eine Zulage von CHF 14.50 pro Tag vergütet. Wird dem Arbeitnehmer die Verpflegung seitens der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) oder in einer betriebseigenen Kantine zur Verfügung gestellt, entfällt die Zulage. Die dabei für die Verpflegung entstehenden Kosten werden vom Arbeitgeber getragen. Kann ein Arbeitnehmer aus begründetem Anlass, insbesondere aus religiösen Gründen, die Verpflegung nicht in der Kantine einnehmen, hat er Anspruch auf eine Entschädigung von CHF 9.50 pro Tag. Eine Anpassung dieser Beträge ist vorzunehmen, sofern allfällige Erhöhungen den Hauptauftraggebern überwälzt werden können.

4 Fahrzeugentschädigung: Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges, auf Anordnung des Arbeitgebers, werden folgende Entschädigungen vergütet:

- a) Personenkraftwagen: CHF 0.60 je km,
- b) Motorrad: CHF 0.45 je km,
- c) Motorfahrrad: CHF 0.30 je km.

Der Fahrerhalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.

5 Reisezeit: Beträgt bei auswärtigen Arbeiten die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt. Als Ausgangspunkt gilt das Geschäftsdomizil oder die vom Arbeitgeber zugewiesene Unterkunft; mass-

gebend ist der Baustelle nächst gelegene Ort. Übersteigt die tägliche Reisezeit 30 Minuten, so ist die 30 Minuten übersteigende Mehrzeit zum Grundlohn zu vergüten. Unter Grundlohn wird der einzelvertraglich vereinbarte Lohn ohne Zuschläge und Zulagen verstanden.

6 Tunnelarbeiten: Für Arbeiten im Tunnel richtet sich die Zulage nach dem SBB-Reglement vom 1. Mai 1980 über die Vergütung für Arbeiten in Tunneln, das hier auszugsweise wiedergegeben wird:

- «2. Für Arbeiten in Tunneln, die gemäss Angaben in den grafischen Fahrplänen mehr als 200 m lang sind, wird eine Vergütung von CHF 7.- ausgerichtet. Für Arbeiten in kürzeren Tunneln besteht kein Anspruch. Im Bereich unterirdisch angelegter Dienststellen mit öffentlichem Verkehr sind nur Arbeiten ausserhalb der Perronen vergütungsberechtigt.
- 3. Der Anspruch auf die Vergütung entsteht bei einem Aufenthalt von wenigstens:
 - 3 Stunden ohne Unterbrechung in einem Tunnel oder
 - 5 Stunden während einer Dienstschiene in einem oder mehreren Tunneln, wenn der Einsatz dort mit Unterbrechungen verbunden ist.
- 4. Während einer Dienstschiene wird die Vergütung nur ein Mal ausgerichtet.
- 5. Mit dieser Vergütung werden die zusätzlichen Erschwernisse in Tunneln, wie Lärm, Schmutz, Staub, Abgase, Zugluft, Hitze, künstliche Beleuchtung, erhöhte Aufmerksamkeit usw. pauschal abgegolten. Bei Anspruch auf diese Vergütung entfällt derjenige auf die Kleiderentschädigung für das technische Personal.»

7 Zulage für Sicherheitswärter: Wird ein Geleisebauarbeiter als Sicherheitswärter (Ausweis muss vorhanden sein) eingesetzt, so hat er während dieses besonderen Einsatzes Anspruch auf mindestens den Lohn der Lohnklasse A.

8 Familienzulagen: Allfällige vom Arbeitgeber zu entrichtende Familienzulagen richten sich in Höhe und Bezugsberechtigung nach den im Bauhauptgewerbe gemäss kantonalen Gesetzesvorschriften oder gesamtvertragsvertraglichen Abmachungen geltenden Regelungen.

Art. 20 Schlechtwetterentschädigung

1 Arbeitsunterbrechung: Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosse Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

2 Anspruch bei Schlechtwetter: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung) unter Berücksichtigung von Abs. 3 dieses Artikels. Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahlung abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.

3 Ausgleich in Zeit (Anrechnung an Gleitstunden): Ein Ausgleich in Zeit zu gleicher Dauer unter Anrechnung an die Gleitstunden gemäss Art. 12 Abs. 5 dieses Vertrages ist gestattet, wenn:

- a) infolge schlechten Wetters ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden und es sich nicht um vom Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz zu tragende Karenztage handelt und
- b) der Arbeitnehmer frei über seine Zeit verfügen kann.

4 Zahlstellen: Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungs-Zahlstellen der vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen zu wenden.

5 Arbeitsbereitschaft: Der Arbeitnehmer hat sich während eines Arbeitsunterbruchs infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmern gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen (siehe Abs. 3 dieses Artikels). Er hat ferner während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters an der zumutbaren Arbeit zu leisten. Als «zumutbar» gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Leistet der Arbeitnehmer solche Arbeit, so hat er Anspruch auf den Grundlohn.

Art. 21 Krankentaggeld-Versicherung

1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankengeld) von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern*. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.

2 Prämien:

a) **Prämientragung:** Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.

b) **Aufgeschobenes Krankentaggeld:** Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 80% des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tarifabelle) des Versicherers auszuweisen.

3 Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztage zulasten des Arbeitnehmers. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,
- c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitsentlassungen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
- h) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartezeit darf höchstens ein Tag betragen.

4 «Merkblatt»: Es gelten im übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragsparteien abgefassten Bestimmungen der Versicherer «Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung für den Geleisebau» (Anhang 2).

5 Managed care-Modelle: Derartige Modelle sind zulässig**, wenn kumulativ:

- a) die Minimalleistungen gemäss Abs. 3 dieses Artikels eingehalten werden (zu bestätigen durch die Paritätische Berufskommission Geleisebau),
- b) mindestens eine Prämienersparnis von 10% im Vergleich zu einer üblichen Kollektivtaggeldversicherung gemäss Abs. 3 dieses Artikels desselben Versicherers die Folge ist und
- c) alle in einem Betrieb betroffenen Arbeitnehmer einem derartigen Modell zustimmen.

Art. 22 Unfallversicherung

1 Leistungen bei Unfall: Bei Unfall eines Arbeitnehmers hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80% des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80% des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a/b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten.

2 Leistungskürzungen der SUVA: Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.

* Bezüglich Kompensation gilt insbesondere Art. 12 Abs. 5 lit. c dieses Vertrages.

** Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder den Versicherungsvertrag (VVG).

*** Gilt nur für Versicherungen nach VVG.

3 Prämientragung: Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

Art. 23 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt oder, bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, folgende Leistungen nach Art. 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):

- a) bis Ende des 5. Dienstjahres: einen weiteren Bruttomonatslohn;
 - b) ab dem 6. Dienstjahr: zwei weitere Bruttomonatslöhne.
- 2 Anrechnungsmöglichkeit:** Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Pensionsinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden bei Entrichtung der Prämien:
- a) allein durch den Betrieb: die gesamte Leistung;
 - b) paritätisch: der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

3 Ausschluss der Anrechnung: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 24 Abgangentschädigung

1 Grundsatz: Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten (anwendbar Art. 339b bis 339d OR). Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangentschädigung richtet sich nach der als «Richtlinie» gedachten Tabelle (siehe Anhang 3).

2 Fälligkeit: Die Abgangentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.

Art. 25 Berufliche Vorsorge

1 Grundsatz: Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmer gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Diese berufliche Vorsorge hat hinsichtlich der versicherten Risiken und Leistungen sowie des versicherten Lohnes und der Prämienhöhe gesamthaft mindestens den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu entsprechen.

2 Information: Die Versicherten sind über die Leistungen der Versicherung zu informieren. Es ist ihnen eine angemessene Mitwirkung in den Organen der Personalvorsorgeeinrichtung zu gewährleisten.

Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht

1 Grundsatz: Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

2 Behandlung von Maschinen, Arbeitsgeräte usw.: Der Arbeitnehmer hat Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

3 Verantwortung: Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, wird auf Art. 321e OR verwiesen.

Art. 27 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers

Sichert der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten vertraglich vereinbarten Zeitpunkt bzw. auf eine bestimmte vertraglich vereinbarte Dauer zu und hält er sich schuldhafterweise nicht an die entsprechende Vereinbarung, so wird er dem Arbeitnehmer gegenüber lohnfortzahlungspflichtig.

Art. 28 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

1 Grundsatz: Erfüllt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

2 Entschädigungspflicht: Die Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers entsteht bei:

- a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
 - 1. 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern;
 - 2. 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern;
 - b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt;
 - c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt.
- 3 Orientierungspflicht:** Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahlungsperiode schriftlich darüber zu orientieren.
- 4 Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle:** Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so gilt Art. 337d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels.

Art. 29 Vollzugsbestimmungen

Die Bestimmungen zum Vollzug dieses Vertrages sind in Anhang 6 zu diesem Vertrag geregelt; Anhang 6 ist ein integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 30 Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung

1 Inkrafttreten und Dauer: Dieser Vertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat, spätestens am 1. September 1998 in Kraft und löst den Vertrag vom 12. April 1995 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2000.

2 Auflösung: Wird der LMV 2000 von einer seiner Vertragsparteien vorzeitig gekündigt, so kann dieser Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten von den Vertragsparteien dieses Vertrages ebenfalls aufgelöst werden.

Zürich, 16. März 1998

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

H. Pletscher H. Bütikofer

FÜR DIE VEREINIGUNG SCHWEIZERISCHER GELEISEBAUUNTERNEHMER

H. Blum M. Vanoli

FÜR DIE GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE

H. Baumann M. Buchs

FÜR DEN CHRISTLICHEN HOLZ- UND BAUARBEITERVERBAND DER SCHWEIZ

P. Scola E. Favre

Anhänge

- 1 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes
- 2 «Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung für die Geleisebauarbeiter
- 3 Tabelle zur Berechnung der Abgangentschädigung gemäss Art. 24 des GAV
- 4 Vereinbarung über die Verlängerung des GAV Geleisebau sowie dessen Anpassungen vom 19. Januar 1998
- 5 Betriebliche Tätigkeiten der Geleisebauunternehmen
- 6 Vollzugsbestimmungen

ANHANG 1

Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 13 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 17 Abs. 10 dieses Vertrages)

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer	Anspruch des Arbeitnehmers auf Ferienlohn	13. Monatslohn
1. Grundlöhne		
101 Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
2. Weitere Leistungen mit Lohncharakter		
201 13. Monatslohn	nein	nein
202 Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
203 Verwaltungsratschönore	nein	nein
204 Tantiemen	nein	nein

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer		Anspruch des Arbeitnehmers auf Ferienlohn 13. Monatslohn	
3. Absenzzölne			
301 Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift)	nein	ja	
302 Feiertagslohn	ja	ja	
303 Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV	ja	ja	
304 Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV	ja	ja	
305 Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit	ja	ja	
306 Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung	nein ¹⁾	nein ¹⁾	
307 Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend	ja	ja	
308 Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA	nein ²⁾	nein ²⁾	
309 Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. SUVA-Karenztage)	ja	ja	
310 Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	ja ³⁾	ja ³⁾	
311 Treupremien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV 95/97	ja	ja	
4. Naturallöhne			
401 Naturallöhne	ja	ja	
402 Wohnungszulage	ja	ja	
403 Dienstwohnung	nein	ja	
5. Zuschläge und Prämien			
501 Zuschläge für Überzeitarbeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾	
502 Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	ja	ja	
503 Zuschläge für Reisezeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾	
504 Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerungszuschläge	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾	
505 Zuschlag für Untertagsarbeiten	ja	ja	
506 Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien	ja	ja	
6. Zulagen und Spesen			
601 Mittagzulagen	nein	nein	
602 Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein	
603 Wegzulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein	
604 Fahrpreiserstattungen, Freifahrtkarten	nein	nein	
605 Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein	
606 Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein	
607 Nachschichtzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein	
608 Höhenzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein	
609 Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss	nein	nein	
7. Geschenke und diverse Leistungen			
701 Dienstaltersgeschenke bzw. -entgelte	nein	nein	
702 Naturalgeschenke	nein	nein	
703 Abgangentschädigung	nein	nein	
704 Lohnfortzahlung bei Tod	nein	ja	
705 Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z.B. Kursgelder)	nein	nein	
706 Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein	
707 Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein	
708 Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein	
709 Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen	nein	nein	
710 Andere Treupremien als Ziffer 311	nein	nein	
8. Akkordlöhne	ja	ja	

¹⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

²⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der SUVA enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

³⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

⁴⁾ Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerungszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet wird, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

⁵⁾ Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV 2000 (Akkordlohn) und 50 LMV 2000 (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

ANHANG 2

«Merkblatt»
Krankentaggeld-Versicherung für die Geleisebauarbeiter
vom 16. März 1998

KAPITEL 1 GRUNDSATZ

Art. 1 Grundsatz

- 1 Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Art. 21 dieses Vertrages für die Zeit vom Inkrafttreten des GAV bis zum 31. Dezember 2000 zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmern im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.
- 2 Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.
- 3 Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

KAPITEL 2 BEDINGUNGEN, DIE JEDER VERSICHERUNGSVERTRAG ERFÜLLEN MUSS

Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes

- 1 Das Taggeld beträgt 80% des ausfallenden Lohnes ab dem 2. Tag. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, das Risiko der ersten 30 Tage selbst zu übernehmen bzw. das Taggeld mit einer Wartezeit bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertritts in die Einzelversicherung siehe Art. 9 dieses Merkblattes).
- 2 Als Lohn gilt der Bruttolohn, die Ferien- und Feiertagsentschädigungen und der 13. Monatslohn. Sofern vertraglich keine weitergehende Vereinbarung getroffen wird, gilt für die Bemessung des Tagesverdienstes die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit.
- 3 Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst 1/365 des Jahresverdienstes.
- 4 Lohnausfälle infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind mit dem Versicherer vor Eintritt der Kurzarbeits- oder Arbeitslosigkeitsperiode abzusprechen. Als Grundsatz gilt, dass der erkrankte Arbeitnehmer keine höheren Krankentaggelder erhalten soll als derjenige Arbeitnehmer, der Kurzarbeit leistet oder arbeitslos ist.
- 5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.
- 6 Während krankheitsbedingtem Lohnausfall darf dem Arbeitnehmer die Krankentaggeld-Versicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden. In der Taggeldversicherung nach KVG ist die Prämie geschuldet.

Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen

Das Krankentaggeld wird ab dem 2. Tag (bei aufgeschobenem Krankentaggeld nach Ablauf der Wartezeit von höchstens 30 Tagen) der vom Arzt oder Chiropraktor bestätigten Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% ausbezahlt, frühestens aber 3 Tage vor der ersten Konsultation.

Art. 4 Karenztage

Als Karenztage gilt der 1. Krankheitstag, für den Lohnanspruch besteht. Der Karenztage entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).

Art. 5 Dauer der Versicherungsleistungen

- 1 Die Leistungen werden höchstens für 720 Tagelder innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art. 22 bzw. Art. 11 dieses Vertrages.
- 2 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen¹⁾. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet. Für die Bezugsberechtigung bei Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen nach Art. 7 dieses Merkblattes sinngemäss.
(Hinweis für die Privatversicherer: Schwangerschafts- und Geburtskomplikationen sind den Krankheiten gleichgestellt.)

3 Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.

4 Allfällige Leistungen von SUVA, IV, BVG und MV sowie haftpflichtiger Dritter werden an die Krankentaggeld-Leistungen angerechnet, so dass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Überversicherung werden die anrechenbaren Krankheitstage in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbetrag des ausgerichteten Krankentaggeldes durch das volle versicherte Taggeld geteilt wird. Die so ermittelten Tage werden als geschlossene Zeitperiode auf die Bezugsdauer angerechnet.

5 Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:

Dienstalter im Betrieb	Leistungsdauer
bis 10 Jahre	90 Tage
über 10 Jahre	120 Tage
über 15 Jahre	150 Tage
über 20 Jahre	180 Tage

Art. 6 Aufnahme in die Versicherung

- 1 Die Versicherung beginnt am dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.
- 2 Die obere Altersgrenze zur Aufnahme in die Versicherung ist das erreichte AHV-Alter.

Art. 7 Versicherungsvorbehalte²⁾

- 1 In der Sozialversicherung sind die Versicherten von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf das Klagerecht über allfällige Versicherungsvorbehalte zu orientieren.
- 2 In der privaten Krankenversicherung ist der Versicherte bei Arbeitsbeginn von der Versicherungsgesellschaft schriftlich zu orientieren, dass Krankheiten, die früher schon behandelt worden sind, nur nach einer Skala gemäss Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zu entschädigen sind.
- 3 Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftretens von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb	Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

4 Die volle Leistung (nach Art. 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für Saisonarbeiter) werden nicht berücksichtigt.

Art. 8 Erlöschen der Versicherung

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen:

- a) mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis;
- b) wenn der Vertrag aufgehoben oder sistiert wird;
- c) wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.

Art. 9 Übertritte

- 1 Der Versicherte ist über seine Übertrittsrechte in die Einzelversicherung zu orientieren:
 - a) in der Sozialversicherung von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes;
 - b) in der Privatkrankenversicherung von der Versicherungsgesellschaft schriftlich mit Hinweis auf die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB).

Andere Formen der Orientierung über das Übertrittsrecht während des Arbeitsverhältnisses sind zulässig (die Beweislast liegt beim Arbeitgeber).

2 In den Fällen Art. 8 lit. a) und b) dieses Merkblattes kann der Versicherte ohne erneute Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung des Trägers der Kollektivversicherung übertreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berechnet. Durch die Kollektivversicherung entschädigte Krankheitstage werden auf die Dauer der Genussberechtigung der Einzelversicherung angerechnet. Das in der Einzelversicherung versicherbare Krankentaggeld darf höchstens dem letzten versicherten Lohn vor dem Übertritt entsprechen.

3 Tritt ein Versicherter in eine andere Kollektivkrankentaggeld-Versicherung gemäss diesem Gesamtarbeitsvertrag über, gilt Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes analog. Eine allfällige Weiterzahlung der Tagelder obliegt dem neuen Versicherer. Die gleiche Regelung gilt auch für den Übertritt ganzer Versichertenbestände; in diesen Fällen hat der Versicherte kein Übertrittsrecht nach Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes.

4 Die Wartezeit darf höchstens ein Tag betragen. Ausnahme: Bei Arbeitslosigkeit ist das Taggeld in der Höhe des Arbeitslosenversicherungsansatzes ab 31. Tag zu versichern.

Art. 10 Örtlicher Geltungsbereich

- 1 Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandsaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer Heilanstalt aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

2 Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.

3 Für ausländische Arbeitnehmer, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen Aufenthalts in Heilanstalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der Fremdenpolizei.

4 Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone wohnt und dort von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.

Art. 11 Schlussbestimmung

Im übrigen finden die Allgemeinen Versicherungsbedingungen bzw. die Statuten und Reglemente der Versicherer Anwendung.

ANHANG 3

Tabelle zur Berechnung der Abgangentschädigung gemäss Art. 24 des GAV Geleisebau («Richtlinie»)

Alter	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
D*																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Dienstjahre

Skala mit Maximum 40 Dienstjahren. Die Abgangentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben. Bezüglich der Berechnung und Anrechnung siehe Art. 339b bis 339d OR.

¹⁾ Art. 69 KVG.

²⁾ Es ist Art. 71 KVG zu beachten.

ANHANG 4

VEREINBARUNG ÜBER DIE VERLÄNGERUNG DES GAV GELEISEBAU SOWIE DESSEN ANPASSUNGEN
vom 19. Januar 1998

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für den Geleisebau vom 12. April 1995 vereinbaren:

- in Berücksichtigung der seit Jahren anhaltenden äusserst schwierigen Situation im schweizerischen Bauhauptgewerbe, insbesondere dem Geleisebau, und
- im Bestreben, trotz dieser schlechten Wirtschaftslage in sozialpartnerschaftlicher Weise einerseits eine Verlängerung des bestehenden Gesamtarbeitsvertrages zu vereinbaren (und somit den Übergang zu einem GAV Geleisebau 2000, der sich grundsätzlich an den LMV 2000 anlehnen soll, sicherzustellen) und andererseits eine Arbeitszeitflexibilisierung sowie einen Lohnausgleich (eine Lohnanpassung) festzulegen,

folgendes:

KAPITEL 1 VERLÄNGERUNG GAV GELEISEBAU 95/97

Art. 1 Verlängerung des GAV Geleisebau 95/97 / Allgemeinverbindlicherklärung
1 Der am 31. Dezember 1997 auslaufende GAV Geleisebau 95/97 wird bis zum Inkrafttreten des GAV Geleisebau 2000, längstens bis zum 31. August 1998, verlängert.
2 Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass der GAV Geleisebau 95/97 baldmöglichst vom Bundesrat bis zum 31. August 1998 allgemeinverbindlich erklärt wird (Verlängerung).

KAPITEL 2 MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Art. 2 Grundsatz
1 Die nachfolgenden materiellen Bestimmungen basieren auf der Vereinbarung der LMV-Vertragsparteien vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des LMV 2000.

2 Falls sich die LMV-Vertragsparteien bis zum 31. März 1998 über einen ausformulierten GAV Geleisebau (deutsche Version) nicht einigen, tritt diese vorliegende Vereinbarung per 1. April 1998 ausser Kraft.

Art. 3 Arbeitszeitverkürzung bzw. Lohnanpassung

1 Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen ab 1998:
- 2125 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,75 Stunden).
2 Auf der Grundlage des individuellen Lohnes per 31. Dezember 1997 ist der Lohn per 1. Januar 1998 wie folgt anzupassen:
- für einen Arbeitnehmer im Stundenlohn: CHF 0.15 / Std.

Art. 4 Gleitstunden

Bezüglich der Neuregelung der Gleitstunden wird die integrale Übernahme von Art. 5 der Rahmenvereinbarung vom 19. Dezember 1997 der LMV-Vertragsparteien vereinbart und der entsprechend angepasste Art. 53 Abs. 2 LMV 95/97 vertraglich übernommen.

KAPITEL 3 VERTRAGSANPASSUNGEN

Art. 5 Vertragsanpassungen per 1999 und 2000
1 Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen ab 1999:
- 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).

2 Auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1998 ist der Lohn per 1. Januar 1999 wie folgt anzupassen:
- für einen Arbeitnehmer im Stundenlohn: CHF 0.15 / Std.

3 Die in Art. 5 der Rahmenvereinbarung vom 19. Dezember 1997 der LMV-Vertragsparteien festgelegten Gleitstunden (vgl. auch Art. 4 diese Vereinbarung) werden per 1. Januar 1999 auf 75 Stunden festgesetzt und gelten auch für diesen Vertrag.
4 Per 1999 sind keine weiteren Vertragsanpassungen vorgesehen. Sollte sich die wirtschaftliche Situation im Bauhauptgewerbe grundsätzlich und wesentlich ändern und / oder sollte ein erhebliches Ansteigen des Landesindex der Konsumentenpreise (aktueller Stand: 103,9 Punkte, November 1997) erfolgen, verhandeln die Vertragsparteien des GAV Geleisebau in Anwendung von Art. 51 LMV 2000 über eine Anpassung der Basislöhne sowie der effektiven Löhne in Prozenten oder in Geldbeträgen.

5 Die Verhandlungsparteien des GAV Geleisebau verhandeln im Herbst 1999 bezüglich einer Vertragsanpassung des GAV Geleisebau 2000 über:

- eine allfällige Anpassung der Basislöhne und / oder der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen und / oder
 - eine Veränderung der Arbeitszeiten und der Gleitstunden.
- 6 Können sich die Vertragsparteien des GAV Geleisebau bis zum 15. Oktober 1999 bezüglich Vertragsanpassungen gemäss Abs. 4 und 5 dieser Vereinbarung nicht einigen, gelangt Art. 51 Abs. 3 LMV 2000 zur Anwendung.

KAPITEL 4 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 7 Inkrafttreten und Dauer
1 Diese Vereinbarung ist Teil des GAV Geleisebau 2000, der – wo nichts speziell geregelt wird – auf den LMV 2000 verwiesen wird. (vgl. für die heutige Vertragssituation Art. 2 Abs. 2 GAV Geleisebau 95/97).

2 Diese Vereinbarung tritt auf den 1. Januar 1998 in Kraft und gilt, soweit nicht in der Vereinbarung ausdrücklich andere Endtermine festgelegt oder Teile früher erfüllt worden sind, bis zum 31. Dezember 1998 (bezüglich vorzeitiger Auflösung siehe Art. 2 Abs. 2 dieser Rahmenvereinbarung).

Zürich, 19. Januar 1998

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

H. Pletscher H. Büttiker

FÜR DIE VEREINIGUNG SCHWEIZERISCHER GELEISEBAUUNTERNEHMER

H. Blum M. Vanoli

FÜR DIE GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE

H. Baumann M. Buchs

FÜR DEN CHRISTLICHEN HOLZ- UND BAUARBEITERVERBAND DER SCHWEIZ

P. Scola E. Favre

Anhang 5

Betriebliche Tätigkeiten der Geleisebauunternehmungen
(Ergänzung zu Art. 1 GAV Geleisebau 2000)

Der betriebliche Geltungsbereich der Geleisebauunternehmungen umfasst:

- Ziff. 1 Totalumbau von Haupt- und Nebengeleisen
- Ersetzen der alten Schienen, Schwellen, Befestigungsmittel, Schotter und Erstellen eines neuen Planums mit PSS oder HMT 32;
 - Erstellen der Bankette und Bankettabschlüsse. Diese Arbeiten enthalten auch die Neutralisation des Geleises mit allen Schienenstoss-Schweißungen und Erstellen der notwendigen Stromlaufkreise.
- Ziff. 2 Schienenumbau in Haupt- und Nebengeleisen
- Ersetzen der alten Schienen an beiden oder an einem Strang mit Neutralisation, Schienenstoss-Schweißungen und Ersetzen der alten Befestigungsmittel;
 - Kontrollieren der Spurweite und Geleisanlagen.
- Ziff. 3 Schwellenumbau in Haupt- und Nebengeleisen
- Ersetzen der alten Schwellen und Befestigungen mit gleichzeitiger Schottererneuerung und Erstellen der Bankette.
- Ziff. 4 Weichenumbauten
- Auswechseln von Weichen (ganze Bauteile);
 - Erstellen des Planums mit PSS oder HMT 32;
 - Erstellen von Banketten mit Randabschlüssen;
 - Montieren von Weichenheizungskörpern an die Zungenvorrichtungen.
- Ziff. 5 Unterhaltsarbeiten im und am Geleise
- Reinigen von Banketten, Gräben und Sickerleitungen, Schächte (der Wasserabfluss ist überall sicherzustellen);
 - Auswechseln von schadhaftem Oberbaumaterial, wie Schienen, Schwellen, Befestigungsmittel, Weichenteilen, Herzstücken, Dilatationen, Isolierstössen;
 - Instandsetzen von schadhaften Schienenschweißungen;
 - Regulieren der Spur und Anziehen der Befestigungsmittel;
 - Überprüfen der Kontrollmasse bei den Weichen und Herzstücken;
 - Einschottern und Ergänzen des Schotterprofils;
 - Stopfen der Geleise und Kontrolle der Geleiselage;
 - Kontrolle der Versicherungspunkte und Erstellen der notwendigen Korrekturen;
 - Nachstopfen der Stoss- und Hindernisschwellen;

k) Schleifen und Entgraten der Schienen und Weichen;

- l) Abschmiegeln von Überwälzungen;
- m) Kontrolle der Weichenzungen;
- n) Kontrolle des Stossunterhaltes;
- o) Kontrolle der Schienenverbindungen;
- p) Unterhaltsarbeiten an der Böschung;
- q) Reinigen der Weichen;
- r) Schneeräumung.

Ziff. 6 Geleiseentwässerungen

- a) Entwässern des Planums;
- b) Ableiten des Oberflächenwassers;
- c) Erstellen von Sickerleitungen, Kontrollschächten, Sickerschächten, Sickergräben;
- d) Absenken des Grundwassers;
- e) Reinigen und Spülen von Sickerleitungen.

Ziff. 7 Perronanlagen

- a) Erstellen von neuen Perrons mit allen Hoch- und Tiefbauarbeiten.

Ziff. 8 Kabelarbeiten

- a) Erstellen von neuen Kabelkanälen am Geleise mit Gleisquerungen, Kabelrohrblöcke, Kabel-einzug, Trasse;
- b) Abbruch der alten Kabelkanäle.

Ziff. 9 Mastfundamente

- a) Ausgraben des Fundamentes;
- b) Armieren und Betonieren;
- c) Abbrechen von alten Mastfundamenten und Entsorgen.

Ziff. 10 Diverse

- a) Fabrikation und Einbau von Betonplatten für niveaugleiche Übergänge;
- b) Erstellen und Montieren von Betonprellböcken/Gleitprellböcken;
- c) Bau von Geleisewagen-Fundamenten und Drehscheibefundamenten;
- d) Bau von Industriegeleise-Anlagen in Schotter, Beton und Belag;
- e) Pressbohrungen und Pressvortrieb;
- f) Bedienung von Kranbaggern schienenfahrbare zum Einbau von Betonelementen;
- g) Bedienung von Geleisehebemaschinen;
- h) Bedienung von Hydraulik-Baggern schienenfahrbare;
- i) Bedienung der automatischen Nivellier-Stoppmaschinen für Geleise und Weichen;
- j) Einsatz von Baustellenbeleuchtungen und Warnanlagen nach SBB-Vorschriften;
- k) Planungsverbesserungen;
- l) Hangsanierungen;
- m) Bau von Bahnübergängen;
- n) Bau von Personenunterführungen;
- o) Bau von Industriegeleise-Anlagen;
- p) Durchführung der Sicherheitsdienste;
- q) Bau von Tramgeleisen;
- r) Bau von Zahnstangengeleisen für Bergbahnen;
- t) Personalvermietung (Rotten) an Bahnen.

ANHANG 6

VOLLZUGSBESTIMMUNGEN

gemäss Art. 29 GAV Geleisebau 2000

In Anwendung von Art. 29 GAV Geleisebau 2000 gelten die folgenden Vollzugsbestimmungen:

Art. 1 Zuständigkeit

Für die Anwendung und Durchsetzung des GAV Geleisebau 2000 in Anwendung von Art. 29 GAV sowie gestützt auf Art. 357a/b OR für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Vertragsgebiet sind die Vertragsparteien des GAV Geleisebau zuständig.

Art. 2 Paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben

1 Bestellung: Die Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 bestellen innert drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages eine paritätische Berufskommission (PBK Geleisebau) in der Rechtsform eines Vereines. Die PBK Geleisebau ist ausdrücklich ermächtigt, den GAV Geleisebau 2000 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.

2 Befugnis: Die Vertragsparteien des GAV Geleisebau sind verpflichtet, der PBK Geleisebau die erforderlichen Vollmachten zur Vertretung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357b OR zu erteilen.

3 Aufgaben: Die PBK Geleisebau hat folgende Aufgaben:

- a) auftrags und namens der Vertragsparteien des GAV Geleisebau die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV Geleisebau 2000 inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen;
 - b) insbesondere obliegen ihr:
 1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanfrage hin oder systematisch;
 2. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 17 GAV Geleisebau 2000);
 3. Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6 zum LMV 2000);
 4. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb (Anhang 5 zum LMV 2000);
 5. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5 zum LMV 2000);
 6. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den GAV Geleisebau 2000.
- 4 Verfahren: Die PBK Geleisebau führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch. Die PBK Geleisebau:
- a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des GAV Geleisebau 2000 zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen;
 - b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des GAV Geleisebau 2000 durch und kontrolliert die Baustellen. Sie kann Rechtshilfe bei lokalen paritätischen Berufskommissionen des LMV 2000 anfordern.
 - c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird, die sie kann die Aufgaben gemäss lit. b. und c. auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen,
 - e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
 1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder
 2. ob neben der Feststellung der Verletzung des GAV Geleisebau 2000 eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,
 3. ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und
 4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

Art. 3 Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

1 Bestellung Schiedsgericht: Die Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 bestellen in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages ein Schiedsgericht. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission gemäss LMV 2000 innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.

2 Sachliche Zuständigkeit: Das Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:

- a) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die PBK Geleisebau nicht zu einigen vermag;
 - b) die Beurteilung von Beschlüssen der PBK Geleisebau gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Betroffene Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer, welche nicht Mitglieder der Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 sind, müssen schriftlich das Schiedsgericht anerkennen;
 - c) Klagen der PBK Geleisebau gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- 3 Schiedsverfahren: Das Verfahren vor dem Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehaltlich der Nichtigkeitsbeschwerde bzw. Klage nach kantonalem Recht.
- 4 Öffentlichkeit: Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der PBK Geleisebau und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

5 **Befugnis:** Die PBK Geleisebau sowie das Schiedsgericht haben lediglich die Befugnis, Fragen und Differenzen über die Auslegung und Anwendung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu behandeln. Jeglicher Erlass neuer Rechts ist für sie ausgeschlossen und ausdrücklich den Vertragsparteien des GAV Geleisebau 2000 vorbehalten.

Art. 4 Sanktionen

1 Stellt die PBK Geleisebau fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.

2 Die PBK Geleisebau ist berechtigt:

- eine Verwarnung auszusprechen;
 - eine Konventionalstrafe bis zu CHF 20 000.- zu verhängen; in Fällen vorerhaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
 - die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.
- 3 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und der fehlbare Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des LMV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:
- Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorerhaltenen geldwerten Leistungen (siehe oben Abs. 2 lit. b dieses Artikels);
 - Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - Grösse des Betriebes;
 - Umsand, ob der fehlbare Arbeitnehmer oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
 - Umsand, ob der Arbeitnehmer seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. ob damit zu rechnen ist, dass er diese in absehbarer Zeit geltend macht.

4 Eine rechtskräftig verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der PBK Geleisebau zu zahlen. Die PBK Geleisebau verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV Geleisebau 2000.

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

H. Pletscher

H. Bütikofer

FÜR DIE VEREINIGUNG SCHWEIZERISCHER GELEISEBAUUNTERNEHMER

H. Blum

M. Vanoli

FÜR DIE GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE

H. Baumann

M. Buchs

FÜR DEN CHRISTLICHEN HOLZ- UND BAUARBEITERVERBAND DER SCHWEIZ

P. Scola

E. Favre

Geltungsbereich

- Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.
- Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 3 Abs. 2 und 3 GAV) sind ausgenommen die Kantone Basel-Stadt, Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.
- Die allgemeinverbindlich erklärten, in fett gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Geleisebau gelten für alle Arbeitgeber, die Geleisebau- und Bahnunterhaltsarbeiten ausführen, sowie ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
- Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 3 Abs. 2 und 3 GAV) ist der Paritätische Vollzugsfonds bzw. der Paritätische Bildungsfonds des Schweizerischen Bauhauptgewerbes zuständig.
- Der Vollzugsfonds bzw. Bildungsfonds ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung soll bis zum 31. Dezember 2000 gelten.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen. (A 1179)

3003 Bern, 4. März 1999

Bundesamt für
Wirtschaft und Arbeit

Contrat de travail:

Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit la Société suisse des entrepreneurs, l'Association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées, le Syndicat industrie & bâtiment et le syndicat Syna (avant: Fédération chrétienne de la construction de Suisse), demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de la convention collective de travail (CCT) pour la construction de voies ferrées du 16 mars 1998.

TEXTE

Les dispositions imprimées en caractères gras sont étendues.

Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues.

PREAMBULE

Les parties de cette convention collective de travail déclarent vouloir tenir compte, pour leur relation commune également, de la conviction exprimée dans la convention nationale. C'est pourquoi elles prennent l'engagement de s'entraider selon les règles de la bonne foi et de promouvoir les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des travailleurs. Elles sont prêtes à examiner en commun de cas en cas au niveau de leurs instances des questions importantes, qui, selon l'avis d'une ou des deux parties, nécessitent un éclaircissement et de tâcher de trouver une solution appropriée.

1. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 Champ d'application

La présente Convention Collective de Travail (CCT) est valable pour tous les travaux de construction et d'entretien des voies ferrées sur le territoire de la Suisse (voir liste détaillée, annexe 5).

Art. 2 Négociations pendant la durée de la convention et dispositions de la CN 2000 et du CO

1 Les adaptations de salaires ainsi que d'autres adaptations de la Convention Nationale du secteur principal de la construction en Suisse 1998-2000 (ci-après CN 2000) décidées par les organes centraux de la Société suisse des entrepreneurs d'une part et le SIB, Syndicat Industrie & Bâtiment ainsi que le Syndicat chrétien de la construction de Suisse sont obligatoires pour les parties de cette convention collective de travail.

2 Les dispositions qui ne sont pas prévues dans cette convention collective de travail sont réglées selon les dispositions de la CN 2000 ou à défaut, du Code des Obligations (CO).

Art. 3 Fonds d'application et fonds de formation

1 Le fonds d'application et le fonds de formation pour le secteur principal de la construction (Parifonds-construction), constitués par les parties contractantes de la CN ont la forme juridique d'association.

2 Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. En principe, tous les travailleurs soumis à la CCT ont à payer une contribution de 0,45% de la somme des salaires soumis à la Caisse Nationale suisse d'assurance en cas d'Accidents (CNA); les entreprises soumises à la CCT doivent payer une contribution de 0,05% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds d'application.

3 Le fonds de formation a pour but d'assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. En principe, tous les travailleurs et les entreprises soumis à la CCT ont à payer une contribution de 0,25% de la somme des salaires CNA, au total 0,5% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds de formation.

4 Les particularités telles que le champ d'application, les objectifs et les applications sont stipulées dans les statuts et les règlements du fonds d'application et du fonds de formation; ces statuts

et règlements font partie intégrante de la CN 2000 et de la présente convention. Si, par suite de résiliation, un état d'absence de convention doit intervenir, les parties contractantes de la CN 2000 s'entendent sur les institutions sociales relevant de la CN 2000 qui doivent être maintenues.

Art. 4 Paix du travail

1 Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes cherchent à élucider réciproquement selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions concernant l'application de la CCT.

2 Pour toute la durée de la CCT, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a al. 2 CO. En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.

Art. 5 Application de la convention et divergences d'opinions

1 Les parties contractantes de cette convention collective de travail veillent à l'application de la CCT. Elles nomment dans ce but une commission professionnelle paritaire et un tribunal arbitral. Les particularités sont réglées dans l'art. 29 de la présente convention (respectivement dans l'annexe 6).

2 Les dispositions de la convention nationale (art. 12 à 17 et 51 CN 2000) sont applicables dans des cas d'importance nationale et lors de violation de la paix du travail.

Art. 6 Extension du champ d'application et contrats d'adhésion

1 Les parties contractantes de cette convention collective de travail s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application par le Conseil fédéral de toute la CCT ou de parties essentielles de celle-ci puisse avoir lieu le plus rapidement possible.

2 Les organisations de travailleurs contractantes s'efforcent d'obtenir que cette CCT soit également signée et respectée par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur et qui exécutent des travaux sur le territoire de la CCT. Pour le reste, les dispositions de la CN 2000 sont applicables.

Art. 7 Participation, logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

1 Cette convention collective de travail reprend la réglementation de la CN 2000 concernant l'adaptation de la loi sur la participation (convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction du 13 février 1998*, annexe 5 de la CN 2000). Cette convention complémentaire contient entre autres des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, sur des situations particulières de l'entreprise ainsi que sur la représentation des travailleurs.

2 Cette convention collective de travail reprend la réglementation sur les exigences concernant les mesures d'hygiène et de construction des logements pour les travailleurs ainsi que les mesures nécessaires pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers du 13 février 1998*, annexe 6 à la CN 2000).

2. DISPOSITIONS MATERIELLES

Art. 8 Temps d'essai

1 Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.

2 Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, d'accident ou de l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).

3 Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

Art. 9 Résiliation du contrat de travail individuel définitif

1 A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois:

- dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois;
- de la deuxième à la neuvième année de service respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois;
- dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

2 Les délais de congé au sens de l'al. 1 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.

3 Demeurent réservés dans tous les cas les rapports de travail basés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée au sens de l'art. 334 CO, ainsi que la résiliation immédiate du contrat individuel de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 à 337 b CO.

4 La résiliation du contrat doit être motivée par écrit lorsque l'autre partie l'exige (art. 335 al. 2 CO).

Art. 10 Réglementations particulières pour les saisonniers étrangers

1 Les employeurs informent à temps leurs saisonniers étrangers, c'est-à-dire au moins 14 jours avant leur rentrée dans leur pays, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les saisonniers qui par suite de qualifications insuffisantes ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit. Demeurent réservées les éventuelles dispositions légales plus favorables aux saisonniers.

2 Les employeurs font en sorte que leurs anciens saisonniers bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux saisonniers avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens saisonniers qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise, doivent également en informer à temps leur employeur.

3 Les informations au sens des al. 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.

4 Si les commissions professionnelles paritaires locales constatent des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.

5 Dans le souci d'assurer une protection accrue contre les conséquences du chômage aux saisonniers qui, pour des raisons économiques, doivent être licenciés prématurément au cours de la saison de construction, les parties contractantes de la CN ont conclu le 13 février 1998 une convention complémentaire (annexe 4 à la CN 2000*). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

Art. 11 Protection contre le licenciement

1 Principe: la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des al. 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.

2 Indemnités journalières et rentes d'invalidité: si le travailleur a coté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.

3 Maladie et licenciement: si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de art. 336c al. 2 CO durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2ème à la 5ème année de service et durant 180 jours à partir de la 6ème année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.

4 Accidents et résiliation du contrat: si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.

5 Licenciement en cas de solde positif d'heures variables: lorsqu'il y a un solde positif d'heures variables au moment du licenciement et que ce solde positif ne peut pas être compensé durant le premier mois du délai de congé, le délai de dédit est prolongé d'un mois.

6 Dispositions légales: pour autant que la CN ne prévoit aucune disposition qui en déroge, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment:

- art. 336 à 336b CO concernant la résiliation abusive;
- art. 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun;
- art. 337c et 337d CO concernant les conséquences d'une résiliation injustifiée, d'une non-entrée en service ou d'un abandon injustifié de l'emploi.

Art. 12 Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail

1 Définition du temps de travail: est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur se met à disposition de l'employeur. Ne sont pas réputés temps de travail:

* Voir FOSSC No 137 du 20.07.1998.

a) le chemin au lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de voyage, l'art. 19 al. 5 de la présente convention est applicable;

b) les pauses des 9 heures avec interruption du travail fixée.

2 **Travail à temps partiel:** est réputé temps partiel, le temps pendant lequel le travailleur ne met pas tout son temps à disposition de l'employeur mais ne le met seulement que par heures, demi-journées ou journées (art. 319 al. 2 CO), c'est-à-dire une partie de la durée annuelle de travail au sens de l'al. 3 du présent article, fixée dans le contrat individuel de travail. Un contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit.

3 **Durée annuelle et hebdomadaire du travail:** le total des heures annuelles de travail déterminant est le suivant:

a) pour 1998: 2125 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures),

b) pour 1999: 2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures)

en prenant en considération les conditions locales et les indispensables temps de présence, sous réserve d'éventuels temps de travail plus courts dus aux prescriptions des chemins de fer.

4 **Jours chômés:** on ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le 1er août. On ne travaille également pas les samedis (excepté l'équipe de nuit du vendredi au samedi). Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés; l'entreprise doit dans ce cas les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire, si possible avant.

5 **Heures variables:**

a) **Définition:** un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé en respectant les limites légales et en tenant compte des art. 55 et 56 CN; ce supplément ou cette diminution d'heures s'appelle «heures variables».

b) **Limite:** la totalité des heures en plus ne doit pas être supérieure à 15 heures par mois, c'est-à-dire qu'il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 15 heures effectuées en plus pendant ce mois. La totalité des heures variables reportées à la fin d'un mois ou au terme d'une année ne doit pas être supérieure à 60 heures pour 1998 (respectivement 75 heures dès 1999).

c) **Compensation:** les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées au plus tard dès janvier de l'année suivante jusqu'à fin mars de l'année suivante par un congé de même durée. Les heures variables qui n'ont pas été utilisées doivent être compensées pendant le mois d'avril avec un supplément de temps de 12,5%.

d) **Autres solutions:** l'employeur peut convenir par écrit avec le travailleur d'une solution plus large ou d'un autre modèle du temps de travail. Cette solution doit être communiquée à la commission professionnelle paritaire compétente avant son entrée en vigueur. Si cette solution viole des dispositions conventionnelles ou légales, ladite commission peut faire opposition, en justifiant les motifs, et la rejeter.

Art. 13 Vacances

1 **Droit général aux vacances:** le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après:

	Travailleurs rémunérés au mois	Travailleurs rémunérés à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6% du salaire (soit 5 semaines de vacances)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de vacances)	13,0% du salaire (soit 6 semaines de vacances)

2 **Décompte:** le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau en annexe. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'al. 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire. Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.

3 **Droit aux vacances prorata temporis:** le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'al. 1 du présent article, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

4 **Empêchement de travailler:** une réduction des vacances peut avoir lieu dans les cas suivants:

a) **Empêchement de travailler sans faute du travailleur:** si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (art. 329b al. 2 CO);

b) **Empêchement de travailler par la faute du travailleur:** lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (art. 329b al. 1 CO).

5 **Date des vacances:** la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur. Sous réserve du droit aux vacances acquies, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (art. 329c al. 1 CO).

6 **Vacances d'entreprise:** l'employeur discute à temps avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise. Lorsque des vacances sont convenues entre Noël et Nouvel-An, les jours de travail seront décomptés des vacances.

7 **Prise des vacances:** les vacances doivent être prises en règle générale au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO).

8 **Travail pendant les vacances:** si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d al. 3 CO).

Art. 14 Jours fériés

1 **Jours fériés donnant droit à une indemnité:** les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés (au minimum huit jours fériés), pour autant qu'ils tombent sur un jour de travail. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

2 **Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure respectivement pour ceux recevant un salaire mensuel constant:** le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base des heures perdues selon l'horaire normal de travail; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.

3 **Droit à l'indemnité:** le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnités:

- si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris;
- s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
- s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la CNA ou de l'assurance-chômage.

4 **Travailleurs saisonniers:** les travailleurs saisonniers qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel-An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.

5 **Indemnité forfaitaire:** les entreprises ont la possibilité, au lieu de payer les jours fériés selon les dispositions ci-dessus, de donner une indemnité forfaitaire de 3%. L'obligation de payer le salaire pour les jours fériés légaux est ainsi complètement remplie.

Art. 15 Absences de courte durée

1 **Conditions:** les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois:

- lors d'inspections militaires de l'armement et de l'équipement: un demi-jour; lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour;
- en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant: 1 jour;
- en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants): 3 jours;
- en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents: 3 jours;
- en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour.

2 **Application de l'art. 324a CO:** si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'art. 324a CO.

3 **Calcul:** lors des absences mentionnées à l'al. 1 du présent article, les heures de travail effectives perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).

4 **Paiement:** le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Art. 16 Service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil

1 **Montant de l'indemnité:** les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil, en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à:

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
pendant toute la période de l'école de recrue	50%	80%
pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil:		
- pendant les 4 premières semaines	100%	100%
- à partir de la 5ème semaine jusqu'à la 21ème semaine	50%	80%

2 **Conditions d'indemnisation:** le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail

a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil;

b) y compris la période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil, durent plus de trois mois.

3 **Calcul de la perte de gain:** la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).

4 **Déductions:** lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations CNA et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

5 **Coordination avec les APG:** les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'al. 1 du présent article reviennent au travailleur.

6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des art. 324a et 324b CO est, ainsi remplie.

Art. 17 Salaires (salaires de base, classes de salaires, paiement du salaire, 13ème mois de salaire)

1 **Salaires de base:** les salaires de base suivants s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'al. 5 du présent article. Les salaires de base s'établissent selon les classes de salaire suivantes en francs, à l'heure, respectivement au mois.

a) pour 1998:

CE	A	B	C
CHF/heure/mois	CHF/heure/mois	CHF/heure/mois	CHF/heure/mois
27.00/4850.-	23.55/4255.-	21.40/3885.-	Salaires de base des zones C au sens de l'art. 41 al. 1 let. a CN 2000 en rapport avec l'annexe 9 de la CN 2000 et des CCT locales pour le secteur principal de la construction dans lesquelles les entreprises de construction de voies ferrées ont leur siège.

b) dès le 1er janvier 1999 (état au 1er septembre 1998) selon la zone bleue (art. 41 al. 2 let. b CN 2000):

CE	A	B	C
CHF/heure/mois	CHF/heure/mois	CHF/heure/mois	CHF/heure/mois
27.90/5000.-	24.00/4320.-	22.00/3975.-	19.50/3510.-

2 **Classes de salaire:** les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'al. 1 du présent article.

Classes de salaire	Conditions
Ouvriers de construction de voies ferrées C (ouvrier de construction de voies ferrées)	Travailleur de construction de voies ferrées sans connaissance professionnelle.
B (ouvrier de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles)	Travailleur de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
Ouvriers qualifiés de construction de voies ferrées A (ouvrier qualifié de construction de voies ferrées)	Chef de groupe et travailleurs ayant une formation de machinistes et ayant travaillé trois ans dans cette fonction. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
Chefs d'équipe CE (chef d'équipe)	Travailleur qualifié de construction de voies ferrées étant considéré comme chef d'équipe par l'employeur.

3 **Prise en compte de l'expérience professionnelle:** l'expérience professionnelle doit être prise en compte lors de l'intégration dans les classes de salaire de travailleurs qui passent du bâtiment ou du génie civil à la construction de voies ferrées.

4 **Intégration dans les classes de salaire:** l'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

5 **Qualification et adaptation des salaires:** le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail.

6 **Réglementation des salaires dans des cas spéciaux:**

a) **Cas spéciaux:** pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception let. b) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références:

- les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens;
- les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
- les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
- les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'al. 2 du présent article, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente.

b) **Divergences d'opinions:** en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire «voies ferrées».

7 **Paiement du salaire en général:** le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé.

8 **Salaire mensuel constant:** lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées, et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une

durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant: salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

9 Interdiction de céder le salaire: le travailleur ne peut pas céder à des tiers ses créances de salaire (art. 325 al. 2 CO). Des cessions conclues avant le début du contrat de travail ne sont pas reconues par l'employeur. Il ne verse le salaire avec effet libérateur qu'uniquement au travailleur. Une dérogation à l'obligation de l'employeur ne peut avoir lieu que dans les cas suivants:

- décision judiciaire;
- saisie de salaire consécutive à une poursuite légale dans le cadre de l'art. 325 al. 1 CO;
- 10 13ème mois de salaire:** les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13ème mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13ème mois de salaire est versé au prorata. Le paiement se fait de la manière suivante:
 - si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (tableau, annexe 1);
 - Paiement au prorata:** lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire un montant correspondant à 8,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1). Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13ème mois de salaire.

Art. 18 Suppléments de salaires

- En cas de dérogation à la durée normale de travail,** les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.
- Heures supplémentaires:** le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de les lui demander (art. 321 al. 1 CO). Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément au sens de l'art. 321 al. 3 CO. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu jusqu'à la fin de mars de l'année suivante en temps avec un supplément de temps de 12,5%. Seul l'art. 12 al. 5 de la présente convention qui prime cette disposition est applicable en ce qui concerne les heures variables.
- Travail du dimanche:** pour le travail du dimanche (le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver), le supplément de salaire à payer est de 50% (dans les régions où les conventions collectives de travail prescrivent des suppléments de salaire plus élevés pour le secteur principal de la construction, ceux-ci doivent être appliqués). Est également réputé comme travail du dimanche, le travail effectué par les équipes d'entretien du rail lors de jours fériés fédéraux ou cantonaux.

Art. 19 Allocations, remboursement des frais, dédommagements

- Travail régulier de nuit par équipes:** pour le travail régulier de nuit par équipes et le travail dans l'équipe de nuit entre 20.00 et 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, le travailleur a droit à une allocation de CHF 48.-. Il est alloué une allocation de CHF 6.- par heure (au maximum pour cinq heures) pour des heures de travail de nuit isolées, pour autant qu'il ne s'agisse pas, en accord avec le personnel, d'heures effectuées à l'avance. Aucun supplément de salaire ni aucune autre allocation ne sont dus pour ces travaux, excepté si l'on travaille dans les nuits du samedi au dimanche ou du dimanche au lundi. En cas de modification de la loi sur le travail, les parties contractantes de cette convention négocient une adaptation des dispositions qui sont en relation directe avec ces changements.
- Indemnité de déplacement:** les travailleurs qui sont déplacés par l'entreprise d'un chantier à un autre, ont droit au remboursement des frais de transport (coût du billet) ainsi qu'à une indemnité pour la perte de salaire résultante du déplacement. Les coûts supplémentaires inévitables occasionnés par ce déplacement doivent être remboursés au travailleur.
- Indemnité de subsistance:** une allocation de CHF 14.50 par jour est allouée à tous les constructeurs de voies ferrées comme indemnisation des frais occasionnés lors de travail à l'extérieur (art. 327a et 327b CO). L'allocation n'est pas due lorsque la subsistance est mise à disposition par les chemins de fer fédéraux (CFF) ou par une propre cantine. Les coûts de subsistance en décaissant sont supportés par l'employeur. Si un travailleur ne peut pas, pour une raison valable telle que des motifs religieux, prendre son repas dans la cantine, il a droit à une indemnité de CHF 9.50 par jour. Une adaptation de ce taux devra être effectuée, pour autant que d'éventuelles augmentations puissent être reportées sur le mandant principal.
- Indemnité de véhicule:** en cas d'utilisation par le travailleur, sur ordre de l'employeur, de son propre véhicule, les indemnités suivantes sont dues:
 - voiture: CHF 0.60 par kilomètre
 - moto: CHF 0.45 par kilomètre
 - motocyclette: CHF 0.30 par kilomètre
 Le détenteur du véhicule à moteur est tenu, dans la mesure du possible, de transporter également des collègues de travail.
- Temps de voyage:** le temps de voyage de 30 minutes ou moins, résultant de déplacements sur des chantiers extérieurs pour l'aller et le retour, du lieu de rassemblement au chantier et vice versa, n'est pas indemnisé. Le domicile de l'entreprise ou le logement assigné par l'employeur; le lieu le plus rapproché du chantier est déterminant. Le temps de voyage journalier dépassant 30 minutes, doit être indemnisé au salaire de base individuel. On entend par salaire de base individuel, le salaire contractuel convenu sans supplément ni allocation.
- Travaux dans les tunnels:** l'allocation pour les travaux effectués dans des tunnels s'aligne sur le règlement des CFF du 1er mai 1980 dont des extraits sont reproduits ci-après:
 - Une indemnité de 7 francs est versée pour les travaux dans les tunnels dont la longueur, indiquée dans les horaires graphiques, dépasse 200 m. Aucune indemnité n'est versée pour les travaux accomplis dans les tunnels plus courts. Dans l'enceinte d'installations souterraines ouvertes au trafic public, l'indemnité n'est versée que pour les travaux accomplis au-delà des extrémités des quais.
 - L'indemnité est due dès que les travaux nécessitent un séjour d'au moins:
 - 3 heures sans interruption dans un tunnel ou
 - 5 heures pendant un tour de service dans un ou plusieurs tunnels, lorsqu'il y a des interruptions.
 - L'indemnité n'est versée qu'une seule fois par tour de service.
 - Par cette indemnité, les collaborateurs sont dédommages forfaitairement pour les inconvénients supplémentaires comme le bruit, la saleté, la poussière, les gaz d'échappement, les courants d'air, la chaleur, la lumière artificielle, l'attention accrue etc. Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec celle d'habillement pour le personnel technique.
- Allocation pour agent protecteur:** si un travailleur de construction de voies ferrées est employé comme agent protecteur (il doit en avoir le certificat), il a droit, pendant la durée de cet engagement spécial, au minimum au salaire de la classe de salaire A.
- Allocations familiales:** le montant et le droit aux éventuelles allocations que l'employeur doit verser sont déterminés par les prescriptions légales cantonales applicables au secteur principal de la construction ou par les réglementations prévues dans les conventions collectives de travail.

Art. 20 Indemnités en cas d'intempérie

- Interruption de travail:** dans des conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.
- Droit en cas d'intempéries:** le travailleur a droit, en tenant compte de l'al. 3 du présent article, à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80% du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. En outre, les obligations se déterminent en vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, en particulier l'avance de l'indemnité en cas d'intempéries par l'employeur au sens de ladite loi.
- Compensation en temps (prise en compte des heures variables):** une compensation en temps de même durée en l'imputant sur les heures variables au sens de l'art. 12 al. 5 de la présente convention n'est permise que:
 - lorsque par suite d'intempéries, des heures de travail perdues ne peuvent être annoncées à l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas, au sens de l'assurance-chômage, de jours de carence devant être supportés par l'employeur et
 - le travailleur puisse disposer librement de son temps.

En ce qui concerne la compensation, voir en particulier l'art. 12 al. 5 let. c de la présente convention.

4 Offres de paiement: il est recommandé aux employeurs de s'adresser aux offices de paiement des prestations de l'assurance-chômage des organisations de travailleurs signataires de la CN pour faire valoir leurs droits envers l'assurance-chômage.

5 Disponibilité du travailleur: le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant une suspension du travail due à l'intempérie, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, sauf si l'employeur a expressément permis au travailleur de disposer librement de son temps (voir l'al. 3 du présent article). Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui. Par «travail qu'on peut raisonnablement exiger du travailleur», on entend tout ouvrage exécuté dans le métier et que le travailleur est capable d'exécuter. Le travailleur exécutant un travail de ce genre a droit au salaire de base individuel.

Art. 21 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

- Paiement du salaire par une assurance collective:** l'entreprise doit assurer* collectivement les travailleurs soumis à la CCT pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assureur collectif, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens de l'art. 324a CO est entièrement compensée.
- Primes:**
 - Prise en charge des primes:** les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
 - Paiement différé des indemnités journalières:** si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80% du dernier salaire payé dès le 2ème jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).
- Conditions minimales d'assurance:** les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:
 - début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,
 - versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80% après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours au maximum par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur,
 - paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs,
 - paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50%,
 - exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
 - libération des primes pendant la durée de la maladie,
 - prestations conformes à l'art. 324a CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,
 - possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.
- Memento:** pour le surplus, le memento, rédigé par l'assureur, relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour la construction de voies ferrées, approuvé par les parties contractantes de la présente convention, est déterminant (annexe 2).
- Modèle managed-care:** de tels modèles sont permis** lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir:
 - que les conditions minimales au sens de l'al. 3 du présent article sont respectées (à confirmer par la commission professionnelle «voies ferrées»),
 - qu'il en résulte au minimum une épargne de prime de 10% par rapport à l'assurance d'indemnité journalière d'une assurance normale au sens de l'al. 3 du présent article et
 - que tous les travailleurs concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle.

Art. 22 Assurance-accidents

- Prestations en cas d'accident:** en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la CNA couvrent au moins 80% du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence CNA à raison de 80% du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et b CO est ainsi entièrement compensée.
- Réductions des primes par la CNA:** si la CNA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des art. 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum CNA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
- Paiement de la prime:** les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

Art. 23 Droit au salaire après le décès du travailleur

- Conditions et montant:** en cas de décès du travailleur, pour autant que le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer les prestations suivantes dès le décès au sens de l'art. 338 CO (continuation du paiement du salaire):
 - jusqu'à la fin de la 5ème année de service: un mois de salaire brut supplémentaire;
 - la 6ème année de service: deux mois de salaire brut supplémentaires.
- Possibilités d'imputation:** si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci, peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit:
 - paiement des primes par l'employeur seul: en totalité,
 - paiement paritaire des primes: en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur.
- Exclusion d'une compensation:** une compensation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Art. 24 Indemnité à raison de longs rapports de travail

- Principe:** si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité correspondant au montant du salaire pour 2 à 8 mois, conformément aux dispositions des art. 339b à 339d CO (annexe 3). Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du barème indicatif (annexe 3).
- Echéance:** l'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin. L'échéance peut toutefois en être différée par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Art. 25 Prévoyance professionnelle

- Principe:** les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. La prévoyance professionnelle doit correspondre dans l'ensemble, en ce qui concerne les risques assurés et les prestations, de même que le salaire assuré et le montant des primes, au minimum aux dispositions de la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).
- Information:** les assurés doivent être informés des prestations de l'assurance et ont droit à une participation appropriée dans les organes de l'institution de prévoyance professionnelle.

Art. 26 Diligence et fidélité à observer

- Principe:** le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- Utilisation de machines, instruments de travail, etc.:** le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à disposition pour l'exécution de son travail.
- Responsabilité:** le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En ce qui concerne la mesure de la diligence que le travailleur est tenu d'observer, l'art. 321e CO est applicable.

Art. 27 Non respect du contrat par l'employeur

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

* Selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) ou sur le contrat d'assurance (LCA).

** Seulement pour les assurances selon la LCA.

Art. 28 Non respect du contrat par le travailleur

1 *Principe*: lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.

2 *Obligation de verser l'indemnité*: l'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci:

a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants:

1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;

2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse;

b) ne respecte pas de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation; le délai de tolérance est de deux jours;

c) ne respecte pas de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances; le délai de tolérance est de deux jours.

3 *Obligation d'informer*: lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.

4 *Non-entrée en service ou abandon de l'emploi*: lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

Art. 29 Dispositions d'application

Les dispositions d'application de cette convention sont réglées à l'annexe 6; laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

Art. 30 Entrée en vigueur, durée et résiliation

1 *Entrée en vigueur et durée*: cette convention entre en vigueur avec la déclaration d'extension du Conseil fédéral, au plus tard le 1er septembre 1998; elle remplace la convention du 12 avril 1995. Elle reste valable en principe jusqu'au 31 décembre 2000.

2 *Résiliation*: au cas où la CN 2000 devrait être résiliée de manière anticipée par une de ses parties contractantes, cette convention pourra également être résiliée par les parties contractantes en respectant un délai de trois mois.

Zurich, le 16 mars 1998

POUR LA SOCIÉTÉ SUISSE DES ENTREPRENEURS

H. Pletscher

H. Bütikofer

POUR L'ASSOCIATION SUISSE DES ENTREPRENEURS DE CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES

H. Blum

M. Vanoli

POUR LE SIB - SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT

H. Baumann

M. Buchs

POUR LE SYNDICAT CHRÉTIEN DE LA CONSTRUCTION DE SUISSE

P. Scola

E. Favre

ANNEXES

1 Tableau déterminant le salaire vacances et le 13ème salaire

2 «Mémento» relatif à l'assurance d'indemnité journalière pour les travailleurs de la construction de voies ferrées

3 Tableau pour le calcul de l'indemnité de départ à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 24 CCT

4 Convention sur la prolongation de la CCT pour la construction de voies ferrées ainsi que sur ses adaptations du 19 janvier 1998

5 Activités des entreprises de construction de voies ferrées

6 Dispositions d'application

ANNEXE 1

Tableau servant à déterminer en pour-cent le droit du travailleur

— au salaire de vacances (art. 13 de cette convention)

— au 13ème salaire mensuel (art. 17 al. 10 de cette convention)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au: salaire de vacances 13ème salaire mensuel	
1	Salaires de base individuels		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2	Autres prestations assimilables à un salaire		
201	13ème salaire mensuel	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3	Salaires en cas d'absence		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non ¹⁾	non ¹⁾
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (CNA)	non ²⁾	non ²⁾
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence CNA y compris)	oui	oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service militaire, service civil et protection civil	oui ³⁾	oui ³⁾
311	Primes de fidélité au sens de l'art. 38 al. 4 CN	oui	oui
4	Salaires en nature		
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
5	Suppléments et primes		
501	Heures supplémentaires	oui ⁴⁾	oui ⁴⁾
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503	Temps de voyage	oui ⁴⁾	oui ⁴⁾
504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui ⁴⁾	oui ⁴⁾
505	Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
506	Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
6	Allocations et frais		
601	Indemnité de repas	non	non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604	Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606	Remboursements des frais de tous genres	non	non
607	Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur

Droit du travailleur au: salaire de 13ème vacances salaire mensuel

7	Cadeaux et prestations diverses		
701	Cadeaux pour ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	oui
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (p.ex.: finance de cours)	non	non
706	Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707	Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non
8	Salaires à la tâche	5)	5)

- 1 Le droit aux vacances et la part du 13ème mois sont compris dans les prestations du Parifonds.
- 2 Le droit aux vacances et la part du 13ème mois sont compris dans les prestations de la CNA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance indemnité journalière en cas de maladie.
- 3 Le droit aux vacances et la part du 13ème mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.
- 4 Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13ème salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13ème salaire mensuel.
- 5 Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 46 (salaire à la tâche) et 50 (modalités de versement) de la CN, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13ème salaire mensuel.

ANNEXE 2**«MEMENTO» RELATIF**

A L'ASSURANCE D'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE EN CAS DE MALADIE POUR LES TRAVAILLEURS DE CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES

du 16 mars 1998²⁾

CHAPITRE PREMIER PRINCIPE**Art. 1 Principes**

- 1 Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 2 de cette convention pour la période allant de l'entrée en vigueur de la CCT jusqu'au 31 décembre 2000. Ces dispositions garantissent à tous les travailleurs assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.
- 2 Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.
- 3 Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

CHAPITRE 2 CONDITIONS QUE DOIT REMPLIR CHAQUE CONTRAT D'ASSURANCE**Art. 2 Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie**

- 1 L'indemnité journalière s'élève à 80 % du salaire perdu à partir du 2ème jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9 al. 1 du présent mémento).
- 2 Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés, et le 13ème mois de salaire. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans la CCT.
- 3 Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond au 1/365 du gain annuel.
- 4 Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.
- 5 Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.
- 6 En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur. Prime due pour l'assurance d'une indemnité journalière selon LAMal.

Art. 3 Début des prestations d'assurance

L'indemnité journalière en cas de maladie est allouée dès le 2ème jour d'incapacité de travail (en cas d'indemnité journalière différée après l'expiration du délai d'attente de 30 jours au maximum) lorsque l'incapacité de travail est d'au moins 50 % et attestée par le médecin ou le chiropraticien, mais au plus tôt trois jours avant la première consultation.

Art. 4 Jour de carence

Est considéré comme jour de carence, le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

Art. 5 Durée des prestations d'assurance

1 Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer le salaire, respectivement la protection contre le licenciement, les art. 22 et 11 de la convention sont applicables.

2 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période de 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement³⁾. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie.

(Indication pour les assureurs privés: les complications lors de la grossesse ou lors de l'accouchement sont assimilées à la maladie).

3 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.

4 Les éventuelles prestations de la CNA, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie est réduite pour cause de surassurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières en cas de maladie versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour de versement de l'indemnité journalière.

5 Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie au maximum pendant la durée ci-après:

Années de service dans l'entreprise	Durée des prestations
jusqu'à 10 ans	90 jours
plus de 10 ans	120 jours
plus de 15 ans	150 jours
plus de 20 ans	180 jours.

Art. 6 Admission dans l'assurance

- 1 L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, le travailleur commence, ou aurait dû commencer le travail.
- 2 L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

Art. 7 Réserves d'assurance⁴⁾

1 Dans l'assurance sociale, les assurés doivent être informés par écrit par la caisse maladie et avec mention de leur droit à intenter une action sur d'éventuelles réserves.

²⁾ Ce mémento remplace celui du 12 avril 1995.

³⁾ Art. 74 al. 2 LAMal.

⁴⁾ Art. 69 LAMal.

2 Dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance dès le début du travail que les maladies qui ont déjà nécessité un traitement antérieur sont indemnisées uniquement sur la base d'un barème établi conformément à l'obligation de l'employeur de payer le salaire.

3 Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après:

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie à la CCT

Durée maximum des prestations par cas de maladie

jusqu'à 6 mois
jusqu'à 9 mois
jusqu'à 12 mois
jusqu'à 5 ans

4 semaines
6 semaines
2 mois
4 mois.

4 La prestation intégrale (conformément à l'art. 5 du présent mémorandum) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers) ne sont pas prises en considération.

Art. 8 Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint:

- lors de la sortie du cercle des personnes assurées;
- lorsque le contrat est résilié ou suspendu;
- lorsque le droit aux prestations est épuisé.

Art. 9 Passage dans une autre assurance

1 L'assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance:

- dans l'assurance sociale l'assuré doit être informé par la caisse maladie par écrit et avec mention sur les dispositions de la loi sur l'assurance-maladie;
- dans l'assurance maladie privée l'assuré doit être informé par la compagnie d'assurance par écrit et avec mention sur les conditions générales d'assurance concernant ses droits de passage dans l'assurance privée;

D'autres formes d'orientation concernant le passage dans une autre assurance durant les relations de travail sont possibles (le fardeau de la preuve incombe à l'employeur).

2 Dans les cas mentionnés à l'art. 8, let. a) et b) du présent mémorandum, l'assuré peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organisme gérant l'assurance collective. La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective. Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés à la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle. L'indemnité journalière assurée dans l'assurance individuelle peut au maximum être égale au dernier salaire assuré avant le passage dans une autre assurance.

3 Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective d'indemnité journalière, conformément à la CCT, l'al. 2 du présent article est applicable. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés. Dans ce cas, l'assuré ne bénéficie pas du droit de passage de l'al. 2 du présent article.

4 Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception: en cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31ème jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

Art. 10 Champ d'application local

1 L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger. (La Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

2 Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.

3 En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.

4 Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

Art. 11 Disposition finale

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

ANNEXE 3

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 24 de la CCT pour la construction de voies ferrées (barème indicatif)

Age	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
AS*																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0
35	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Années de service

Echelle établie jusqu'à 40 ans de service au maximum. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond aux salaires mensuels.

ANNEXE 4

CONVENTION SUR LA PROLONGATION DE LA CCT POUR LA CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES AINSI QUE SUR SON ADAPTATION du 19.1.1998

- Tenant compte de la situation extrêmement difficile que traverse depuis plusieurs années le secteur principal de la construction en Suisse, en particulier la construction de voies ferrées, et dans le but, sur une base de partenariat social et en dépit de cet environnement économique peu favorable, de prolonger d'une part la convention existante (et d'assurer ainsi la transition à une CCT pour la construction de voies ferrées 2000 qui doit en principe s'inspirer de la CN 2000) et, d'autre part, de fixer la flexibilité du temps de travail de même qu'une adaptation des salaires, les parties contractantes de la convention pour la construction de voies ferrées du 12 avril 1995, conviennent de ce qui suit:

CHAPITRE 1 PROLONGATION DE LA CCT POUR LA CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES 95/97

Art. 1 Prolongation de la CCT pour la construction de voies ferrées 95/97 / extension

1 La CCT pour la construction de voies ferrées 95/97 qui est arrivée à échéance le 31 décembre 1997 est prolongée jusqu'à l'entrée en vigueur de la CCT pour la construction de voies ferrées 2000, au plus tard jusqu'au 31 août 1998.

2 Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application de la CCT pour la construction de voies ferrées 95/97 jusqu'au 31 août 1998 soit prononcée le plus rapidement possible par le Conseil fédéral (prolongation).

CHAPITRE 2 DISPOSITIONS NORMATIVES

Art. 2 Principe

1 Les dispositions normatives ci-après sont basées sur la convention des parties contractantes de la CN du 19 décembre 1997 concernant la fixation des points principaux centraux de la CN 2000. 2 Si les parties contractantes de la CCT pour la construction de voies ferrées ne se mettent pas d'accord jusqu'au 31 mars 1998 sur une CCT pour la construction de voies ferrées 2000 précisée (version en allemand), cette convention est abrogée au 1er avril 1998.

Art. 3 Réduction du temps de travail, respectivement adaptation des salaires

1 A partir de 1998, le total des heures annuelles de travail déterminant est de:

- 2125 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures).

2 Le salaire au 1er janvier 1998 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1997:

- pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15 / h.

Art. 4 Heures variables

Il est convenu en ce qui concerne la nouvelle réglementation des heures variables, de reprendre intégralement l'art. 5 de la convention transitoire des parties contractantes de la CN du 19 décembre 1997 de même que l'art. 53 al. 2 CN 95/97 adapté en conséquence.

CHAPITRE 3 ADAPTATIONS CONVENTIONNELLES

Art. 5 Adaptations conventionnelles pour 1999 et 2000

1 A partir de 1999, le total des heures annuelles de travail déterminantes sera:

- 2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures).

2 Le salaire au 1er janvier 1999 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1998:

- pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15 / h.

3 Les heures variables fixées par les parties contractantes à l'art. 5 de la convention transitoire du 19 décembre 1997 (voir également l'art. 4 de la présente convention) sont portées à 75 heures dès le 1er janvier 1999 et sont également valables pour cette convention.

4 Aucune autre adaptation conventionnelle n'est prévue pour 1999. Si la situation économique devait radicalement se modifier dans le secteur principal de la construction, en particulier dans la construction de voies ferrées et/ou l'indice national des prix à la consommation hauser considérablement, (situation actuelle: 103,9 points, novembre 1997), les parties contractantes de la CCT pour la construction de voies ferrées négocieront, en application de l'art. 51 CN 2000, en vue d'une adaptation des salaires de base de zone et des salaires effectifs en pour-cent ou sous forme de montant.

5 Les parties négociatrices de la CCT pour la construction de voies ferrées entameront des négociations en automne 1999 concernant une adaptation de la CCT pour la construction de voies ferrées 2000 sur

a) un ajustement éventuel de salaires de base de zone et/ou des salaires effectifs en pour-cent ou sous forme de montant

b) une modification de la durée de travail et des heures variables.

6 Si les parties contractantes de la CCT pour la construction de voies ferrées ne parviennent à aucun accord jusqu'au 15 octobre 1999 concernant les adaptations conventionnelles en vertu des alinéas 4 et 5 de la présente convention, l'art. 51 al. 3 CN 2000 est applicable.

CHAPITRE 4 DISPOSITIONS FINALES

Art. 6 Entrée en vigueur et durée

1 La présente convention fait partie intégrante de la CCT pour la construction de voies ferrées 2000 qui, - là où aucune règle spéciale n'est prévue - renvoie à la CN 2000 (voir pour la situation contractuelle actuelle l'art. 2 al. 2 CCT pour la construction de voies ferrées 95/97).

2 Cette convention entre en vigueur le 1er janvier 1998 et est valable jusqu'au 31 décembre 1998 pour autant qu'aucun autre délai final n'y soit fixé de manière expresse ou que des parties aient été exécutées antérieurement (voir l'art. 2 al. 2 de la présente convention en ce qui concerne la résiliation anticipée).

En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

Zürich, le 19 janvier 1998

POUR LA SOCIÉTÉ SUISSE DES ENTREPRENEURS

H. Pletscher

H. Bütikofer

POUR L'ASSOCIATION SUISSE DES ENTREPRENEURS DE CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES

H. Blum

M. Vanoli

POUR LE SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT

H. Baumann

M. Buchs

POUR LE SYNDICAT CHRETIEN DE LA CONSTRUCTION DE SUISSE

P. Scola

E. Favre

ANNEXE 5

Genre et activités des entreprises de construction de voies ferrées (complément à l'art. 1 CCT-voies ferrées 2000)

Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise des voies ferrées comprend:

Ch. 1 Réfection intégrale de voies principales et secondaires

a) Remplacement d'anciens rails et traverses, matériel d'attache, ballast et façon d'une nouvelle planie avec PSS ou HMT 32;

b) Façon de banquettes, y compris neutralisation et soudage de tous les joints de la voie avec étalement du circuit électrique nécessaire.

Ch. 2 Réfection de rails pour voies principales et secondaires

a) Remplacement de rails pour 1 ou 2 files avec neutralisation et soudage des joints, y compris remplacement du matériel d'attache;

b) contrôle de l'écartement et des voies ferrées

Ch. 3 Réfection de traverses pour voies principales et secondaires

a) Remplacement de traverses, y compris matériel d'attache, criblage du ballast et façon de banquettes.

Ch. 4 Réfection de branchements

a) Remplacement intégral de branchements;

b) Façon de planie avec PSS ou HMT 32;

c) Façon de banquettes;

d) Montage d'appareils de chauffage dans les lames d'aiguille.

Ch. 5 Travaux aux abouts et sur la voie

a) Nettoyage de banquette, terrassement et drainage (l'écoulement de l'eau doit être assuré par tout);

b) Remplacement du matériel défectueux de superstructure, comme par exemple rails, traverses, matériel d'attache, partie de branchement, coeurs de branchement, appareils de dilatation, joints isolants;

c) Réparation de points de soudure défectueux;

d) Réglage de l'écartement et serrage du matériel d'attache;

e) Contrôle et correction des cotes de guidage des appareils de voies, en particulier au droit du coeur;

f) Ballastage et remise en état du profil du ballast;

g) Bourrage de voies et contrôle du dévers;

h) Contrôle des rails repère et apport des corrections nécessaires;

i) Bourrage des joints et obstacles;

j) Meulage et ébarbage de rails et branchements;

k) Graissage des coussinets des lames d'aiguille;

l) Contrôle des lames d'aiguille;

m) Contrôle des joints et soudures;

n) Contrôle des raccords de rail;

o) Entretien des talus;

p) Nettoyage de branchements;

q) Déneigement.

Ch. 6 Drainage de la voie

- a) Drainage de la planie;
b) Récolte des eaux de surface;
c) Façon de chemises de drainage, chambres de contrôle, puits perdus;
d) Abaissement de la nappe souterraine;
e) Nettoyage et lavage de drainage.
- Ch. 7 Quais
a) Façon de nouveaux quais avec tous les travaux de bâtiment et de génie civil.
- Ch. 8 Canalisations à câbles
a) Pose de nouveaux caniveaux à câbles avec traversées de voies, batterie de câbles, tirage du câble, tracé du câble;
b) Démolition des vieux caniveaux à câbles.
- Ch. 9 Fondations de pylône
a) Terrassement en puit;
b) Pose de l'armature et bétonnage;
c) Démolition des anciennes fondations de pylône et évacuation.
- Ch. 10 Divers
a) Fourniture et pose de dalles pour passages à niveau;
b) Construction et montage de butoirs en béton / heurtoirs;
c) Construction de fondements pour balances pour wagons et pour plaques tournantes;
d) Voies industrielles sur ballast, bétonnée ou HMT;
e) Forage sous pression et fongage hydraulique;
f) Maniement de grues ferroviaires pour pose d'éléments en béton;
g) Maniement de leveuses de voies;
h) Maniement de pelles hydrauliques rail/roule;
i) Maniement de brouettes automatiques de voies et branchements;
k) Emploi d'éclairages de chantier et alarmes optiques selon prescriptions des CFF;
l) Amélioration de la planie;
m) Assainissement de talus;
n) Construction de passages à niveau;
o) Construction de passages souterrains pour piétons;
p) Construction de voies industrielles;
q) Service de sécurité;
r) Construction de voies de tram;
s) Construction de voies à crémaillère;
t) Location de personnel aux entreprises de chemins de fer.

ANNEXE 6

DISPOSITIONS D'APPLICATION

au sens de l'art. 29 CCT voies ferrées 2000

Les dispositions suivantes sont valables, en application de l'art. 29 de la CCT voies ferrées 2000:

Art. 1 Compétences

Les parties contractantes de la CCT voies ferrées 2000 sont compétentes pour l'application de la CCT construction de voies ferrées en vertu de l'art. 29 CCT ainsi que de l'art. 357/b CO sur la conciliation de différends ou de litiges sur le territoire contractuel.

Art. 2 Commission professionnelle paritaire: constitution et tâches

1 **Constitution:** les parties contractantes de la CCT voies ferrées constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention une commission professionnelle paritaire (CPP voies ferrées) sous la forme juridique d'une association. La CPP voies ferrées est expressément habilitée à faire appliquer la CCT voies ferrées durant sa validité.

2 **Compétence:** les parties contractantes de la CCT voies ferrées ont l'obligation de délivrer à la CPP voies ferrées les procurations nécessaires à la représentation de l'intérêt commun au sens de l'art. 357b CO.

3 **Tâches:** la commission professionnelle paritaire doit remplir les tâches suivantes:

- faire appliquer, par mandat et au nom des parties contractantes de la CCT, les dispositions contractuelles de la CCT ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires, pour autant qu'aucune autre réglementation ne soit prévue dans la CN ou dans un autre accord conventionnel et appliquer la CCT locale, la faire appliquer ainsi qu'arbitrer les différends ou litiges résultant de son application;
- elle doit notamment remplir les tâches particulières suivantes:
 - effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise;
 - arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 17 CCT voies ferrées);
 - faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 à la CN 2000);
 - arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise (annexe 5 à la CN 2000);
 - arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'art. 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5 à la CN 2000);
 - faire les communications éventuelles aux autorités tels que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CCT voies ferrées 2000.

4 **Procédure:** la commission professionnelle paritaire locale mène sa procédure selon les principes légaux. La commission professionnelle locale:

- décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CCT voies ferrées de la part d'une entreprise;
- conduit, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CCT voies ferrées 2000 et contrôle les chantiers. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales de la CN 2000;
- établit un rapport concernant son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un certain délai, en général deux semaines, à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position;
- peut également faire accomplir les tâches au sens des let. b et c par un tiers spécialisé;
- prend, à la fin de l'enquête, une décision écrite contenant la décision proprement dite, une brève motivation ainsi qu'une voie de recours. La décision doit indiquer
 - si la procédure sera interrompue sans suites ou
 - si, à côté de la constatation de la violation de la CCT voies ferrées, un avertissement ou une sanction sera prononcée,
 - si une éventuelle communication sera faite aux autorités et
 - qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

Art. 3 Tribunal arbitral local: désignation et tâches

1 **Désignation du tribunal arbitral local:** les parties contractantes de la CCT voies ferrées constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention un tribunal arbitral local. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président; il est désigné en commun par les parties contractantes; chacune des deux parties contractantes désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible dans le délai fixé, ce dernier est désigné, dans les deux mois à partir de la demande d'une partie contractante, par la commission professionnelle paritaire suisse au sens de la CN 2000.

2 **Compétences pratiques:** le tribunal arbitral a la compétence pratique pour:

- trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la CPP voies ferrées ne trouve pas d'entente;
- trancher en cas de recours contre les décisions de la CPP voies ferrées à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractantes de la CCT voies ferrées doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral;
- traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.

3 **Procédure du tribunal arbitral local:** la procédure devant le tribunal arbitral local se base sur le code de procédure civile du canton au sein duquel le tribunal arbitral local a son siège; le siège en Suisse de l'entreprise est réputé pour juridiction. Le tribunal arbitral local décide du siège et de la procédure lorsque le territoire spécifié dans la CCT dépasse les limites d'un canton.

4 **Opinion publique:** toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la CPP voies ferrées ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.

5 **Compétences:** la CPP voies ferrées et le tribunal arbitral ne sont compétents que pour les questions et différends relatifs à l'interprétation et l'application de dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne sont pas compétents pour introduire de nouveaux droits; cette compétence est réservée uniquement aux parties contractantes de la CCT voies ferrées.

Art. 4 Sanctions

1 Si la CPP voies ferrées constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.

2 La commission professionnelle paritaire est autorisée:

- à prononcer un avertissement;
 - à infliger une amende conventionnelle jusqu'à CHF 20 000.- dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues;
 - à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes;
- 3 La peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CN. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que:
- montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur (voir ci-dessus l'al. 2 let. b du présent article);
 - violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;
 - violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles;
 - grandeur de l'entreprise;
 - prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations;
 - prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter, qu'il le fasse dans un avenir proche.
- 4 Une peine conventionnelle définitive doit être payée dans les 30 jours à la CPP voies ferrées. La CPP voies ferrées utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT Voies ferrées 2000.

POUR LA SOCIÉTÉ SUISSE DES ENTREPRENEURS

H. Pletscher

H. Bütikofer

POUR L'ASSOCIATION SUISSE DES ENTREPRENEURS DE CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES

H. Blum

M. Vanoli

POUR LE SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT

H. Baumann

M. Buchs

POUR LE SYNDICAT CHRÉTIEN DE LA CONSTRUCTION DE SUISSE

P. Scola

E. Favre

Champ d'application

- L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.
- Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux fonds d'application et de formation (art. 3, 2e et 3e al., CCT) les cantons de Bâle-Ville, Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud et Valais.
- Les clauses étendues, imprimées en caractères gras de la convention collective de travail (CCT) reproduite en annexe s'appliquent à tous les employeurs qui effectuent des travaux de construction et d'entretien de voies ferrées ainsi qu'à leurs travailleurs.
- Le fonds d'application paritaire et le fonds de formation paritaire du secteur principal de la construction sont respectivement compétents pour l'encaissement, l'administration et l'utilisation des contributions aux fonds d'application et de formation (Art. 3, 2e et 3e al., CCT).
- Le fonds d'application et le fonds de formation ont respectivement le droit de procéder à tous les contrôles nécessaires concernant le respect des dispositions sur l'obligation de payer des contributions et l'octroi de prestations.
- La décision d'extension portera effet jusqu'au 31 décembre 2000.

Toute opposition à cette demande doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les 30 jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne, 4 mars 1999

Office fédéral du développement économique et de l'emploi

Contratto di lavoro:

Domanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per le costruzioni ferroviarie

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, l'Associazione Svizzera delle imprese ferroviarie, il Sindacato edilizia & industria e il sindacato Syna (di prima: Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera), hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del contratto collettivo di lavoro per le costruzioni ferroviarie del 12 aprile 1995.

TESTI

Testo stampato in scrittura grassetta: dichiarato di obbligatorietà generale

Testo stampato in scrittura normale: non dichiarato di obbligatorietà generale

Preambolo

Le parti contraenti del presente contratto collettivo affermano di voler osservare anche nei loro rapporti reciproci i principi fissati dal Contratto nazionale mantello. Esse si impegnano pertanto a sostenersi a vicenda secondo i principi della buona fede e a promuovere gli interessi delle associazioni professionali per il bene comune dei datori di lavoro e dei lavoratori. Esse sono disposte a discutere assieme, caso per caso, le questioni importanti che, secondo una o ambedue le parti, necessitano di un chiarimento nonché di cercare una soluzione adeguata.

1. DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Raggio di validità

Il presente Contratto collettivo di lavoro è valido per tutti i lavori di costruzione e manutenzione ferroviaria in Svizzera (per elenco dettagliato vedi allegato 5).

Art. 2 Trattativa durante la durata del contratto e disposizioni del CNM 2000 e del CO

1 Gli adeguamenti salariali concordati dagli organi centrali della Società Svizzera Impresari-Costruttori da una parte e del Sindacato Edilizia & Industria e della Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera dall'altra, così come gli altri adeguamenti del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale svizzera 2000 (qui di seguito CNM 2000) sono vincolanti per le parti contraenti del presente contratto collettivo di lavoro.

2 Per i casi in cui questo contratto collettivo di lavoro non stabilisce disposizioni specifiche, vale il CNM 2000 e se neppure questo prevede una regolamentazione vale il Codice delle obbligazioni (CO).

Art. 3 Fondo di coordinamento e per la formazione

1 I fondi di coordinamento e di formazione per l'edilizia principale svizzera (Parifonds Edilizia) costituiti dalle parti contraenti il CNM hanno la forma giuridica di un'associazione.

2 Il fondo di coordinamento ha come obiettivo la copertura dei costi di applicazione del CCL, il sostegno di misure volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali nonché l'espletamento di altre mansioni di natura prevalentemente sociale. In linea di massima tutti i lavoratori sottoposti al presente contratto devono versare un contributo pari allo 0,45 per cento del salario imponibile INSAI; le imprese sottoposte al CCL devono versare un contributo pari allo 0,05 per cento della massa salariale imponibile INSAI dei lavoratori sottoposti al Fondo di coordinamento.

3 Il Fondo per la formazione si prefigge di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale nonché di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale. In linea di massima tutti i lavoratori e i datori di lavoro sottoposti al presente contratto devono versare ciascuno un contributo pari allo 0,25 per cento del salario soggetto all'INSAI, complessivamente dunque lo 0,5 per cento della massa salariale soggetta all'INSAI dei lavoratori sottoposti al Fondo per la formazione.

4 I particolari, la definizione del campo di applicazione, la determinazione dello scopo e dell'applicazione vengono disciplinati negli statuti delle associazioni e nei regolamenti del fondo di coordinamento e del fondo per la formazione; gli statuti e i regolamenti sono parte integrante del CNM 2000 e del presente contratto. In caso di mancanza di contratto, le parti contraenti il CNM convengono quali istituzioni sociali basate sul CNM 2000 occorre mantenere.

Art. 4 Pace del lavoro

1 Nell'intento di salvaguardare la pace del lavoro, nell'interesse dell'intera economia nazionale, le parti contraenti del presente contratto collettivo chiariranno reciprocamente, secondo i principi

della buona fede, le divergenze d'opinione importanti e le eventuali vertenze e si adopereranno per la loro composizione nel senso delle disposizioni sull'esecuzione del presente contratto collettivo di lavoro.

2 In ogni caso le parti si impegnano, per sé, le loro sezioni e i loro soci, a salvaguardare, per l'intera durata del presente contratto, la pace assoluta del lavoro ai sensi dell'art. 357a cpv. 2 del Codice svizzero delle obbligazioni (CO). Di conseguenza sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro, quali sciopero, minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta, quali serrata o boicottaggio.

Art. 5 Applicazione del contratto e divergenze di opinione

1 Le parti contraenti provvedono all'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro. A questo scopo costituiscono una Commissione professionale paritetica e un Collegio arbitrale. I singoli aspetti vengono regolati all'art. 29 di questo contratto (risp. allegato 6 al presente contratto).

2 Nei casi di importanza nazionale e nell'eventualità di violazione della pace del lavoro valgono le disposizioni del Contratto nazionale mantello (da art. 12 a art. 17 e art. 51 CNM 2000).

Art. 6 Dichiarazione di obbligatorietà generale e contratti di adesione

1 Le parti contraenti si impegnano affinché questo contratto venga dichiarato al più presto possibile, per intero o nelle sue parti essenziali, di obbligatorietà generale dal Consiglio federale.

2 Le organizzazioni dei lavoratori contraenti si impegnano ad adoperarsi affinché questo contratto collettivo di lavoro venga firmato anche dalle imprese non organizzate e da quelle esterne, che eseguono lavori nella zona di applicazione del presente contratto. Per il resto valgono le disposizioni del CNM 2000.

Art. 7 Partecipazione, alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri

1 Il presente contratto collettivo di lavoro adotta la regolamentazione riguardante la trasposizione della Legge sulla partecipazione nel CNM 2000 (convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» del 13 febbraio 1998, appendice 5 al CNM 2000). Questa convenzione addizionale contiene fra l'altro le norme sull'informazione nell'azienda, sulla sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione delle malattie nell'impresa, su particolari situazioni aziendali come pure sulla rappresentanza dei lavoratori nell'impresa.

2 Il presente contratto collettivo di lavoro adotta la regolamentazione riguardante le norme relative all'igiene e alla costruzione di alloggi per i lavoratori nonché le misure atte a mantenere l'ordine e l'igiene sui cantieri (convenzione addizionale sugli alloggi per i lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri del 13 febbraio 1998, appendice 6 al CNM 2000).

2. DISPOSIZIONI MATERIALI

Art. 8 Periodo di prova

1 Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.

2 Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente (art. 335b cpv. 3 CO).

3 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetta da entrambe le parti in ogni momento con preavviso di cinque giorni lavorativi.

Art. 9 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

1 Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetta da entrambe le parti, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:

a) nel primo anno di servizio, rispettivamente quando la durata del contratto di stagionale a tempo indeterminato è stata complessivamente inferiore ai 12 mesi, il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;

b) nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso, rispettivamente con un rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato della durata di oltre 12 mesi, con un preavviso di disdetta di due mesi, per la fine del mese;

c) dal decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese.

2 I termini di disdetta ai sensi dell'art. 19 cpv. 1 del CNM non possono essere modificati (ridotti) a scapito del lavoratore.

3 Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 CO, come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli articoli 337-337 b del CO.

4 La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (art. 335 cpv. 2 CO).

Art. 10 Regolamentazioni speciali per gli stagionali

1 I datori di lavoro informano tempestivamente gli attuali lavoratori stagionali stranieri, di regola quattro settimane, ma almeno 14 giorni prima della loro partenza, valutando il volume dei lavori, sulle possibilità di una nuova occupazione nella stagione successiva. Gli stagionali che a motivo della loro qualifica insufficiente o della mancanza di lavoro non possono più essere riassunti, saranno informati per iscritto. Si osservino eventuali disposizioni legislative.

2 I datori di lavoro si impegnano affinché gli attuali lavoratori stagionali godano di priorità di assunzione rispetto a nuovi stagionali con pari qualifica e prestazioni. Anche i lavoratori stagionali che per la stagione successiva intendono rinunciare ad una nuova occupazione nell'attuale impresa devono informare tempestivamente il loro datore di lavoro.

3 Nessuna pretesa giuridica, in particolare salariale, può essere fatta valere in presenza o assenza delle comunicazioni di cui all'art. 10 cpv. 1 e 2 del presente contratto.

4 Se la Commissione professionale paritetica constatata manifesti abusi, comunicazione al riguardo sarà fatta all'autorità cantonale competente per il rilascio dei permessi.

5 Al fine di garantire una maggiore tutela contro gli effetti della disoccupazione agli stagionali che, per ragioni economiche, vengono licenziati anzitempo nel corso della stagione, le parti contraenti il CNM hanno stipulato una convenzione addizionale in data 13 febbraio 1998 (vedi appendice 4 al CNM 2000). Questa convenzione addizionale costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 11 Protezione contro la disdetta

1 Principio: È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro, con riserva dell'art. 11, cpv. 2 e 3, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

2 Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità: Qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita di invalidità.

3 Malattia dopo la disdetta: Se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza del termine di disdetta, ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 del CO, verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla fine del mese successivo.

4 Infortunio dopo la disdetta: Se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera.

5 Disdetta in presenza di saldo positivo delle ore flessibili: se al momento della disdetta sussiste un saldo di ore flessibili positivo e se il saldo positivo non può essere compensato nel primo mese del termine di disdetta, il termine di disdetta si prolunga di un mese.

6 Disposizioni legali: A meno che il CNM non preveda altrimenti, valgono le norme di legge relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:

a) art. 336 - art. 336b CO sulle disette abusive;

b) art. 336c e art. 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;

c) art. 337c e art. 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato senza preavviso.

Art. 12 Disposizioni relative all'orario di lavoro

1 Definizione di orario di lavoro: Per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro. Non è considerato orario di lavoro:

a) il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 19 cpv. 5 del presente contratto;

b) la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.

2 Orario a tempo parziale: Per tempo parziale si intende la formula, in cui il lavoratore non mette a disposizione del datore di lavoro l'intero orario di lavoro, bensì lavora solo a ore, mezzogiornate o giornate intere (art. 319, cpv. 2 CO), cioè per una quota dell'orario di lavoro annuale conformemente all'art. 3 del presente articolo, come fissato nel contratto di lavoro individuale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.

3 Orario di lavoro annuale e settimanale: Il totale determinante delle ore annuali ammonta a:

a) per il 1998: 2125 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane x 40,75 ore),

b) per il 1999: 2112 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore)

tenendo conto delle condizioni locali e degli orari di presenza indispensabili, con riserva di eventuali orari di lavoro più brevi, determinati da disposizioni delle ferrovie.

4 Giorni non lavorativi: La domenica, le festività e i giorni di riposo cantonali e ufficiali così come il 1° agosto non si lavora. Neppure il sabato si lavora (fatta eccezione per il turno di notte da venerdì a sabato). In casi motivati è ammesso il lavoro nei giorni non lavorativi; in questo caso va data comunicazione alla Commissione professionale paritetica, se possibile in anticipo.

5 Ore flessibili

a) Concetto: È ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinato, purché vengano rispettati i limiti previsti dalla legge e le disposizioni degli art. 55 e 56 CNM: le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili».

b) Entità: Le ore flessibili complessive non devono superare le 15 ore mensili: vale a dire che al mese successivo potranno essere trasferite al massimo 15 ore flessibili. Alla fine di un mese o alla fine di un anno, il totale delle ore flessibili riportate al mese successivo non può superare un massimo di 60 ore per il 1998 (75 ore a partire dal 1999).

c) Compensazione: Le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate in tempo di pari durata al più tardi dal gennaio dell'anno successivo entro la fine di marzo dell'anno successivo. Le ore flessibili che non sono state ancora compensate devono essere indennizzate nel mese di aprile con un supplemento di tempo del 12,5%.

d) Altre soluzioni: L'impresa può stipulare per iscritto con i lavoratori una soluzione più ampia o un modello di orario diverso. Questa soluzione deve essere comunicata, prima dell'entrata in vigore, alla Commissione professionale paritetica «Costruzioni ferroviarie». Se tale soluzione viola le disposizioni del contratto collettivo di lavoro o della legge, la Commissione professionale paritetica può opporsi con motivazione e respingerla.

Art. 13 Vacanze

1 Diritto generale alle vacanze: Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

	lavoratore a salario mensile	lavoratore a salario orario
dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giornate lavorative)	10,6% del salario (corrisponde a 5 settimane di vacanza)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane (= 30 giornate lavorative)	13,0% del salario (corrisponde a 6 settimane di vacanza)

2 Conteggio: Il salario percentuale per le vacanze è calcolato conformemente alla tabella in appendice. Il salario percentuale per le vacanze di cui all'art. 13, cpv. 1 del presente contratto verrà corrisposto mediante accredito sul conteggio salariale. Durante il rapporto di lavoro è espressamente vietato compensare le vacanze con prestazioni in denaro. I giorni festivi legali, che cadono nel periodo delle vacanze, non sono considerati come giorni di vacanza e possono di conseguenza essere recuperati successivamente.

3 Diritto pro rata alle vacanze: Nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze vengono calcolate pro rata, in base alla durata del rapporto di lavoro nel rispettivo anno civile, e conformemente all'art. 13 cpv. 1 del presente contratto.

4 Impedimento al lavoro: Nei casi seguenti può esserci una riduzione del diritto alle vacanze:

a) Impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore: Se l'impedimento non dura complessivamente più di un mese nel corso di un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze. Se, tuttavia, il periodo di assenza senza colpa del lavoratore supera complessivamente un mese, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 2 CO);

b) Impedimento al lavoro con colpa del lavoratore: Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 1 CO).

5 Periodo delle vacanze: Il periodo delle vacanze va concordato per tempo tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Al lavoratore deve essere accordata la possibilità di prendere almeno due settimane di vacanza senza interruzione (art. 329c cpv. 1 CO) purché il diritto alle vacanze sia sufficiente.

6 Vacanze aziendali: L'impresa stabilisce per tempo la data di eventuali vacanze aziendali dopo aver consultato i lavoratori o la loro rappresentanza. Se le vacanze aziendali sono state concordate per le settimane di Natale e Capodanno, i giorni lavorativi che vanno persi vanno computati al diritto alle vacanze.

7 Godimento delle vacanze: Le vacanze devono essere godute di regola nel corso dell'anno. Finché dura il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con denaro o con altre prestazioni (art. 329d cpv. 2 CO).

8 Lavoro durante le vacanze: Se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto (art. 329d cpv. 3 CO).

Art. 14 Giorni festivi

1 Giorni festivi indennizzabili: I lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di salario in determinati giorni festivi (almeno 8) che ricorrono in giorni di lavoro. Se i giorni festivi che danno diritto all'indennità cadono durante le vacanze vanno ugualmente bonificati.

2 Indennità per i lavoratori a salario orario o per i lavoratori con pagamento mensile ponderato: Per il calcolo dell'indennità per i giorni festivi fanno stato le ore di lavoro normali perdute, da indennizzare in base al salario base. Il pagamento dell'indennità avviene alla chiusura del periodo di paga in cui cade il giorno festivo.

3 Diritto all'indennità: Il lavoratore matura il diritto all'indennità per i giorni festivi a condizione che abbia lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:

a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;

b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;

c) percepisca, per il giorno festivo, prestazioni assicurative da parte di una cassa malati, dall'INSAI o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

4 Lavoratori stagionali: I lavoratori stagionali che nel relativo anno civile hanno prestato la loro opera per almeno sette mesi nella stessa impresa riceveranno, come premio di fedeltà, un'indennità per i giorni festivi indennizzabili che cadono nelle settimane di Natale e Capodanno (tuttavia al massimo due giorni) a condizione che non cadano in un giorno non lavorativo.

5 Indennità forfetaria: Le imprese hanno la possibilità di corrispondere invece del pagamento dei giorni festivi conformemente alle disposizioni di cui sopra un'indennità forfetaria del 3%. Con ciò l'indennizzo per la perdita di salario nei giorni festivi previsti dalla legge è interamente compensato.

Art. 15 Assenze di breve durata

1 Diritto generale: Ai lavoratori con rapporto di lavoro superiore ai tre mesi o a cui durata del contratto sia superiore ai tre mesi, spetta di diritto un'indennità di perdita di salario per le assenze inevitabili di seguito elencate:

a) Ispezione armi e equipaggiamento: ½ giornata. Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore avrà diritto a una giornata intera;

b) Matrimonio del lavoratore e nascita di un figlio: 1 giorno;

c) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figlio): 3 giorni;

d) Decesso di fratelli, genitori o suoceri: 3 giorni;

e) Trasloco della propria economia domestica se il rapporto di lavoro non è disdetto: 1 giorno.

2 Applicazione dell'art. 324a CO: Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'art. 324a del CO.

3 Conteggio: Per le assenze di breve durata, menzionate all'art. 15 cpv. 1 del presente contratto, verrà corrisposto il salario per le ore effettivamente perse, di cui il lavoratore avrebbe fruito se, quel giorno, avesse lavorato normalmente (conformemente al calendario di lavoro vigente).

4 Pagamento: L'indennità verrà corrisposta alla fine del periodo retributivo durante il quale si sono avute queste assenze inevitabili.

Art. 16 Servizio militare, civile e di protezione civile svizzero

1 Entità dell'indennità: Il lavoratore ha diritto a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile o di protezione civile in tempo di pace. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile, ammonta a:

	celibi	coniugati o celibi con persone a carico
per tutta la durata della Scuola Reclute	50%	80%
durante altri servizi militari, civili o di protezione a carattere obbligatorio - nelle prime 4 settimane	100%	100%
- a decorrere dalla 5a e fino alla 21a settimana	50%	80%

2 Diritto all'indennità: Vi è diritto all'indennità quando il rapporto di lavoro:

- a) è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare civile o di protezione civile o
b) dura oltre tre mesi, compreso il servizio militare, civile o di protezione civile.

3 Calcolo della perdita di guadagno: Per il calcolo relativo alla perdita di guadagno ci si basa sul salario orario, settimanale o mensile nonché sulle ore di lavoro considerate dalle norme di legge relative all'indennità per perdita di guadagno (IPG).

4 Deduzioni: Qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore sulle prestazioni IPG i contributi INSAI, del Fondo di coordinamento e del Fondo di formazione, tali contributi non verranno più rimborsati; le indennità di cui all'art. 16 cpv. 1 del presente contratto sono considerate ridotte per un importo pari ai contributi in questione.

5 Coordinamento con le prestazioni IPG: Se le prestazioni previste dal regolamento sull'indennità per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 16 cpv. 1 del presente contratto, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

6 Tacitazione: Con l'adempimento delle condizioni summenzionate viene così tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario, ai sensi degli articoli 324a e 324b del CO.

Art. 17 Retribuzioni (salari base, classi salariali, versamento del salario, 13.ma mensilità)

1 Salari base: Per le classi salariali di seguito elencate valgono i seguenti salari base a cui ha diritto il lavoratore come salario minimo. Restano riservati i casi particolari ai sensi dell'art. 17 cpv. 5 del presente contratto. I salari base per ogni classe salariale ammontano in franchi all'ora risp. mese:

a) nel 1998

V	A	B	C
CHF/ora/mese	CHF/ora/mese	CHF/ora/mese	CHF/ora/mese
27.00/4850.-	23.55/4255.-	21.40/3885.-	Zona di salario base C secondo art. 41 cpv. 1 lett. a CNM 2000 in accordo con appendice 9 al CNM 2000 e il CCL locale per l'edilizia principale della zona contrattuale nella quale l'impresa ferroviaria ha la sua sede.

b) dal 1° gennaio 1999 (stato 1° settembre 1998) secondo zona blu (art. 41 cpv. 2 lett. b CNM 2000):

V	A	B	C
CHF/ora/mese	CHF/ora/mese	CHF/ora/mese	CHF/ora/mese
5000/27.90	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50

2 Classi salariali: Per i salari base stabiliti all'art. 17 cpv. 1 del presente contratto valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali	Requisiti
Lavoratori delle costruzioni ferroviarie C (lavoratori delle costruzioni ferroviarie) B (lavoratori delle costruzioni ferroviarie con conoscenze professionali)	Lavoratori senza conoscenze professionali Lavoratori con conoscenze professionali ma senza certificato professionale, che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B.
Lav. qualificati delle costruzioni ferroviarie A (lavoratori qualificati)	Capi gruppo e macchinisti semiqualeficati con almeno tre anni di attività in questa funzione. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.
Capi V (capi)	Lavoratori qualificati delle costruzioni ferroviarie che vengono riconosciuti dall'impresa come capi.

3 Esperienza professionale: Per i lavoratori che dalle costruzioni e dal genio civile passano alle costruzioni ferroviarie, nell'assegnazione alla classe salariale va tenuto conto dell'esperienza professionale maturata.

4 Assegnazione alla classe salariale: L'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta dal datore di lavoro dopo la prima assunzione nell'impresa e viene comunicata al lavoratore al più tardi a scadenza del periodo di prova. La classe salariale deve essere indicata sul conteggio salariale individuale.

5 Qualifica e adeguamento salariale: Il lavoratore verrà annualmente qualificato dal proprio datore di lavoro nell'ultimo quadrimestre dell'anno civile. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, l'idoneità professionale, il rendimento e l'affidabilità in materia di sicurezza.

6 Regolamentazioni salariali in casi particolari

a) **Casi particolari:** Per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro (eccezione lett. b) con riferimento al presente articolo; i salari base rivestono un carattere puramente indicativo:

1. lavoratori che fisicamente e/o mentalmente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
2. giovani che non hanno ancora compiuto il 17° anno di età, praticanti, scolari e studenti, che vengono occupati per meno di due mesi all'anno civile;
3. lavoratori estranei al settore che vengono occupati nell'edilizia per meno di due mesi all'anno civile;
4. lavoratori delle classi salariali A e B ai sensi del cpv. 2 del presente articolo, la cui assegnazione alla classe salariale è stata modificata in via eccezionale dal nuovo datore di lavoro con contemporanea notifica alla Commissione professionale paritetica competente.

b) **Divergenze d'opinione:** In caso di divergenze d'opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla Commissione professionale paritetica «costruzioni ferroviarie».

7 Versamento del salario in generale: La retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile.

8 Pagamento del salario mensile ponderato: Se il salario viene corrisposto in base alle ore lavorate e il rapporto di lavoro dura da più di sette mesi le ore vanno conteggiate su una media mensile, in modo che venga corrisposto un rispettivo salario mensile costante. Si applica il seguente calcolo: retribuzione oraria x ore totali annue, diviso 12.

9 Divieto di cessione del salario: Il lavoratore non può cedere a terzi le proprie pretese salariali (art. 325 cpv. 2 CO). Cessioni già avvenute, eventualmente anche prima dell'inizio del contratto di lavoro, non vengono riconosciute dal datore di lavoro. Egli versa il salario, con effetto liberatorio, esclusivamente al lavoratore. Una deroga da parte del datore di lavoro può esserci solo nei seguenti casi:

- a) decisioni giudiziarie;
- b) pignoramenti salariali in via esecutiva, ai sensi dell'art. 325 cpv. 1 del CO.

10 Tredicesima mensilità: I lavoratori hanno diritto alla tredicesima a partire dall'inizio del loro impiego presso l'impresa. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima verrà corrisposta pro rata. Il pagamento avviene come segue:

- a) Se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, i lavoratori a salario orario percepiscono a fine anno l'8,3% in più del salario determinante riscosso nell'anno considerato (calcolo secondo la tabella all'allegato 1). Ai lavoratori con retribuzione mensile e a quelli a salario mensile ponderato viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile (calcolo secondo la tabella all'allegato 1). Sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.
- b) **Pagamento pro rata:** se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore verrà corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,3% del salario determinante accumulato durante l'anno civile considerato (calcolo secondo la tabella all'allegato 1). Sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.

Art. 18 Supplementi salariali

1 In caso di deroghe all'orario di lavoro normale, le ore di lavoro diurno non danno diritto a supplemento, fatta eccezione per eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo. È considerato lavoro diurno, ai sensi della Legge sul lavoro, quello prestato fra le 05.00 e le 20.00 in estate e tra le 06.00 e le 20.00 in inverno.

2 Lavoro straordinario: Il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie nella misura in cui è in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede (art. 321 c cpv. 1 CO). Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro è retribuito con il salario base e un supplemento conformemente all'art. 321 c cpv. 3 CO. Datore di lavoro e lavoratore possono concordare per iscritto che la compensazione intervenga entro la fine di marzo

dell'anno successivo, sotto forma di supplemento in tempo pari al 25%. Riguardo alle ore flessibili si applica unicamente l'art. 12 cpv. 5 del presente contratto, che ha la precedenza sulle disposizioni di questo articolo.

3 Lavoro di domenica: Per il lavoro di domenica (da sabato alle 17.00 fino a lunedì alle 5.00 in estate e alle 6.00 in inverno) viene corrisposto un supplemento del 50% (nelle zone nelle quali il contratto collettivo di lavoro per l'edilizia principale prescrive maggiori supplementi salariali, si applicano questi ultimi). Viene considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali valevoli per i lavoratori delle FFS della regione.

Art. 19 Indennità e rimborso spese

1 Lavoro notturno continuo: Per il lavoro notturno continuo e il lavoro notturno tra le 20.00 e le 5.00 in estate, risp. le 6.00 in inverno, viene pagata un'indennità di CHF 48.-. Per singole ore di lavoro notturno vengono pagati CHF 6.- all'ora (al massimo per 5 ore), a meno che non si tratti di ore prestate in anticipo convenute con i lavoratori. Per questi lavori non vengono corrisposti supplementi salariali o altre indennità, eccezione fatta per ore prestate nelle notti da sabato a domenica o da domenica a lunedì. Qualora la legge sul lavoro venga emendata, le parti contraenti il presente contratto intavolano trattative per adeguare le disposizioni che sono direttamente legate a tali modifiche.

2 Indennità di trasferta: I lavoratori che vengono trasferiti dall'impresa da un cantiere a un altro hanno diritto alle spese di viaggio (costo del biglietto) così come a un'indennità per la perdita di salario che ne deriva. Al lavoratore devono essere rimborsate le spese supplementari inevitabili risultanti dalla trasferta.

3 Indennità per il vitto: A compensazione delle spese per trasferta (art. 327a e 327 b CO) a tutti i lavoratori delle costruzioni ferroviarie viene corrisposto un supplemento di CHF 14.50 al giorno. Se sono le Ferrovie Federali Svizzere (FFS) a provvedere al vitto o se questo viene messo a disposizione in una mensa dell'impresa, il lavoratore non ha diritto all'indennità e le spese del vitto vanno a carico del datore di lavoro. Se un lavoratore per un motivo fondato, in particolare per motivi religiosi, non può prendere il vitto alla mensa, ha diritto a un'indennità di CHF 9.50 al giorno. Questi importi vengono adeguati nella misura in cui eventuali aumenti possano essere scaricati sui committenti principali.

4 Indennità per l'auto: In caso di utilizzo, su richiesta del datore di lavoro, di un autoveicolo di proprietà del lavoratore vengono corrisposte le seguenti indennità:

- a) autovettura CHF 0.60 a km
- b) motocicletta CHF 0.45 a km
- c) ciclomotore CHF 0.30 a km

Il proprietario del veicolo è tenuto, nel limite del possibile, a trasportare anche colleghi di lavoro.

5 Tempo di viaggio: Se il tempo di viaggio giornaliero per recarsi sui cantieri fuori sede per l'andata ed il ritorno dal e al posto di raccolta comporta 30 minuti o meno, questo tempo di viaggio non viene indennizzato. Come punto di partenza vale la sede dell'impresa o l'alloggio assegnato dal datore di lavoro; a questo proposito è determinante la località più vicina al cantiere. Se invece il tempo richiesto è superiore a 30 minuti al giorno, per il tempo richiesto in più (cioè oltre i 30 minuti) sarà corrisposto il salario base. Per salario base si intende il salario individuale contrattualmente convenuto, escluse le indennità e i supplementi.

6 Lavori in galleria: Per i lavori in galleria l'indennità viene corrisposta in base ai parametri stabiliti dal regolamento FFS del 1° maggio 1980 relativo all'indennità per i lavori in galleria, di cui riportiamo alcuni estratti qui di seguito:

«2. Per i lavori in gallerie che, secondo i piani grafici, superano i 200 metri, viene corrisposta un'indennità di CHF 7.-. Per lavori in gallerie più corte non sussiste questo diritto. Nel campo dei lavori sotterranei con trasporti pubblici sono indennizzati solamente quei lavori chi si svolgono oltre la fine dei binari.

3. Il diritto all'indennità sussiste nel caso di permanenza minima di

- 3 ore senza interruzione in una galleria, oppure
- 5 ore durante un turno in una o più gallerie, se vi sono previsti degli intervalli.

4. Durante un turno, l'indennità viene versata una sola volta.

5. Con quest'indennità vengono compensate con una somma forfetaria le difficoltà del lavoro in galleria, quali rumori, sudicio, polvere, gas di scarico, correnti, caldo, illuminazione artificiale, maggiore attenzione ecc. Con il diritto a questa indennità cade quella sugli abiti da lavoro del personale tecnico».

7 Indennità per addetto alla sicurezza: Qualora un lavoratore delle costruzioni ferroviarie venga nominato addetto alla sicurezza (purché abbia il necessario certificato), durante questa funzione ha diritto almeno al salario della classe A.

8 Assegni familiari: Eventuali assegni familiari che il datore di lavoro deve versare, verranno corrisposti, per quanto riguarda l'entità e il diritto di beneficio, secondo le regolamentazioni vigenti nel settore principale dell'edilizia, in virtù delle prescrizioni legali cantonali o delle disposizioni stabilite nei contratti collettivi di lavoro.

Art. 20 Indennità di intertemperie

1 Sospensione dei lavori: I lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti, nella misura in cui è tecnicamente possibile, in caso di intertemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/o oppure impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso). L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità o meno di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.

2 Diritto all'indennità: Il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intertemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo (indennità d'intertemperie) tenendo conto del cpv. 3 del presente articolo. Tale indennità ammonta all'80% del salario base e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Danno diritto all'indennità d'intertemperie tutte le ore, le mezze giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione. Per il resto, gli obblighi, in modo particolare gli anticipi nell'ambito dell'indennità per intertemperie, vengono regolati dall'assicurazione contro la disoccupazione.

3 Compensazione in tempo (computo alle ore flessibili): La compensazione in tempo della stessa durata, con computo alle ore flessibili ai sensi dell'art. 12 cpv. 5 del presente contratto, è permessa solo quando:

- a) le ore perse a causa del maltempo non possono essere fatte valere presso l'assicurazione contro la disoccupazione e non si tratta di tempo d'attesa a carico del datore di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione
- b) il lavoratore può disporre liberamente del suo tempo.

4 Uffici di pagamento: Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità di assicurazione contro la disoccupazione delle organizzazioni di lavoratori che sono parte contraente di questo CCL.

5 Disponibilità a riprendere il lavoro: Durante un'interruzione del lavoro, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento, a meno che il datore di lavoro gli abbia concesso di disporre liberamente del suo tempo (vedi cpv. 3 del presente articolo). In più, durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve accettare, dietro disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, l'esecuzione di ogni altro lavoro che ragionevolmente si può attendere da lui. Per lavoro che si può «ragionevolmente» attendere s'intende ogni lavoro che è generalmente usuale nella professione della costruzione e che il lavoratore è in grado di eseguire. Il lavoratore che svolge tale lavoro ha diritto al salario base.

Art. 21 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

1 Pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: L'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva* per i lavoratori assoggettati al presente contratto che garantisca un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultimo salario versato secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. Con il versamento dell'indennità giornaliera di malattia viene interamente tacitato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324a/b del CO.

2 Premi

a) **Versamento dei premi:** i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera vengono assunti dall'impresa e dal lavoratore in ragione della metà.

b) **Pagamento differito delle indennità giornaliera:** qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 30 giorni al massimo e un giorno di carenza per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80% del salario perso durante il periodo di differimento. In tal caso, il lavoratore deve comunque pagare la metà del premio che sarebbe necessario a coprire l'80% dell'ultimo salario corrisposto a partire dal 2. giorno. L'impresa deve comprovare l'ammontare del premio sulla base della struttura tariffaria ufficiale (tabella delle tariffe) dell'assicuratore.

3 Condizioni minime di assicurazione: Le condizioni assicurative devono corrispondere, come minimo, alle seguenti norme:

- a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro,

* Per quanto riguarda la compensazione si applica in particolare l'art. 12 cpv. 5 lett. c del presente contratto

* Secondo le disposizioni della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMa) o sul contratto d'assicurazione (LCA).

- b) il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo un giorno di carenza, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno verrà corrisposta durante questo periodo dal datore di lavoro;
- c) il pagamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi;
- d) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%;
- e) l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza e non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;
- f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;
- g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliera di malattia o quando lo siano solo con riserva;
- h) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 LAMal, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione collettiva senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.
- 4 «Guida»: valgono inoltre le disposizioni degli enti assicuratori, elaborate di concerto con le parti contraenti, contenute nella Guida «Assicurazione di indennità giornaliera per le costruzioni ferroviarie» (vedi allegato 2).
- 5 **Modello managed-care**: Tali modelli vengono ammessi**, purché complessivamente:
- a) vengano rispettate le prestazioni minime ai sensi del cpv. 3 del presente articolo (che la Commissione professionale paritetica «Costruzioni ferroviarie» dovrà confermare)
- b) ne risulti un risparmio di premi di almeno il 10% rispetto a una consueta assicurazione collettiva di indennità giornaliera dello stesso assicuratore ai sensi del cpv. 3 del presente articolo e
- c) tutti i lavoratori interessati all'interno dell'impresa accettino un tale modello.

Art. 22 Assicurazione contro gli infortuni

- 1 **Prestazioni in caso d'infortunio**: In caso d'infortunio di un lavoratore, l'azienda non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dall'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (INSAI) coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza dell'INSAI devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato. Viene così tacitato l'obbligo da parte dell'impresa di versare il salario ai sensi dell'art. 324a/b CO.
- 2 **Riduzione delle prestazioni da parte dell'INSAI**: Se il INSAI esclude o riduce le prestazioni dell'assicurazione per colpevolezza dell'assicurato o pericoli straordinari o atti temerari ai sensi degli articoli 37-39 LAINF, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo del INSAI, come pure per i giorni di carenza.
- 3 **Premi**: I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

Art. 23 Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore

- 1 **Condizioni ed entità**: Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato, a contare dal giorno della morte e sempreché il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 CO), come segue:
- a) fino alla fine del 5° anno di servizio: una mensilità lorda;
- b) a partire dal 6° anno di servizio: due mensilità lorde.
- 2 **Possibilità di computo**: Se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni coprenti il rischio di morte, queste possono essere computate al salario da versare come segue:
- a) premio interamente a carico del datore di lavoro: interamente;
- b) premio paritetico: quota parte della prestazione corrispondente al contributo del datore di lavoro.
- 3 **Esclusione del computo**: È escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria.

Art. 24 Indennità di partenza

- 1 **Principio**: Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni di età cessa dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare un'indennità di partenza corrispondente da 2 fino a 8 salari mensili, conformemente alle disposizioni degli articoli 339b-339d CO. Per il calcolo dell'indennità si veda la relativa tabella orientativa (vedi allegato 3).
- 2 **Scadenza**: L'indennità di partenza è esigibile a conclusione del rapporto di lavoro. Mediante accordo scritto fra lavoratore e datore di lavoro l'esigibilità può essere differita.

Art. 25 Previdenza professionale

- 1 **Principio**: I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso. Riguardo alle prestazioni e ai rischi assicurati, nonché al salario assicurato e all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).
- 2 **Informazione**: Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni assicurative ed hanno diritto a una partecipazione adeguata negli organi dell'istituzione di previdenza del personale.

Art. 26 Obbligo di diligenza e fedeltà

- 1 **Principio**: Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
- 2 **Uso di macchine, utensili, ecc.**: Il lavoratore deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.
- 3 **Responsabilità**: Il lavoratore è responsabile per il danno provocato intenzionalmente o per negligenza nei confronti del datore di lavoro. Riguardo alla diligenza di cui deve dar prova il lavoratore si rinvia all'art. 321e del CO.

Art. 27 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro

- Se il datore di lavoro garantisce a un lavoratore un rapporto di lavoro per un determinato termine contrattuale, risp. per una durata determinata, e se per sua colpa non rispetta il relativo accordo, egli deve pagare al lavoratore il salario.

Art. 28 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

- 1 **Principio**: Qualora il lavoratore non adempia a una o più fattispecie elencate al cpv. 2 di questo articolo, egli deve versare al datore di lavoro quale indennizzo un importo pari a un quarto della retribuzione media mensile di base per ognuno dei casi citati (tali indennizzi sono cumulabili). Il datore di lavoro ha inoltre diritto ad essere risarcito per danni supplementari.
- 2 **Obbligo di risarcimento**: L'obbligo di indennizzare da parte del lavoratore matura quando:
- a) non rispetta, per sua colpa, la data concordata sul contratto per l'inizio del lavoro. I termini di tolleranza sono i seguenti:
- 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
 - 5 giorni per tutti gli altri lavoratori che entrano in Svizzera;
- b) non rispetta, per sua colpa, la data contrattuale di risoluzione del rapporto di lavoro o non rispetta i termini di disdetta; termine di tolleranza 2 giorni;
- c) non rispetta, per sua colpa, le convenzioni stipulate nel contratto di lavoro individuale in merito alla durata e al periodo di godimento delle vacanze; termine di tolleranza 2 giorni.
- 3 **Dovere di notifica**: Se le premesse per l'obbligo di risarcimento sono adempite, il datore di lavoro deve informarne per iscritto il lavoratore interessato entro la fine del periodo di paga seguente.
- 4 **Assenza dal posto di lavoro**: Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi importanti o lo lascia senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto a un risarcimento ai sensi dell'art. 337d CO. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, scade quello secondo i cpv. 2 e 3 del presente articolo.

Art. 29 Disposizioni per l'applicazione

- Le disposizioni relative all'applicazione del presente contratto sono disciplinate nell'allegato 6 dello stesso. L'allegato 6 è parte integrante del presente contratto.

Art. 30 Entrata in vigore, durata del contratto e disdetta

- 1 **Entrata in vigore e durata**: Il presente contratto entra in vigore con la dichiarazione di obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale, al più tardi il 1° settembre 1998 e sostituisce il contratto del 12 aprile 1995. Fondamentalmente è valido fino al 31 dicembre 2000.
- 2 **Scioglimento**: Qualora il CNM 2000 dovesse essere disdetto anticipatamente da una delle parti contraenti, anche il presente contratto può essere disdetto dalle parti contraenti osservando un termine di preavviso di tre mesi.

** Solo per assicurazioni secondo la LCA.

Zurigo, 16 marzo 1998

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

H. Pleischer H. Bütkofer

PER L'ASSOCIAZIONE SVIZZERA DELLE IMPRESE FERROVIARIE

H. Blum M. Vanoli

PER IL SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

H. Baumann M. Buchs

PER LA FEDERAZIONE CRISTIANA DEGLI OPERAI DEL LEGNO ED EDILI DELLA SVIZZERA

P. Scola E. Favre

ALLEGATI

- 1 Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze e della 13.ma mensilità
- 2 «Guida» Assicurazione di indennità giornaliera di malattia per le costruzioni ferroviarie
- 3 Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza ai sensi dell'art. 24 del CCL
- 4 Convenzione sulla proroga del CCL per le costruzioni ferroviarie e relativi adeguamenti del 19 gennaio 1998
- 5 Attività aziendali delle imprese delle costruzioni ferroviarie
- 6 Disposizioni di applicazione

ALLEGATO 1

Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze (art. 13 del presente contratto) e della 13.ma mensilità (art. 17 cpv. 9 del presente contratto)

Generi di salario e altre prestazioni versate dal datore di lavoro al lavoratore		Diritto del lavoratore a: Salario durante le vacanze e 13.ma mensilità	
1	Salari base		
101	Salario orario, settimanale, mensile	si	si
2	Altre prestazioni con carattere salariale		
201	13.ma mensilità	no	no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consigli d'amministrazione	no	no
204	Tantiemes	no	no
3	Salari in caso di assenze		
301	Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	si
302	Salario nei giorni festivi	si	si
303	Salario assenze inevitabili secondo CCL	si	si
304	Indennità intemperie secondo CCL	si	si
305	Indennità per perdita salariale a causa di lavoro ridotto	si	si
306	Indennità per perdita salariale da parte del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹⁾	no ¹⁾
307	Versamento del salario durante la formazione professionale, nella misura in cui è superiore alle indennità Parifonds	si	si
308	Indennità giornaliera malattia, indennità infortuni INSAI	no ²⁾	no ²⁾
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni di carenza INSAI)	si	si
310	Versamento del salario durante SM, SC o SPC	si ³⁾	si ³⁾
311	Premio fedeltà secondo art. 38, cpv. 4 del CNM 2000	si	si
4	Salari in natura		
401	Salari in natura	si	si
402	Indennità per alloggio	si	si
403	Appartamento di servizio	no	si
5	Supplementi e premi		
501	Supplementi per lavoro straordinario	si ⁴⁾	si ⁴⁾
502	Supplementi per lavoro notturno e domenicale	si	si
503	Supplementi per tempo di viaggio	si ⁴⁾	si ⁴⁾
504	Supplementi per lavori in acqua, fango o condizioni difficili	si ⁴⁾	si ⁴⁾
505	Supplementi per lavori sotterranei	si	si
506	Premi d'avanzamento, successo o durata	si	si
6	Indennità e spese		
601	Indennità pranzo	no	no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603	Indennità per il tragitto, se rimborso spese	no	no
604	Biglietti di trasporto gratuite o a prezzo ridotto	no	no
605	Rimborso spese di trasferta	no	no
606	Rimborso spese di ogni genere	no	no
607	Indennità per lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no	no
608	Indennità di altitudine, se rimborso spese	no	no
609	Indennità vestiario per forte usura	no	no
7	Regali e prestazioni diverse		
701	Regali per anzianità di servizio, gratifiche	no	no
702	Regali in natura	no	no
703	Indennità di partenza	no	no
704	Salario pagato in caso di decesso	no	no
705	Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione (p.e. finanziamento di corsi)	no	no
706	Elargizioni in caso di giubilee aziendali (solo ogni 25 anni)	no	no
707	Contributi AVS/AI/IPG/AD o imposte assunte dal datore di lavoro	no	no
708	Premi di riconoscimento per proposte	no	no
709	Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
710	Altri premi di fedeltà oltre a quelli della cifra 311	no	no
8	Salari per lavoro a cottimo	⁵⁾	⁵⁾

- ¹⁾ Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13.ma mensilità è compreso nelle prestazioni del Parifonds.
- ²⁾ Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13.ma mensilità è compreso nella prestazione dell'INSAI e deve essere co-assicurato nell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia.
- ³⁾ Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13.ma mensilità è compreso nella prestazione dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa compensazione e viene accreditato al datore di lavoro.
- ⁴⁾ Il diritto al salario per le vacanze e alla 13.ma mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), il tempo di viaggio (pos. 503), rispettivamente il supplemento per lavoro nell'acqua e nel fango, altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504), sono calcolati in base alle ore, non quando però il conteggio avviene in base a importi forfetari in franchi. Per queste posizioni non hanno parimenti diritto al salario per le vacanze e alla 13.ma mensilità i lavoratori che percepiscono il salario mensile.
- ⁵⁾ In caso d'impiego di cottimisti si deve applicare una regolamentazione conformemente all'art. 46 del CNM 2000 (lavoro a cottimo) e all'art. 50 del CNM 2000 (modalità di pagamento), specialmente per quanto concerne il diritto alle vacanze e alla 13.ma mensilità.

ALLEGATO 2

«GUIDA»

Assicurazione di indennità giornaliera di malattia per le costruzioni ferroviarie del 16 marzo 1998

CAPITOLO I GENERALITÀ

Art. 1 Principi

- 1 La presente guida elenca le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'art. 21 di questo contratto per il periodo che va dall'entrata in vigore del CCL fino al 31 dicembre 2000. Queste condizioni garantiscono a tutti i lavoratori assicurati lo stesso diritto alle prestazioni in caso di malattia.
- 2 Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore di lavoro.
- 3 Sono ammissibili contratti di assicurazione che prevedono soluzioni migliorative.

² Questa guida sostituisce quella dell'12 aprile 1995.

CAPITOLO 2 CONDIZIONI CHE OGNI CONTRATTO D'ASSICURAZIONE DEVE SODDISFARE

Art. 2 Entità dell'indennità giornaliera

- 1 L'indennità giornaliera è pari all'80% del salario a partire dal secondo giorno. Il datore di lavoro ha facoltà di assumersi il rischio per i primi 30 giorni, rispettivamente di assicurare l'indennità giornaliera entro il termine massimo di 30 giorni (per quanto attiene al passaggio all'assicurazione individuale, si rinvia all'art. 9 di questa guida).
- 2 Il salario è considerato al lordo, comprese le indennità di vacanze e di giorni festivi e la tredicesima mensilità. Se contrattualmente non è stata stabilita alcuna disposizione che oltrepassi questo quadro, la base per calcolare il guadagno giornaliero è data dall'orario di lavoro fissato nel contratto collettivo.
- 3 Per gli assicurati retribuiti mensilmente, il guadagno giornaliero corrisponde a 1/365 del salario annuale.
- 4 Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e a disoccupazione devono essere discusse con l'assicurazione prima dell'introduzione dell'orario ridotto o dell'inizio del periodo di disoccupazione. In genere vale il principio che il lavoratore malato non deve beneficiare di un'indennità giornaliera più alta del lavoratore in disoccupazione o di quello che lavora a orario ridotto.
- 5 Adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione in caso di malattia.
- 6 In caso di perdita di salario per malattia non può essere detratto dall'indennità giornaliera il premio relativo all'assicurazione per questa prestazione. Nell'assicurazione di indennità giornaliera ai sensi della LAMal il premio deve essere versato.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

- 1 L'indennità giornaliera viene versata dal 2° giorno per un'invalidità al lavoro di almeno il 50%, certificata dal medico o dal chiropratico, ma al più presto con tre giorni di anticipo rispetto alla prima visita medica (nel caso di pagamento differito dell'indennità giornaliera, alla scadenza del periodo di attesa di 30 giorni al massimo).

Art. 4 Giorno di carenza

- È considerato giorno di carenza il primo giorno di malattia per il quale sussiste il diritto a retribuzione. Il giorno di carenza decade, se entro 90 giorni dopo la ripresa del lavoro subentra nuovamente l'invalidità a seguito della stessa malattia (ricaduta).

Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative

- 1 Le prestazioni vengono versate al massimo durante 720 giorni nel corso di 900 giorni consecutivi. Per quanto concerne l'obbligo di proroga del pagamento del salario da parte del datore di lavoro o la protezione contro il licenziamento, vale l'art. 22, risp. 11, del presente contratto.
 - 2 Le prestazioni in caso di maternità vanno estese per legge a 16 settimane, di cui almeno 8 settimane devono cadere nel periodo posteriore al parto¹. La durata dell'indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 720 giorni. Per quanto concerne il diritto all'indennizzo nel caso di gravidanza decorrenti da una data anteriore a quella dell'inizio dell'assicurazione, valgono in linea di principio le disposizioni dell'art. 7 di questa guida.
 - (Nota per gli assicuratori privati: le complicazioni della gravidanza e del parto sono equiparate alle malattie.)
 - 3 Per quanto riguarda la durata di diritto alle prestazioni, i giorni di invalidità parziale al lavoro vengono computati solo proporzionalmente.
 - 4 Eventuali prestazioni dell'INSAI, AI, LPP e Assicurazione Militare, così come di terzi responsabili, vengono computati alle prestazioni di indennità giornaliera, in modo tale che l'assicurato benefici al massimo della totalità del salario perduto. In caso di riduzione dell'indennità giornaliera a seguito di sovrassicurazione i giorni di prestazione vengono calcolati dividendo l'importo complessivo delle indennità giornaliere versate per l'ammontare dell'indennità giornaliera assicurata. I giorni così conteggiati vengono computati alla durata delle prestazioni.
 - 5 Gli assicurati che hanno diritto a una rendita di vecchiaia AVS usufruiscono nell'ambito dell'indennità giornaliera di una copertura per, al massimo, i seguenti periodi:
- | Anni di servizio nell'azienda | Durata delle prestazioni |
|-------------------------------|--------------------------|
| fino a 10 anni | 90 giorni |
| oltre 10 anni | 120 giorni |
| oltre 15 anni | 150 giorni |
| oltre 20 anni | 180 giorni |

Art. 6 Ammissione

- 1 L'assicurazione inizia il giorno in cui il lavoratore, in virtù dell'assunzione, comincia o avrebbe dovuto cominciare a lavorare.
- 2 Il limite massimo di età per l'ammissione all'assicurazione è l'età pensionabile di vecchiaia secondo l'AVS.

Art. 7 Riserve assicurative²

- 1 Nell'assicurazione sociale gli assicurati devono essere informati dalla cassa malati per iscritto su eventuali riserve assicurative con l'indicazione delle possibilità di ricorso.
 - 2 Nell'assicurazione malattia privata l'assicurato va informato per iscritto dalla compagnia di assicurazione all'inizio del rapporto di lavoro, che le malattie già curate in precedenza vengono indennizzate in base a una scala conforme all'obbligo di retribuzione del datore di lavoro.
 - 3 Invalidità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima di entrare nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:
- | Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto in una azienda assoggettata al CNM | Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia |
|---|--|
| fino a 6 mesi | 4 settimane |
| fino a 9 mesi | 6 settimane |
| fino a 12 mesi | 2 mesi |
| fino a 5 anni | 4 mesi |

- 4 Sono garantite le piene prestazioni (conformemente all'art. 5 di questa guida) se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo dell'edilizia principale svizzera. Non sono prese in considerazione interruzioni inferiori a 90 giorni (rispettivamente 120 giorni per i lavoratori stagionali).

Art. 8 Estinzione dell'assicurazione

- Il diritto alle prestazioni si estingue:
 - a) con l'uscita dalla cerchia degli assicurati;
 - b) se il contratto viene annullato o sospeso;
 - c) se è stato esaurito il massimo delle prestazioni.

Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione

- 1 L'assicurato deve essere informato sui propri diritti di passaggio all'assicurazione individuale:
- a) nell'assicurazione sociale, da parte della cassa malati per iscritto e con menzione delle norme di legge dell'assicurazione contro le malattie;
- b) nell'assicurazione privata, da parte della compagnia assicuratrice, per iscritto e con menzione delle condizioni generali di assicurazione.
- Sono ammesse altre forme di informazione sui diritti di passaggio durante il rapporto di lavoro (l'onere della prova compete al datore di lavoro).
- 2 Nei casi di cui all'art. 8 lett. a e b di questa guida, l'assicurato può passare all'assicurazione individuale dell'organismo che gestisce l'assicurazione collettiva, senza un nuovo esame del suo stato di salute. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato al momento della stipulazione del contratto dell'assicurazione collettiva. I giorni di malattia indennizzati dall'assicurazione collettiva vengono computati alla durata del diritto alle prestazioni dell'assicurazione individuale. L'indennità giornaliera assicurabile nell'ambito dell'assicurazione individuale può corrispondere al massimo all'ultimo salario assicurato prima del passaggio.
- 3 Se l'assicurato passa a un'altra assicurazione collettiva di indennità giornaliera ai sensi di questo contratto collettivo di lavoro, si applica per analogia l'art. 9 cpv. 2 di questa guida. Un'eventuale continuazione del pagamento delle indennità giornaliere è di competenza del nuovo assicuratore. La stessa regolamentazione vale anche per il trasferimento di un intero gruppo di assicurati. In questo caso l'assicurato non beneficia del diritto di passaggio di cui all'art. 9 cpv. 2 di questa guida.
- 4 Il tempo di attesa può essere al massimo di un giorno. Eccezione: nel caso di disoccupazione, l'indennità giornaliera deve essere assicurata, a partire dal 31° giorno, per un tasso pari a quello dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Art. 10 Area geografica di validità

- 1 L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore ai tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura ed i medici sconsigliano il viaggio di rientro in Svizzera.

2 Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza il consenso dell'assicuratore ha diritto alle prestazioni soltanto a partire dal momento del suo rientro in Svizzera.

3 Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del permesso di residenza né del permesso di domicilio, l'obbligo di prestazione dell'assicuratore si estingue con la scadenza del permesso di lavoro, o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato di Liechtenstein, eccezione fatta per i casi di soggiorno in case di cura in Svizzera, certificati dal punto di vista medico e a condizione che vi sia l'autorizzazione della polizia degli stranieri.

4 Il lavoratore frontaliero va trattato, per quel che concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato in una zona di confine limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è comunque consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad altra regione estera.

Art. 11 Disposizioni finali

Per il resto sono applicabili le condizioni generali di assicurazione, rispettivamente gli statuti e i regolamenti dell'assicuratore.

ALLEGATO 3

Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza giusta l'art. 24 del CCL costruzioni ferroviarie («Direttive»)

Età	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
A*																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Anni di servizio

Scala per un massimo di 40 anni di servizio. L'indennità di partenza è riportata in mensilità.

ALLEGATO 4

CONVENZIONE SULLA PROROGA DEL CCL PER LE COSTRUZIONI FERROVIARIE E RELATIVI ADEGUAMENTI del 19 gennaio 1998

- Le parti contraenti il contratto collettivo di lavoro per le costruzioni ferroviarie del 12 aprile 1995,
- in considerazione delle condizioni estremamente difficili in cui versa ormai da anni l'edilizia principale svizzera, e in particolare la costruzione di binari, e
 - nell'intento di stabilire, nonostante questa difficile situazione economica, da un lato una proroga dell'attuale contratto collettivo di lavoro (e quindi il passaggio a un CCL per le costruzioni ferroviarie 2000, che si riallaccia fondamentalmente al CNM 2000) e dall'altro una flessibilizzazione dell'orario di lavoro e un adeguamento salariale,
- convengono quanto segue:

CAPITOLO 1 PROROGA DEL CCL PER LE COSTRUZIONI FERROVIARIE 95/97

- Art. 1 Proroga del CCL per le costruzioni ferroviarie 95/97 / Dichiarazione di obbligatorieta generale
 - 1 Il CCL per le costruzioni ferroviarie 95/97, che scade il 31 dicembre 1997, viene prorogato fino all'entrata in vigore del CCL per le costruzioni ferroviarie 2000, al massimo fino al 31 agosto 1998.
 - 2 Le parti contraenti il CCL si impegnano affinché il CCL per le costruzioni ferroviarie 95/97 venga dichiarato al più presto di obbligatorieta generale dal Consiglio federale fino al 31 agosto 1998 (proroga).

CAPITOLO 2 DISPOSIZIONI MATERIALI

Art. 2 Principi

- 1 Le disposizioni materiali riportate qui di seguito si basano sulla convenzione del 19 dicembre 1997 tra le parti contraenti il CNM relativa alla fissazione dei valori di riferimento centrali per il CNM 2000.
- 2 Se entro il 31 marzo 1998 le parti contraenti il CNM non trovano un accordo sul CCL per le costruzioni ferroviarie (versione tedesca), la presente convenzione cessa di essere in vigore al 1° aprile 1998.

Art. 3 Riduzione dell'orario di lavoro risp. adeguamento salariale

- 1 A partire dal 1998 il totale determinante delle ore annuali ammonta:
 - 2125 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane x 40,75 ore).
- 2 In base al salario individuale al 31 dicembre 1997, il salario al 1° gennaio 1998 deve essere adeguato come segue:
 - per un lavoratore con salario orario: fr. 0.15 / ora

Art. 4 Ore flessibili

- 1 Riguardo alle ore flessibili si conviene di adottare integralmente l'art. 5 della convenzione quadro del 19 dicembre 1997 tra le parti contraenti il CNM e di inserire nel contratto l'art. 53 cpv. 2 CNM 95/97 così emendato.

CAPITOLO 3 ADEGUAMENTI CONTRATTUALI

Art. 5 Adeguamenti contrattuali al 1999 e 2000

- 1 A partire dal 1999 il totale determinante delle ore annuali ammonta a:
 - 2112 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore);
- 2 In base al salario individuale al 31 dicembre 1998, il salario al 1° gennaio 1999 deve essere adeguato come segue:
 - per un lavoratore con salario orario: fr. 0.15 / ora.
- 3 Le ore flessibili stabilite all'art. 5 della convenzione quadro del 19 dicembre 1997 tra le parti contraenti il CNM (vedi anche art. 4 della presente convenzione) vengono fissate a partire dal 1° gennaio 1999 a 75 ore e valgono anche per il presente contratto.
- 4 Per il 1999 non sono previsti altri adeguamenti contrattuali. Se la situazione economica nell'edilizia principale dovesse registrare cambiamenti sostanziali e/o se l'indice nazionale dei prezzi al consumo dovesse segnalare un notevole rialzo (stato: 103,9 punti, novembre 1997), le parti contraenti il CCL per le costruzioni ferroviarie intavolano delle trattative in applicazione dell'art. 51 CNM 2000 su un adeguamento dei salari base e dei salari effettivi in percentuale o in franchi.
- 5 Nell'autunno 1999 le parti contraenti il CCL per le costruzioni ferroviarie intavolano trattative per l'adeguamento contrattuale del CCL per le costruzioni ferroviarie 2000 su:
 - a. un eventuale adeguamento dei salari base e/o dei salari effettivi in percentuale o in franchi e/o
 - b. un cambiamento degli orari di lavoro e delle ore flessibili.
- 6 Se entro il 15 ottobre 1999 le parti contraenti il CCL per le costruzioni ferroviarie non si accordano sugli adeguamenti contrattuali ai sensi dei cpv. 4 e 5 della presente convenzione, si applica l'art. 51 cpv. 3 CNM 2000.

¹ Art. 74 cpv. 2 LAMal.

² Art. 69 LAMal.

³ Prendere nota dell'art. 71 LAMal.

CAPITOLO 4 DISPOSIZIONI FINALI

Art. 6 Entrata in vigore e durata

1 La presente convenzione è parte integrante del CCL per le costruzioni ferroviarie 2000, che - se non stabilito altrimenti - si riallaccia al CNM 2000 (cfr. situazione contrattuale attuale: art. 2 cpv. 2 CCL per le costruzioni ferroviarie 95/97).

2 La presente convenzione entra in vigore il 1° gennaio 1998 ed è valida fino al 31 dicembre 1998, a meno che nella convenzione siano espressamente previsti altri termini di scadenza oppure parti della convenzione siano realizzate prima di tale termine (per lo scioglimento anticipato cfr. art. 2 cpv. 2 della presente convenzione).

In caso di controversie di interpretazione fa testo unicamente la versione originale tedesca.

Zurigo, 19 gennaio 1998

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

H. Pletscher

H. Bütikofer

ASSOCIAZIONE SVIZZERA DELLE IMPRESE FERROVIARIE

H. Blum

M. Vanoli

PER IL SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

H. Baumann

M. Buchs

PER LA FEDERAZIONE CRISTIANA DEGLI OPERAI DEL LEGNO ED EDILI DELLA SVIZZERA

P. Scola

E. Favre

ALLEGATO 5

Attività aziendali delle imprese costruzione di binari (complemento all'art. 1 CCL costruzioni ferroviarie 2000)

Il campo di attività aziendale per le imprese costruzione di binari include:

- Cifra 1** Ricostruzione totale di binari principali e secondari;
- sostituzione di vecchie rotaie, traversine, dispositivi di fissaggio, pietrisco e costruzione di un nuovo planum con PSS o HMT 32;
 - costruzione di banchine e loro raccordi. Questi lavori includono anche la neutralizzazione dei binari con saldatura di tutti i giunti delle rotaie e costruzione dei necessari circuiti elettrici.
- Cifra 2** Ricostruzione di rotaie in binari principali e secondari
- sostituzione delle vecchie rotaie in una o entrambe le linee, con neutralizzazione, saldatura dei giunti delle rotaie e sostituzione dei vecchi dispositivi di fissaggio;
 - controllo dello scartamento e degli impianti.
- Cifra 3** Ricostruzione di traversine in binari principali e secondari
- sostituzione di vecchie traversine e fissaggi con contemporaneo rinnovo del pietrisco e costruzione di banchine.
- Cifra 4** Ricostruzione di scambi
- sostituzione di scambi (parti intere);
 - costruzione del planum con PSS o HMT 32;
 - costruzione di banchine con bordi di raccordo;
 - montaggio di dispositivi di riscaldamento negli aghi degli scambi.
- Cifra 5** Lavori di manutenzione nei e sui binari
- pulizia di banchine, fosse e tubi di drenaggio, pozzetti (garantire ovunque il deflusso di acqua);
 - sostituzione di materiale della soprastruttura danneggiato, come rotaie, traversine, dispositivi di fissaggio, parti degli scambi, parti centrali, dilatazioni, giunti di isolamento;
 - riparazione di saldature di rotaie danneggiate;
 - regolazione dello scartamento e tiraggio dei dispositivi di fissaggio;
 - verifica della massa di controllo degli scambi e delle parti centrali;
 - aggiunta di pietrisco e livellamento del profilo del pietrisco;
 - calcolatura dei binari e controllo della loro posizione;
 - controllo dei punti di assicurazione e costruzione delle necessarie correzioni;
 - calcolatura delle traversine di spinta e ostacolo;
 - levigazione e sbavatura delle rotaie e degli scambi;
 - smierigliatura delle superfici di rotolamento;
 - controllo degli aghi degli scambi;
 - controllo dei supporti dei giunti;
 - controllo dei collegamenti delle rotaie;
 - lavori di manutenzione della scarpa; a;
 - pulizia degli scambi;
 - sgombero della neve.
- Cifra 6** Drenaggio dei binari
- drenaggio del planum;
 - deviazione dell'acqua di superficie;
 - costruzione di tubi di drenaggio, pozzi di controllo, pozzi di drenaggio, fosse di drenaggio;
 - abbassamento del livello freatico;
 - pulizia e risciacquo di tubi di drenaggio.
- Cifra 7** Marciapiedi
- costruzione di nuovi marciapiedi con relativi lavori di edilizia e genio civile.
- Cifra 8** Cavi
- costruzione di nuovi canali per cavi ai binari con attraversamento di binari, blocchi di condotti per cavi, inserimento di cavi, tracciati;
 - demolizione di vecchi canali per cavi.
- Cifra 9** Fondamenta dei pali
- scavo delle fondamenta;
 - armatura e messa in opera del calcestruzzo;
 - demolizione di vecchie fondamenta e smaltimento.
- Cifra 10** Varie
- produzione e posa di lastre di cemento per passaggi a livello;
 - produzione e montaggio di respingenti in cemento e respingenti scorrevoli;
 - costruzione di fondamenta per stadiere e piattaforme girevoli;
 - costruzione di binari industriali con pietrisco, calcestruzzo e manto;
 - trivellazioni e avanzamento a spinta;
 - conduzione di gru scorrevoli su rotaie per la posa di elementi di cemento;
 - conduzione di macchine per il sollevamento di binari;
 - conduzione di scavatrici idrauliche scorrevoli su rotaie;
 - conduzione di macchine automatiche per la calcolatura e la livellazione di binari e scambi;
 - impiego di illuminazioni per cantieri e impianti di allarme secondo le norme FFS;
 - sistemazione del planum;
 - risanamento dei pendii;
 - costruzione di sovrappassi;
 - costruzione di sottopassaggi per pedonali;
 - costruzione di impianti per binari industriali;
 - esecuzione di servizi di sicurezza;
 - costruzione di binari per tram;
 - costruzione di rotaie a cremagliera per ferrovie di montagna;
 - prestito di personale (squadre) alle ferrovie.

ALLEGATO 6

DISPOSIZIONI DI APPLICAZIONE

ai sensi dell'art. 29 CCL costruzioni ferroviarie 2000

Ai sensi dell'art. 29 del CCL costruzioni ferroviarie 2000 valgono le seguenti disposizioni di applicazione:

Art. 1 Competenze

Le parti contraenti sono competenti per l'applicazione del CCL costruzioni ferroviarie 2000 ai sensi dell'art. 29 CCL e in virtù dell'art. 357 a/b CO in merito alla composizione di vertenze o di controversie nel territorio contrattuale.

Art. 2 Commissione paritetica professionale: nomina, competenze e compiti

1 *Nomina:* Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto le parti contraenti il CCL

costruzioni ferroviarie 2000 designano una Commissione professionale paritetica (CPP costruzioni ferroviarie) che avrà la forma giuridica di un'associazione. La CPP costruzione ferroviarie è espressamente incaricata dell'esecuzione del CCL costruzioni ferroviarie 2000 durante la sua validità.

2 *Competenze:* Le parti contraenti il CCL costruzioni ferroviarie sono tenute a conferire alla CPP costruzioni ferroviarie i necessari mandati per la rappresentanza del diritto comune ai sensi dell'art. 357 b CO.

3 *Compiti:* La CPP costruzioni ferroviarie ha i seguenti compiti:

a) su incarico e in nome delle parti contraenti il CCL costruzioni ferroviarie di vegliare sull'applicazione delle disposizioni contrattuali del CCL costruzioni ferroviarie 2000, sui relativi allegati e convenzioni addizionali

b) e in particolare:

- esegua controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa su richiesta individuale o sistematicamente;
- concilia le vertenze tra l'impresa e il lavoratore che riguardano l'inquadramento nelle classi salariali (art. 17 CCL costruzioni ferroviarie 2000);
- veglia sull'applicazione della «Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri» (appendice 6 al CNM 2000);
- concilia le controversie fra impresa e lavoratore che riguardano la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie (appendice 5 al CNM 2000);
- concilia le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 33 della Convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5 al CNM 2000);
- comunica alle autorità, come gli uffici cantonali del lavoro e i comitati pubblici svizzeri, eventuali violazioni del CCL costruzioni ferroviarie 2000, purché validamente giudicate.

4 *Procedura:* la CPP costruzioni ferroviarie conduce le sue procedure secondo i principi di diritto pubblico. La CPP costruzioni ferroviarie:

- decide di controllare o far controllare il rispetto del CCL costruzioni ferroviarie;
- esegua controlli con membri autorizzati della Commissione, di solito con preavviso scritto, per verificare il rispetto del CCL costruzioni ferroviarie 2000 e controlla i cantieri. Può richiedere l'assistenza legale delle commissioni professionali paritetiche locali del CNM 2000;
- elabora un rapporto sulle sue ispezioni, che viene inviato all'impresa interessata per una presa di posizione entro un termine adeguato, di solito due settimane;
- può affidare i compiti di cui alle lett. b e c anche a terzi specializzati;
- al termine delle sue indagini elabora un giudizio scritto, che oltre al giudizio vero e proprio contiene una breve motivazione e l'indicazione delle possibilità di ricorso. Il giudizio deve inoltre indicare:
 - se la procedura viene chiusa senza conseguenze o
 - se oltre alla constatazione della violazione del CCL costruzioni ferroviarie viene pronunciata un'ammonizione o una sanzione,
 - se segue una notifica alle autorità e
 - chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.

Art. 3 Collegio arbitrale: nomina e competenze

1 *Nomina del Collegio arbitrale:* nei primi tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, le parti contraenti il CCL costruzioni ferroviarie 2000 nominano un Collegio arbitrale. Esso si compone di un presidente, che è giurista e specialista in materia di diritto del lavoro, nominato di comune accordo dalle parti contraenti, e di due arbitri qualificati, anch'essi nominati dalle stesse parti. Qualora entro i termini legali non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la Commissione professionale paritetica svizzera ai sensi del CNM 2000 a decidere in materia entro due mesi dalla richiesta da parte di una parte contraente.

2 *Competenza per materia:* il Collegio arbitrale locale è competente per materia per:

- giudicare controversie o vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPP costruzioni ferroviarie non raggiunga un accordo;
 - giudicare le decisioni della CPP costruzioni ferroviarie contro datori di lavoro e lavoratori interessati. I datori di lavoro o i lavoratori interessati, che non fanno parte delle parti contraenti il CCL costruzioni ferroviarie 2000 devono riconoscere per iscritto il Collegio arbitrale;
 - denunce della CPP costruzioni ferroviarie contro datori di lavoro e lavoratori interessati.
- 3 *Procedura arbitrale:* la procedura davanti al Collegio arbitrale si basa sul codice di procedura civile del cantone di Zurigo. Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive, dietro riserva di un eventuale ricorso o reclamo per nullità secondo il diritto cantonale.

4 *Opinione pubblica:* Per tutta la durata della procedura davanti alla CPP costruzioni ferroviarie o al Collegio arbitrale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

5 *Competenze:* La CPP costruzioni ferroviarie e il Collegio arbitrale sono autorizzate unicamente a trattare questioni e divergenze riguardanti l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti. L'emanazione di nuove norme è loro esclusa e rimane riservata espressamente alle parti contraenti il CCL costruzioni ferroviarie 2000.

Art. 4 Sanzioni

1 Se la CPP costruzioni ferroviarie constata la violazione delle disposizioni contrattuali, essa inviterà la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni.

2 La Commissione professionale paritetica ha facoltà di:

- intimare un'ammonizione;
 - infliggere una multa convenzionale fino a 20 000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa convenzionale può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;
 - condannare la parte colpevole al pagamento delle spese processuali ed accessorie.
- 3 La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere in futuro il lavoratore o il datore di lavoro in colpa a contravvenire al CNM. L'importo della multa convenzionale viene stabilito in modo cumulativo in considerazione dei fattori seguenti:
- importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro (vedi cpv. 2 lett. b del presente articolo);
 - violazione di disposizioni contrattuali non di natura finanziaria;
 - violazione singola o multipla (comprese recidive) delle disposizioni contrattuali collettive, e gravità della violazione;
 - dimensioni dell'impresa;
 - il fatto che il lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora, abbia già soddisfatto in parte o completamente i propri obblighi;
 - il fatto che il lavoratore faccia valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in colpa o che abbia comunque intenzione di farlo nell'immediato futuro.
- 4 La multa convenzionale validamente stabilita deve essere versata alla CPP costruzioni ferroviarie entro 30 giorni. La CPP costruzioni ferroviarie impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL costruzioni ferroviarie 2000.

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

H. Pletscher

H. Bütikofer

PER L'ASSOCIAZIONE SVIZZERA DELLE IMPRESE FERROVIARIE

H. Blum

M. Vanoli

PER IL SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

H. Baumann

M. Buchs

PER LA FEDERAZIONE CRISTIANA DEGLI OPERAI DEL LEGNO ED EDILI DELLA SVIZZERA

P. Scola

E. Favre

Campo d'applicazione

- L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.
- Sono esclusi dalle disposizioni concernenti i contributi ai fondi di coordinamento e di formazione (art. 3 cpv. 2 e 3 CCL) i Cantoni di Basilea-Città, Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud e Vallese.
- Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampate in modo grassetto, del CCL che figura nell'allegato devono essere applicabili per tutti i datori di lavoro e lavoratori di costruzione e manutenzione ferroviaria.
- Il fondo di coordinamento, rispettivamente il fondo per la formazione del settore principale dell'edilizia, è competente per l'incasso, l'amministrazione e l'utilizzazione dei contributi ai fondi di coordinamento e di formazione (art. 3 cpv. 2 e 3 CCL).
- Il fondo di coordinamento, rispettivamente il fondo per la formazione, ha il diritto di procedere presso le ditte a tutti i controlli ritenuti necessari, concernenti il rispetto delle disposizioni sull'obbligo di pagare i contributi e il diritto alle prestazioni.
- Il presente decreto avrà effetto fino al 31 dicembre 2000.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere presentate in 5 esemplari e motivate, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, 4 marzo 1999

Ufficio federale dello sviluppo economico e del lavoro