

Contrat collectif de travail

En vigueur dès le 1^{er} janvier 2020

entre
Holcim (Suisse) SA d'une part
et Unia et Syna d'autre part

Le contrat collectif de travail ci-après est conclu en vue de stimuler la confiance réciproque, d'aplanir dans la bonne foi les divergences entre employeur et travailleurs, de préserver la paix du travail dans l'entreprise et de régler les conditions de travail. Les parties se déclarent tenues, pendant la durée du présent contrat, de maintenir une paix absolue. Elles excluent par conséquent de recourir à toute mesure de combat telle que barrages, grève, lockout, etc.

1. Champ d'application

1.1 Quant aux entreprises

Le présent contrat collectif de travail s'applique au personnel d'exploitation des cimenteries de Holcim (Suisse) SA ainsi que des sites d'exploitation de gravier et des centrales à béton de Holcim Granulats et Bétons SA et de ses filiales contrôlées majoritairement.

1.2 Quant aux personnes

Le présent contrat collectif s'applique à tous les collaborateurs et collaboratrices et cadres de base des départements production de ciments et Granulats et Bétons (non compris les collaborateurs et collaboratrices des services commerciaux ou des bureaux techniques, ni les apprenti(e)s, stagiaires, travailleurs à temps partiel et auxiliaires qui ne sont pas obligatoirement assurés auprès de la SUVA pour les accidents non professionnels).

2. Dispositions de base

Jusqu'au 31 avril 2020:

Le Règlement de travail chez Holcim Suisse, état au 1 janvier 2017, constitue la base des obligations incombant aux parties en application du présent contrat collectif. Les dispositions suivantes de ce Règlement de travail font partie intégrante dudit contrat : articles 6 (y c. l'appendice 2), 7, 8, 9, 15, 16, 17, 18, 19 (y c. l'appendice 1), 20 (y c. l'appendice 1), 21, 22, 24, 25.

Dès le 1^{er} mai 2020:

Le Règlement de travail chez Holcim Suisse, état au 1er mai 2020, constitue la base des obligations incombant aux parties en application du présent contrat collectif. Les dispositions suivantes de ce Règlement de travail font partie intégrante dudit contrat : articles 6 (y c. l'appendice 2), 7, 8, 9, 10, 16, 17 (à l'exception de l'art. 17.1.1.), 18, 19, 20 (y c. l'appendice 1), 21 (y c. l'appendice 1), 22, 23, 25, 26.

3. Salaires

Les soussignés du présent contrat collectif de travail ont négociés, en complément à l'art. 19.1 phrase 2 du Règlement de travail Holcim, que les ajustements salariaux et les ajustements du salaire minimum se dérouleront dorénavant durant le premier trimestre.

Les deux négociations citées ci-dessus se feront d'une manière autonome et indépendante l'une de l'autre.

Les ajustements généraux des salaires et du salaire minimum renégocié entreront en vigueur au 1^{er} avril.

Les salaires minimaux seront annexés au contrat collectif de travail.

4. Modifications du Règlement de travail

Les syndicats participants au présent contrat ne seront pas consultés avant toute modification du Règlement de travail portant sur un article qui ne fait pas partie intégrante du présent contrat collectif et qui ne concerne pas les collaborateurs du contrat collectif.

5. Représentation des employés

Dans chaque usine se trouve une commission d'entreprise appelée à renforcer l'entente et la confiance réciproque entre la direction et le personnel. Ses tâches et sa composition sont réglées dans un Règlement (séparé) sur les commissions d'entreprise. Le Comité de direction de Holcim (Suisse) SA invite chaque année les présidents des Commissions d'entreprise à un entretien portant sur des demandes communes.

6. Réglementations locales

Des accords de portée locale peuvent être conclus avec la représentation des employés, en complément au présent contrat collectif. Ces accords servent à assurer l'application du contrat collectif et du Règlement de travail en tenant compte des données et des besoins locaux.

7. Procédure en cas de fermetures d'entreprises, de reprises d'entreprises et de licenciements pour raisons économiques

- a. En cas de fermetures d'entreprises, de reprises partielles ou totales d'entreprises et de cessions complètes ou partielles d'entreprises au sens de l'art. 333, resp. de l'art. 333a CO, de même qu'en cas de fusions au sens de la loi sur la fusion, les représentants des travailleurs et les parties au présent contrat seront consultés assez tôt, c'est-à-dire avant l'exécution de la mesure en cause.
- b. Si, à la suite d'un transfert d'entreprise ou d'une fusion, on prévoit des mesures qui touchent les travailleurs, leurs représentants, ainsi que les parties au présent contrat, seront consultés au préalable, c'est-à-dire avant la décision de la direction de l'entreprise. Les représentants des travailleurs et les parties au contrat se verront accorder assez de temps pour qu'ils puissent élaborer une prise de position.
- c. Le droit d'information et de consultation au sens des al. a et b est également reconnu si l'entreprise a l'intention de procéder à des licenciements pour raisons économiques au sens de l'art. 335d CO (licenciements collectifs). Si, après le déroulement de la procédure de consultation, il n'apparaît pas possible d'éviter les licenciements en recourant à d'autres mesures, des négociations seront immédiatement ouvertes en vue d'un plan social.

8. Marche à suivre en cas de différends

En cas de divergence sur l'interprétation du présent contrat collectif ou sur des questions analogues, on cherchera en premier lieu la solution par la voie de la discussion directe entre Holcim (Suisse) SA et les intéressés eux-mêmes, cas échéant en recourant à l'assistance de la représentation des employés ou de la représentation locale des syndicats. Si cela ne suffit pas, ce sont les parties au présent contrat qui devront rechercher une entente. Si, à ce niveau, le différend subsiste, l'affaire sera soumise à l'Office de conciliation (Einigungsamt) du canton de Zurich.

9. Durée du contrat

Le présent contrat collectif remplace tous les contrats collectifs de travail applicables aux entreprises mentionnées sous art. 1.1. ci-dessus ; il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et vient à échéance le 31 décembre 2022. Après cette date, il est tacitement reconduit d'année en année, à moins que l'une des parties le dénonce six mois avant son échéance par lettre recommandée adressée aux autres parties. La lettre de dénonciation doit contenir, formulées par écrit, les propositions de modification qu'entend faire la partie qui dénonce le contrat.

Zurich, le 1^{er} janvier 2020

Contrat collectif de travail

Holcim (Suisse) SA

Nick Traber

CEO Holcim (Suisse) SA

Angelika Rinner

Head of Organization & Human Resources
Holcim (Suisse) SA

Les partenaires sociaux

Mathias Regotz

Vice-Président Syna
Directeur Secteur Industrie

Diego Frieden

Secrétaire central Syna

Bajram Arifaj

Responsable régional Syna

Vania Alleva

Présidente
Syndicat Unia

Nico Lutz

Membre du conseil de Direction
Syndicat Unia

Lena Frank

Secrétaire national
Syndicat Unia

Les représentation des employés

Andreas Häfliger

Coordinateur Région North

Tarik Ramic

Coordinateur Région Central

Raoul Bartolotti

Coordinateur Région West

Massimo Broggi

Coordinateur Région South

Achraf El Tawil

Coordinateur Région Admin./HO

Holcim (Suisse) SA
Hagenholzstrasse 83
8050 Zurich
Suisse
info-ch@lafargeholcim.com
www.holcim.ch
Téléphone +41 58 850 68 68

Règlement de travail

En vigueur dès le 1^{er} mai 2020

Holcim (Suisse) SA



Table des matières

Introduction, dispositions générales	3
1. Hiérarchie des textes	3
2. Champ d'application	3
3. Catégories	3
Conclusion, durée, fin du contrat de travail	4
4. Conclusion du contrat de travail	4
5. Années d'ancienneté	4
6. Fin du contrat de travail	5
Droits et devoirs du collaborateur / de la collaboratrice	6
7. Protection de la personne, égalité hommes- femmes et droit d'être informé et consulté	6
8. Développement du personnel	6
9. Sécurité, santé, environnement, gouvernance d'entreprise	6
10. Protection des données	6
11. Devoir de secret et de discrétion	7
12. Devoir de fidélité	7
13. Devoir de communication des données personnelles	7
14. Activités accessoires	7
15. Documents de travail, inventions, brevets	8
Durée du travail, absences, vacances	9
16. Durée du travail	9
17. Heures supplémentaires, congés payés, congé paternité, jours fériés	9/10
18. Vacances	11
Salaire, frais, suppléments, gratifications pour années de service	12
19. Salaire	12
20. Remboursement des frais	12
21. Suppléments	12
22. Gratifications pour années de service	13
Service militaire, protection civile, service du feu	14
23. Champ d'application, déclaration obligatoire, indemnités	14
Maladie, accident, maternité	15
24. Déclaration obligatoire	15
25. Paiement du salaire	15/16
Assurances sociales et personnelle	17
26. Accidents, maladie, vieillesse, décès et invalidité	17
Dispositions	18
27. Dispositions finales	18
Appendices	19
Appendice 1: Suppléments	19
Appendice 2: Départ à la retraite à 62 ans	20

Introduction, dispositions générales

Le présent règlement définit les droits et obligations réciproques de Holcim (Suisse) SA, ainsi que des sociétés sous son contrôle (ci-après : Holcim Suisse), et de ses collaborateurs/collaboratrices.

1. Hiérarchie des textes

1.1 Position du présent règlement par rapport aux autres documents

Le présent règlement fait partie intégrante du contrat individuel de travail. Les droits et obligations réciproques sont réglés par les documents suivants :

1. Contrat individuel de travail
2. Personnel d'exploitation et cadres de base de la production de ciment, de granulats et de bétons : contrat collectif de travail, avec conventions additionnelles propres à ces entreprises
3. Règlement de travail
4. Appendices au présent règlement de travail
5. Règlements d'entreprise
6. Règlements et directives en vigueur

Si les différents documents se contredisent, la règle suivante s'applique:

1. Le contrat individuel de travail signé prévaut sur tous les autres documents.
2. Entre les autres documents, les priorités s'établissent dans l'ordre de leur énumération ci-dessus.

1.2 Position du règlement par rapport aux dispositions légales

Les dispositions légales impératives (par exemple : du Code des obligations, de la Loi sur le travail, des conventions collectives de travail déclarées obligatoires) l'emportent sur les textes qui ne leur sont pas conformes. Les règles de droit dispositif contenues dans le chapitre du Code des obligations consacré au contrat de travail s'appliquent si les parties n'y ont pas dérogé valablement en acceptant le présent règlement ou en concluant un contrat écrit. Des règles spécifiques propres à telle entreprise sont autorisées dans des conventions de portée locale pour autant qu'elles soient en accord avec le présent règlement.

2. Champ d'application

2.1 Champ d'application géographique

Le présent règlement s'applique à Holcim Suisse et à toutes les filiales que celle-ci contrôle en Suisse.

2.2 Champ d'application quant aux personnes

Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs/collaboratrices de Holcim Suisse qui ont leur lieu de travail en Suisse. Les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel et les collaborateurs/collaboratrices auxiliaires sont également soumis/es au présent règlement à condition que la durée hebdomadaire moyenne de leur travail atteigne au moins 8 heures. Le présent règlement ne s'applique pas aux employés/employées lié(e)s par un contrat de travail limité de moins de trois mois. Les apprentis/apprenties sont lié(e)s en premier lieu par leur contrat d'apprentissage. Le présent règlement leur est aussi applicable sauf clause particulière ou contraire contenue dans le contrat d'apprentissage.

3. Catégories

Plusieurs clauses du présent règlement font référence à la catégorie à laquelle appartient chaque collaborateur/collaboratrice (ex. : délais de préavis, remboursement des frais, etc.). Distinction est faite entre les catégories suivantes:

- A. Collaborateurs et cadres de base
- B. Cadres moyens et supérieurs

La catégorie ainsi que tout changement de celle-ci sont consignés dans le contrat de travail ou dans une annexe écrite du contrat de travail.

Conclusion, durée, fin du contrat de travail

4. Conclusion du contrat de travail

4.1 Forme écrite

Le contrat de travail entre Holcim Suisse et ses collaborateurs/collaboratrices n'est valable qu'en la forme écrite.

4.2 Temps d'essai

Le temps d'essai est de 3 mois. Les apprentis/apprenties qui restent au service de Holcim Suisse à la fin de leur contrat d'apprentissage, les collaborateurs/collaboratrices muté(e)s à l'intérieur de Holcim Suisse ou à l'intérieur du Groupe Holcim ainsi que les collaborateurs/collaboratrices provenant d'une société acquise par Holcim Suisse ne sont pas soumis/es à une période d'essai.

5. Années d'ancienneté

Plusieurs règles reposent sur la durée de service de chaque collaborateur/collaboratrice. Cette durée (apprentissage inclus) sera calculée en fonction du temps passé par le collaborateur / la collaboratrice de façon ininterrompue au service d'une société de Holcim Suisse ou faisant partie du Groupe Holcim.

Est également prise en compte la durée d'un emploi occupé précédemment par un collaborateur/une collaboratrice au sein de Holcim Suisse, mais la durée de l'interruption n'est alors pas prise en compte pour le calcul des années de service.

Si une société est achetée par Holcim Suisse, le temps passé par un collaborateur /une collaboratrice au service de l'ancien employeur fera aussi partie du calcul des années de service pour le collaborateur / la collaboratrice en cause.



6. Fin du contrat de travail

6.1 Contrat de travail à durée limitée

Un contrat de travail à durée limitée prend fin par la simple expiration de sa durée sans qu'une résiliation ne soit nécessaire.

6.2 Contrat de travail à durée illimitée

Un contrat de travail à durée illimitée prend fin par sa résiliation, un licenciement avec effet immédiat, la retraite, une invalidité complète ou le décès du collaborateur /de la collaboratrice.

6.3 Résiliation

Pour être valable, la résiliation doit revêtir la forme écrite. Dans la mesure où le contrat de travail n'en dispose pas autrement, le délai de préavis est de :

7 jours	pendant le temps d'essai
1 mois	durant la 1 ^{ère} année de service
3 mois	à partir de la 2 ^{ème} année de service
6 mois	pour la catégorie B (selon chiffre 3)

Durant la période d'essai, le contrat peut être résilié en tout temps. Celle-ci accomplie, il ne peut être résilié que pour la fin d'un mois, dans le respect du délai de préavis.

Un entretien entre le supérieur et l'employé concerné a obligatoirement lieu en temps voulu lorsqu'un licenciement est envisagé.

6.4 Licenciement sans préavis

Pour justes motifs empêchant la poursuite de relations de travail confiantes, le contrat de travail peut être résilié avec effet immédiat et sans préavis (cf. art. 337 CO).

6.5 Retraite

Le contrat de travail parvient à échéance à la fin du mois durant lequel le collaborateur / la collaboratrice atteint l'âge normal de la retraite conformément à l'appendice 2 au règlement de travail.

6.6 Incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail permanente, le contrat de travail prend fin sans résiliation le jour où l'intéressé/e soit est mis/e au bénéfice d'une rente pour invalidité complète soit n'a plus droit à des indemnités pour perte de gain. En cas d'invalidité partielle, le contrat de travail est revu, au début du paiement de la rente, en fonction du degré d'incapacité, ou prend fin dans le respect du délai de préavis normal.

Droits et devoirs du collaborateur / de la collaboratrice

7. Protection de la personne, égalité hommes- femmes et droit d'être informé et consulté

Holcim Suisse protège et respecte la personne des collaborateurs/collaboratrices et prend garde à la santé de ceux-ci/celles-ci.

Holcim Suisse met tout en œuvre pour que ses collaborateurs/collaboratrices travaillent dans un climat de respect mutuel et de tolérance dans lequel tout préjudice, discrimination, trouble et atteinte à la santé est exclu et ne saurait être toléré par Holcim.

Holcim Suisse crée une atmosphère de communication ouverte et dépourvue de toute crainte, afin de prévenir le harcèlement moral. Par harcèlement moral, on entend le développement de conflits sur le lieu de travail où des personnes sont mises sous pression de façon permanente et pendant une longue période par des collègues et /ou des supérieurs hiérarchiques. Holcim Suisse met tout en œuvre pour empêcher le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Est considéré comme harcèlement sexuel tout acte à connotation sexuelle non souhaité par l'une des parties.

Holcim Suisse assure l'égalité de traitement vis-à-vis de tous ses collaborateurs/collaboratrices, notamment en matière d'engagement, de répartition des tâches, d'aménagement des conditions de travail, de rémunération, de formation et de perfectionnement, de promotion et de licenciement. Holcim Suisse veille à ce que personne ne soit discriminé en raison de son sexe, de son origine, de sa race, de son âge, de sa langue, de son statut social, de sa forme de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou en raison d'un handicap physique, mental ou psychique.

Holcim Suisse fait participer ses collaborateurs/collaboratrices au sens de l'art. 48 de la Loi sur le travail.

Holcim Suisse encourage la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et offre pour autant des conditions de travail progressistes.

Une attention particulière est accordée à la con-

ception de modèles de temps de travail attractifs pour les salariés.

La volonté de Holcim Suisse est de pouvoir offrir un emploi à ses apprentis après leurs études.

8. Développement du personnel

Holcim Suisse s'engage pour le développement personnel de ses collaborateurs/collaboratrices. A cet effet, un entretien est organisé annuellement.

9. Sécurité, santé, environnement, gouvernance d'entreprise

Holcim Suisse veille à la sécurité sur le lieu de travail ; pour les collaborateurs/collaboratrices, les visiteurs/visiteuses et les entreprises tierces se trouvant sur ses sites, elle se fixe pour objectif l'absence de tout risque. Chaque collaborateur / collaboratrice est tenu(e) de respecter toutes les prescriptions concernant la sécurité au travail, ainsi que la protection de l'environnement et de la santé. Il/elle appuie les efforts de Holcim Suisse tendant à promouvoir la sécurité au travail. Il/ elle écarte autant que possible les dangers qu'il/ elle a constatés et signale à son supérieur tout défaut qui pourrait porter préjudice sous quelque forme que ce soit à l'environnement ou à la sécurité dans l'entreprise. Aucun/e collaborateur/collaboratrice n'a le droit de se mettre dans un état qui l'amènerait à être un danger pour lui/elle-même ou les tiers; cela concerne en particulier l'absorption d'alcool ou d'autres substances illicites. Le collaborateur/ la collaboratrice s'engage à continuellement respecter toutes les directives et instructions en vigueur dans le cadre de Holcim Suisse.

10. Protection des données

Holcim Suisse respecte et protège la vie privée de ses collaborateurs et veille au respect des dispositions en vigueur en matière de protection

des données. Les employés consentent au traitement de leurs données personnelles aux fins énoncées dans les directives applicables en matière de protection des données. Holcim Suisse prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles contre la divulgation et l'accès non autorisé. Elles peuvent être transmises à des sociétés affiliées à LafargeHolcim et/ou à des tiers pour traitement conformément aux finalités définies dans la directive sur la protection des données en vigueur, sous réserve du respect des exigences applicables. Chaque employé a généralement le droit de demander l'accès, la rectification, la suppression ou le traitement limité de ses données personnelles et d'une copie de celles-ci.

11. Devoir de secret et de discrétion

Le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) au secret sur tous les faits et expériences non connus du public dont il a connaissance en raison de son activité auprès de Holcim Suisse. Ce devoir s'applique aussi bien durant ses relations de travail avec Holcim Suisse qu'après la fin de celles-ci. Au sein de Holcim Suisse, le collaborateur/la collaboratrice ne peut confier à d'autres collaborateurs/collaboratrices que des informations concernant le champ de compétence de ceux-ci/celles-ci.

Rassembler, mettre à disposition et livrer des informations à des tiers, ainsi que transmettre verbalement, par écrit ou par l'image des données concernant les affaires de la société, requièrent l'approbation expresse préalable du Comité de direction.

12. Devoir de fidélité

Le collaborateur/ la collaboratrice est tenu(e) d'accomplir soigneusement et consciencieusement les tâches qui lui sont confiées. Pour ce faire, il/elle met en œuvre toutes ses compétences et connaissances nécessaires.

Le collaborateur/ la collaboratrice s'engage à défendre les intérêts légitimes de Holcim Suisse autant que faire se peut et à s'abstenir de tout ce qui pourrait les léser.

Il est interdit au collaborateur/à la collaboratrice de s'octroyer ou de procurer à des tiers, directement ou indirectement, des avantages injustifiés. Le collaborateur/la collaboratrice ne peut accepter des cadeaux ou autres avantages de personnes ou de sociétés avec lesquelles Holcim Suisse entretient des relations d'affaires, ainsi que de membres des autorités ou d'autorités, que dans le cadre de la Directive en matière de cadeaux et d'hospitalité en vigueur.

13. Devoir de communication des données personnelles

À son entrée chez Holcim Suisse, le collaborateur/ la collaboratrice est tenu(e) de communiquer spontanément au Service du personnel toutes les données personnelles nécessaires à son sujet ; il/elle tiendra celui-ci informé de tout changement de ces renseignements tels que, par exemple, les changements d'état civil, de lieu d'origine, de nationalité ou d'adresse de résidence, la naissance d'un enfant, le décès du conjoint ou d'un enfant.

14. Activités accessoires

Pendant la durée de son contrat de travail, le collaborateur/ la collaboratrice n'est autorisé(e) à exercer une activité accessoire rémunérée que si celle-ci ne porte pas préjudice à son devoir de fidélité envers Holcim Suisse.

L'exercice d'une activité accessoire est notamment interdit lorsque celle-ci entre en concurrence avec Holcim Suisse, lorsqu'elle porte préjudice aux performances du collaborateur/de la collaboratrice ou lorsqu'elle entre en conflit avec des dispositions légales (surtout les heures de travail maximales).

Est soumis à autorisation préalable de Holcim Suisse l'exercice d'une activité annexe rémunérée, d'un mandat d'administrateur de société, ainsi que d'une fonction dirigeante dans des organisations professionnelles ou des associations économiques. L'exercice d'un mandat officiel ou politique doit être annoncé à l'employeur. Si le collaborateur/ la collaboratrice exerce une activité accessoire sur mandat de Holcim Suisse ou s'il/si elle le fait au détriment du temps de travail qu'il/elle doit à Holcim et s'il/si elle continue de toucher son plein salaire, il cède à Holcim Suisse les rémunérations perçues pour ladite activité.

15. Documents de travail, inventions, brevets

15.1 Documents de travail et autre matériel relatif aux affaires de Holcim Suisse

Les documents de travail tels que les pièces, les dossiers, les notes, les logiciels, les fichiers, ainsi que les clés donnant accès aux locaux de l'entreprise, sont la propriété de Holcim Suisse indépendamment du fait que, pendant son activité professionnelle, le collaborateur/ la collaboratrice les ait reçus, établis ou traités lui(elle)-même. Le collaborateur/ la collaboratrice doit remettre à Holcim Suisse, sur demande de celle-ci, tous les documents de travail et autre matériel qui sont la propriété de Holcim Suisse ; lors de son départ, il/elle doit les remettre spontanément et intégralement. Il est interdit d'en tirer

copies et d'emporter celles-ci, que ce soit pour un usage personnel ou à destination de tiers. En cas de perte, usage abusif ou détérioration de documents professionnels ou de matériel de travail mis à disposition du collaborateur/de la collaboratrice, celui(elle)-ci informera immédiatement son/sa supérieur/e hiérarchique.

15.2 Droits sur inventions et brevets

L'initiative personnelle et les idées constructives des collaborateurs/collaboratrices qui apportent une optimisation dans les procédés de travail sont encouragées et accueillies favorablement par Holcim Suisse.

Les inventions, échantillons commerciaux ou modèles réalisés par les collaborateurs / collaboratrices dans l'exercice de leur activité professionnelle et dans l'accomplissement de leurs devoirs contractuels appartiennent à Holcim Suisse indépendamment du degré de protection que leur confère la loi. Si une cession ou un transfert de droits sur les inventions et brevets à Holcim Suisse est nécessaire, le collaborateur/ la collaboratrice s'engage à y collaborer. La rémunération au titre de la découverte ou de la cession d'inventions, brevets et autres droits immatériels est réputée contenue dans le salaire convenu. Le collaborateur/ la collaboratrice ne possède aucun autre droit.



Durée du travail, absences, vacances

16. Durée du travail

16.1 Notion

La durée de travail convenue, c'est-à-dire les heures de travail dues par le collaborateur/la collaboratrice, est réalisée par la prestation effective du travail dans le volume temporel relatif, la compensation d'heures supplémentaires précédemment fournies, les vacances contractuelles, les absences pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire, ainsi que les congés payés au sens du ch. 17.2.

16.2 Durée normale du travail

La durée normale du travail pour les collaborateurs/collaboratrices à temps plein est de 41 heures nettes par semaine en moyenne annuelle (si le contrat individuel de travail ou une annexe déclarée applicable au présent règlement de travail n'en dispose pas autrement).

16.3 FlexTime

Le temps de travail théorique annuel après déduction des jours fériés est calculé au début de l'année et figure en conséquence dans le système de saisie du temps de travail. Il se base sur une semaine de 41 heures.

16.4 Planification d'occupation du personnel

La répartition du temps de travail s'adapte toujours aux besoins des différents sites d'exploitation et départements de Holcim Suisse. Les souhaits personnels des collaborateurs/collaboratrices sont pris en considération dans la mesure du possible. Les horaires de travail sont obligatoires dès qu'ils ont été communiqués au personnel. Des changements de dernière minute dans les plannings de travail ne sont possibles que lors de situations urgentes ou imprévues. Lorsqu'un désaccord portant sur un changement de planning de travail de dernière minute survient, le collaborateur/ la collaboratrice a la possibilité de s'adresser au/à la supérieur/e suivant(e) dans la hiérarchie.

17. Heures supplémentaires, congés payés, congé paternité, jours fériés

17.1 Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées sur ordre exprès (visa) en sus du temps normal de travail défini sous ch. 16.

Devoir: Le collaborateur/ la collaboratrice est tenu(e) d'effectuer des heures supplémentaires dans la mesure où il/elle est à même de les fournir et où l'on peut de bonne foi les exiger de lui/d'elle.

Compensation: Les heures supplémentaires sont compensées en priorité sous forme d'un congé de durée égale et selon agencement par l'employeur. Les heures supplémentaires non compensées par un congé seront payées dans des cas exceptionnels avec l'approbation de la direction de l'entreprise. Le versement se fait à 125%.

17.1.1 Cadres et collaborateurs exerçant des fonctions au service externe

Les cadres du niveau de fonction B (selon ch. 3) et les collaborateurs exerçant des fonctions au service externe ne sont pas concernés par la saisie du temps de travail (LTr 3). Ce groupe de collaborateurs n'a en principe pas droit aux indemnités d'heures supplémentaires ou de temps supplémentaire ni aux suppléments selon l'annexe 1 du règlement de travail. Ils disposent d'une plus grande autonomie en matière d'horaires et peuvent ainsi s'organiser eux(elles)- mêmes. Leur salaire tient compte du fait que leurs heures supplémentaires ne leur sont pas payées. De plus, le droit aux vacances plus élevé reconnu aux cadres de la catégorie B compense les heures supplémentaires qu'ils/elles sont appelé(e)s à accomplir.

17.2 Congés payés

Holcim Suisse accorde à ses collaborateurs/collaboratrices, sans imputation sur le droit aux vacances, les congés:

3 jours	décès du conjoint ou du concubin, d'enfants, du père, de la mère
---------	--

1 jour	décès d'un parent proche
--------	--------------------------

3 jours	lors de son propre mariage
---------	----------------------------

1 jour	lors du mariage de ses propres enfants
--------	--

1 jour	déménagement
--------	--------------

1 jour	inspection militaire
--------	----------------------

1 jour	recrutement, libération du service militaire obligatoire
--------	--

temps requis

accomplissement de devoirs civiques, déposition devant un tribunal, répondre à une citation officielle, pour autant que ces devoirs ne puissent être accomplis pendant le temps libre

temps requis

participation aux obsèques d'un proche

Pour d'autres affaires urgentes personnelles qui ne peuvent être réglées en dehors du temps de travail, le/la supérieur/e hiérarchique peut accorder à son collaborateur/sa collaboratrice une permission limitée aux heures d'absence nécessaires. Ces absences de courte durée doivent être compensées et ne donnent droit à aucune revendication salariale.

Les heures non travaillées pour cause de visite urgente chez le médecin dans le cadre d'une maladie aiguë ne sont pas rémunérées par Holcim Suisse. Le modèle d'horaires FlexTime offre la flexibilité nécessaire pour pouvoir prendre ce type de rendez-vous. Les traitements sur ordonnance médicale et les visites de contrôle sont considérés comme des heures de travail.

Les collaborateurs/collaboratrices dont l'enfant vivant sous le même toit, le conjoint/la conjointe ou le/la concubin/e seraient malades peut, sans réduction de salaire, prendre le congé nécessité par cette situation durant trois jours au maximum par cas de maladie s'il est établi que personne n'est disponible pour fournir les soins requis.

17.3 Congé paternité

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le collaborateur a droit à 10 jours de congés payés (aucune cumulation en cas de naissance multiple). Ces congés doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

17.4 Jours fériés

Les jours fériés accordés chaque année civile dépendent des usages locaux. Les jours fériés tombant sur des jours de congés ou lors de service militaire ou civil ne peuvent pas être compensés.

18. Vacances

18.1 Droit aux vacances

Le droit aux vacances par année civile, fondé sur une semaine de travail de 5 jours, est de:

27 jours ouvrables	pour les jeunes collaborateurs/collaboratrices et apprentis/apprenties jusqu'à 20 ans révolus
25 jours ouvrables	jusqu'à 49 ans
27 jours ouvrables	pour la catégorie B (selon le ch. 3)

Dès l'année où il/elle a atteint l'âge de 50 ans ou sa 20e année de service auprès de Holcim Suisse, le collaborateur/ la collaboratrice bénéficie de 5 jours de vacances supplémentaires.

18.2 Dates des vacances

Le/la supérieur/e hiérarchique détermine, en accord avec le collaborateur/la collaboratrice, le moment et la durée des vacances en tenant compte des intérêts des deux parties. Lorsque des dates de vacances sont fixées pour tout ou partie d'une entreprise de Holcim Suisse, elles doivent être annoncées suffisamment tôt ; elles sont alors obligatoires pour tous les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s.

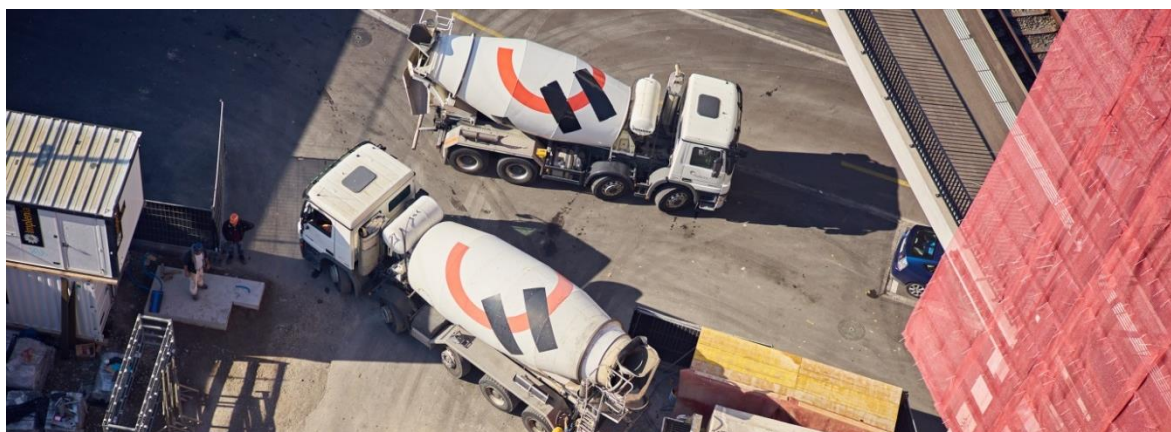
Le droit aux vacances doit être exercé durant l'année civile en cause, ou au plus tard avant la fin du mois d'avril de l'année suivante. Lorsqu'un collaborateur/une collaboratrice quitte Holcim Suisse après avoir pris des vacances excédant son droit, son salaire subit un abattement proportionnel.

18.3 Interdiction d'une compensation en espèces

Les vacances ne peuvent en aucun cas être remplacées par un paiement pendant la durée du contrat de travail.

18.4 Maladie et accident pendant les vacances

Les maladies ou accidents qui empêchent le collaborateur/la collaboratrice de se reposer ont pour effet d'interrompre les vacances pour autant qu'ils soient annoncés immédiatement et confirmés par une attestation médicale ou une déclaration d'accident. Si le collaborateur/ la collaboratrice néglige cette formalité, l'absence est considérée comme vacances ou congés sans solde. L'avis du médecin-conseil reste expressément réservé.



Salaire, frais, suppléments, gratifications pour années de service

19. Salaire

19.1 Détermination du salaire

La fonction, les prestations, la diligence et l'expérience du collaborateur/de la collaboratrice servent de base à la détermination du salaire.

Les salaires sont vérifiés à la fin de chaque année civile et éventuellement adaptés au 1^{er} avril.

19.2 13^e salaire mensuel

Le collaborateur/ la collaboratrice a droit à un 13^e salaire mensuel versé en fin d'année. S'il/Si elle est entré/e au service de Holcim Suisse ou a quitté celle-ci en cours d'année, le 13^e salaire lui est versé pro rata temporis. En cas d'absences de longue durée ou de congés non payés, le 13^e salaire est réduit dans la même mesure où Holcim Suisse est libérée de son obligation de verser le salaire ordinaire.

19.3 Paiement

Le salaire est versé au plus tard à la fin de chaque mois sur le compte bancaire ou postal qu'aura indiqué le collaborateur/ la collaboratrice.

20. Remboursement des frais

Le remboursement des frais est défini dans le « Règlement relatif aux frais ».

21. Suppléments

21.1 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées par Holcim Suisse selon les dispositions légales. Elles sont versées avec le salaire.

21.2 Travail de nuit, d'équipes et du dimanche

Les primes pour travail en équipes sont définies dans l'appendice 1 au présent règlement de travail, intitulé « Suppléments ».

21.3 Paiement

Les primes fixes sont versées au collaborateur/ à la collaboratrice au plus tard en fin de mois sur le compte bancaire ou le CCP indiqué par le collaborateur/la collaboratrice. Les primes et abattements variables font l'objet d'un décompte le mois suivant.

22. Gratifications pour années de service

Les gratifications pour années de service récompensent la fidélité du collaborateur/de la collaboratrice envers la société. Le barème de ces gratifications est le suivant, qui, sur demande du collaborateur/de la collaboratrice, peut également être payé:

5 ans de service	1 jour de congé (pas de possibilité de paiement en espèces)
10 ans de service	5 jours de congé
15 ans de service	8 jours de congé
20 ans de service	15 jours de congé
25 ans de service	17 jours de congé
30 ans de service	18 jours de congé
35 ans de service	19 jours de congé
40 ans de service	19 jours de congé
45 ans de service	19 jours de congé

Lorsque les gratifications pour années de services sont payées en espèces, les directives suivantes s'appliquent :

La base des gratifications pour années de service est le salaire mensuel (hors 13ème salaire, gratification, bonus, primes, suppléments pour travail en équipes et autres allocations). Le paiement se fait avec le salaire du mois du jubilé.

Si la gratification pour années de service est octroyée par des congés payés, ces jours de congés sont à prendre dans les 24 mois à partir du mois du jubilé, en discussion avec le supérieur.



Service militaire, protection civile, service du feu

23. Champ d'application, déclaration obligatoire, indemnités

23.1 Champ d'application

Les règles ci-après sont valables pour le service militaire, le service civil, la protection civile et le service du feu.

23.2 Déclaration obligatoire

Les périodes de service à accomplir doivent être communiquées immédiatement, dès leur notification, au/à la supérieur/e hiérarchique avec indication de la durée et de la nature du service. Les demandes de dispense et de renvoi de service doivent être annoncées au/à la supérieur/e hiérarchique avant d'être remises à l'autorité compétente. Si elles sont dans l'intérêt de Holcim Suisse, celle-ci les appuie.

23.3 Indemnités

Lors d'absences pour cause de service militaire, de service civil, de protection civile ou de service du feu obligatoires accomplis en Suisse, les indemnités à verser, exprimées en % du salaire mensuel, sont les suivantes:

80%	école de recrues, service civil
100%	autres périodes de service (cf. cependant al. 3 ci-après)

L'allocation légale pour perte de gain est comprise dans les indemnités susmentionnées. Si son montant est supérieur auxdites indemnités, c'est elle et non pas l'allocation susmentionnée qui est versée à l'ayant droit.

Si un collaborateur/une collaboratrice accomplit des services dépassant un mois par année civile et pour lesquels le salaire intégral lui a été versé, il/elle doit s'engager à rester au service de Holcim Suisse pour une certaine durée à dater de la fin du service en cause. En cas de service volontaire, les indemnités se limitent aux allocations légales pour perte de gain.

Maladie, accident, maternité

24. Déclaration obligatoire

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être annoncées immédiatement au/à la supérieur/e hiérarchique compétent(e). Si cela n'est pas fait, l'absence sera déduite des vacances ou considérée comme congé non payé. Le/La supérieur/e hiérarchique compétent(e) doit être informé(e) de la durée probable d'une absence excédant trois jours et recevoir périodiquement des renseignements sur l'état de santé du collaborateur/de la collaboratrice. Un certificat médical ou une déclaration d'accident est alors requis. Ce document doit être transmis

spontanément, au/à la supérieur/e hiérarchique, au plus tard lors de la reprise du travail. Exceptionnellement, le/ la supérieur/e hiérarchique peut, en accord avec le responsable des ressources humaines, aussi exiger un certificat médical pour des absences inférieures à trois jours, ou au contraire renoncer à un tel certificat en cas d'absence prolongée.

Afin que soit trouvée la meilleure solution possible dans les intérêts de tous quant à la poursuite des rapports de service, il est recommandé aux collaboratrices enceintes de s'adresser au service du personnel vers le début du 5e mois de leur grossesse.

25. Paiement du salaire

25.1 Maladie et accident non professionnel

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, pour autant que cette absence n'ait été causée ni par acte intentionnel ni par négligence grave du collaborateur/de la collaboratrice, Holcim Suisse verse au collaborateur/à la collaboratrice l'intégralité de son salaire pendant les durées suivantes :

1 mois dans la	1 ^{re} année de service
2 mois dans la	2 ^e année de service
3 mois dans la	3 ^e année de service
4 mois dans la	4 ^e année de service
5 mois dans la	5 ^e année de service
6 mois dans la	6 ^e année de service

En cas de maladie, les prestations de l'assurance d'indemnités journalières (ch. 26.2) sont prises en compte pour le paiement du salaire.

Holcim Suisse a le droit d'appliquer une compensation au net pour éviter une sur indemnisation. 22 jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel correspondent à l'absence pendant un mois.

Le paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident non professionnel est soumis à la condition que le collaborateur/ la collaboratrice suive les instructions de son médecin pendant toute la durée de son incapacité de travail.

Pour toute la période durant laquelle Holcim Suisse accorde le salaire intégral au collaborateur/à la collaboratrice absent(e) pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non professionnel, les paiements de la SUVA et de l'assurance d'indemnités journalières, ainsi que d'autres prestations d'assurance pour lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'a pas réglé lui/elle-même les primes (responsabilité civile de tiers) ou pour lesquelles Holcim Suisse paie totalement ou partiellement les primes, sont imputés sur le paiement du salaire. Le droit au paiement du salaire n'existe que pour les risques assurés par la SUVA. Si la SUVA réduit ses prestations en cas d'accident, Holcim Suisse se réserve le droit de réduire le paiement du salaire dans la même mesure. En cas de maladie à l'étranger, Holcim Suisse se réserve le droit de décider du paiement du salaire au cas par cas. Cette décision ne survient qu'après la reprise du travail et après présentation des attestations et factures acquittées correspondantes. Le recours à l'avis du médecin-conseil reste réservé.

25.1 Accident professionnel

Holcim Suisse verse au collaborateur/à la collaboratrice son salaire intégral, déduction faite des prestations de la SUVA, tant que la SUVA reconnaît l'incapacité de travail totale ou partielle pour cause d'accident professionnel non fautif et verse à ce titre une indemnité journalière. Holcim Suisse a le droit d'appliquer une compensation au net pour éviter une surindemnisation.

Si la SUVA n'accorde qu'une indemnité journalière réduite ou pas d'indemnité du tout à cause de la co-responsabilité du collaborateur/de la collaboratrice dans l'accident, Holcim Suisse réduit le paiement du salaire dans la même proportion.

25.2 Maternité

En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 14 semaines de congé ininterrompu avec plein salaire.

Celle qui, à la date prévue pour le terme de sa grossesse, aura accompli au moins une année au service de Holcim Suisse bénéficiera d'un congé payé supplémentaire de 4 semaines, lequel devra être pris en règle générale avant la naissance.

Assurances sociales et personnelle

26. Accidents, maladie, vieillesse, décès et invalidité

26.1 Assurance-accidents

Conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA), tous les collaborateurs/collaboratrices sont obligatoirement assuré(e)s auprès de la SUVA.

L'assurance couvre les accidents professionnels et non professionnels des collaborateurs/collaboratrices à plein temps. Les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel dont le temps de travail est inférieur à 8 heures/semaine ne sont couvert(e)s que pour les accidents professionnels.

26.2 Assurance perte de gain

Holcim Suisse a conclu auprès de compagnies d'assurances privées des polices d'assurance collectives conformes à l'assurance maladie (LAMAL) couvrant la perte de gain en cas de maladie d'une part, et d'autre part en cas d'accident pour des montants dépassant ceux que prévoit la LAA. L'assurance perte de gain couvre 80% de la perte de salaire jusqu'à son expiration entre la fin du paiement du salaire par Holcim Suisse et le début des prestations d'invalidité.

26.3 Assurance-maladie

L'assurance-maladie obligatoire conformément à la loi fédérale du 18 mars 1994 sur la LAMAL est l'affaire du collaborateur/de la collaboratrice.

26.4 Prévoyance pour la vieillesse, le décès et l'invalidité (caisse de pension)

Holcim Suisse gère une caisse de pension.

Celle-ci assure les collaborateurs/collaboratrices ainsi que leur famille dans une mesure convenable contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Un règlement séparé définit les prestations de la caisse de pension Holcim Suisse. L'affiliation est obligatoire pour tous les collaborateurs/ collaboratrices conformément aux conditions d'admission réglementaires, pour autant que le contrat de travail soit conclu pour plus de trois mois.

Les assuré(e)s et Holcim Suisse sont tenu(e)s de s'acquitter des cotisations prévues par le règlement. Les cotisations personnelles sont déduites du salaire du collaborateur/de la collaboratrice. Cette affiliation à la caisse de pension correspond à la prévoyance professionnelle obligatoire couvrant les cas de vieillesse, de décès et d'invalidité conformément à la LPP.

Dispositions

27. Dispositions finales

Le présent règlement remplace le précédent règlement de travail en vigueur. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

En cas de divergences d'interprétation dans le Règlement du travail, la version allemande fait foi.

Holcim (Suisse) SA

Niklaus Traber
CEO Holcim (Suisse) SA

Angelika Rinner
Head of Organization & Human Resources
Holcim (Suisse) SA

Le Comité de direction de Holcim Suisse se réserve le droit de modifier en tout temps les dispositions contenues dans les appendices au Règlement de travail, en les adaptant aux nouvelles nécessités, notamment légales. Ces modifications seront communiquées aux collaborateurs/collaboratrices sous une forme appropriée.

Appendices

Appendice 1: Suppléments

1. Principe

Les suppléments énumérés ci-après seront payés sur la base du temps de travail effectif (heures, jours) ordonné par le/ la supérieur/e hiérarchique compétent /e. Lors de travail régulier en équipe, du samedi ou du dimanche, les suppléments seront intégrés au salaire lors des vacances, des absences maladie ou accident, des congés maternité ou d'absences involontaires de la part des collaborateurs/ collaboratrices.

Pour le calcul des suppléments exprimés en pour cent, on se fonde sur le salaire horaire établi comme suit : salaire mensuel divisé par 178 (nombre moyen d'heures de travail par mois).

Les suppléments ci-après ne se cumulent pas, ce qui signifie que c'est le supplément le plus élevé qui trouve seul application (à l'exception du ch. 3.6 ci-après).

2. Collaborateurs/Collaboratrices non soumis/es au régime des équipes

2.1. Travail de nuit

Pour toutes les heures de travail accomplies entre 20 h 00 et 06 h 00, un supplément de 30% est versé, dans la mesure où, dans cette fourchette horaire, le collaborateur/ la collaboratrice a travaillé plus de 15 minutes.

2.2. Dimanches et jours fériés

Pour toutes les heures de travail accomplies entre 00 h 00 et 24 h 00 les dimanches et jours fériés officiels ou usuels dans la région en cause, un supplément de 75% est versé.

2.3. Travail du samedi

Un supplément de 20% sera versé pour toute heure de travail accomplie le samedi sur ordre du/de la supérieur/e.

2.4. Les heures de travail accomplies de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié

Celles-ci sont considérées comme heures supplémentaires donnant droit au supplément de salaire prévu à l'art . 16.1 du Règlement de travail.

3. Collaborateurs/Collaboratrices soumis/es au régime des équipes

3.1. Définition

Sont soumis à ce régime les collaborateurs/ collaboratrices qui travaillent régulièrement en équipes, selon un système de rotation agréé par les autorités.

3.2. Supplément pour travail de nuit

Pour toutes les heures de travail accomplies entre 22 h 00 et 06 h 00, un supplément de 20% est versé, dans la mesure où, dans cette fourchette horaire, le collaborateur/la collaboratrice a travaillé plus de 15 minutes.

3.3. Equipes en début et en fin de journée

Pour les heures de travail accomplies dans ce cadre, un supplément de 5% est versé.

3.4. Equipes de jour

Pour les heures de travail accomplies dans ce cadre, aucun supplément n'est versé.

3.5. Dimanches et jours fériés

Pour toutes les heures de travail accomplies entre 00 h 00 et 24 h 00 les dimanches et jours fériés officiels ou usuels dans la région en cause, un supplément de 50% est versé.

3.6. Compensation en temps

Les collaborateurs/collaboratrices qui accomplissent régulièrement du travail en équipe (au moins 24 nuits par année civile) bénéficient d'un repos compensatoire égal à 10% des heures effectuées entre 23 h 00 et 06 h 00.

Appendice 2: Départ à la retraite à 62 ans

En dérogation au Règlement de la caisse de pension, l'âge normal du départ à la retraite est fixé à 62 ans pour tous les collaborateurs/collaboratrices affilié(e)s à la caisse de pension de Holcim Suisse. Le contrat de travail vient à échéance à la fin du mois durant lequel est révolue la 62e année, sans qu'une dénonciation ne soit nécessaire.

Si l'âge de la retraite devait être modifié, une période transitoire d'au moins 3 ans serait prévue.

Entre le 62e anniversaire du collaborateur/de la collaboratrice et l'âge du départ à la retraite prévu par l'AVS, Holcim Suisse verse une rente (« pont AVS ») égale à la rente de vieillesse AVS simple maximale aux personnes affiliées à la caisse de pension. De plus, elle prend en charge, durant cette période, les cotisations AVS pour personne sans activité lucrative (seulement le montant calculé sur le revenu) si l'intéressé(e) ne continue pas à être soumis(e) à cotisation sur un revenu tiré d'une activité lucrative. Ces prestations ne sont cependant fournies que si, avant le départ à la retraite, le contrat de travail a eu une durée ininterrompue d'au moins 10 ans. Si cette durée a été inférieure, les montants desdites prestations subissent une réduction proportionnelle.

Les collaborateurs/collaboratrices travaillant à temps partiel reçoivent une rente transitoire (« pont AVS ») en fonction de leur taux d'activité.

Holcim (Suisse) SA
Hagenholzstrasse 83
8050 Zurich
Suisse
info-ch@lafargeholcim.com
www.holcim.ch
Téléphone +41 58 850 68 68