



ÉLECTIONS COPE

Envoie ta candidature d'ici le 11 mars au SEV

Susanne Oehler et Markus Fischer
susanne.oehler@sev-online.ch

CFF et CFF Cargo ont lancé les élections partielles dans les commissions du personnel. Nous recherchons des candidat-es pour ces sièges vacants dans les CoPe et ces circonscriptions électorales :

- **CoPe Division Marché Voyageurs:** Marché Support (1 siège).
- **CoPe Surface Marché Voyageurs:** Marché VS / VGB Zurich (2 sièges); RIDA (1 siège).
- **CoPe Division Production Voyageurs:** UHR (1 siège).
- **CoPe Surface Infrastructure Production Voyageurs:** Production UHR-Ateliers de Bellinzone (1 siège); UHR-Centres d'entretien Zurich

(1 siège); UHR-Ateliers Olten (1 siège); UHR-Ateliers Biel/Bienne (1 siège); Support Bellinzone & Pollegio (1 siège); UHR-Centres d'entretien Genève (1 siège); UHR-Centres d'entretien Helpdesk et Diagnostic des véhicules (1 siège); UHR-Centres d'entretien Oberwinterthur (1 siège); UHR-Ateliers Yverdon (2 sièges); Assistance clientèle EST (1 siège); Production STP (1 siège).

- **CoPe Division Infrastructure:** circonscription électorale Disponibilité et entretien (VU) (1 siège).
- **CoPe Surface Infrastructure:** Horaire et Exploitation (FUB): Support (1 siège); Conduite de l'exploitation Région Ouest (1 siège); Conduite de l'exploitation Région Centre (1 siège); Disponibilité et entretien (VU): Région Ouest (1 siège); Région

Centre (1 siège); Région Sud (1 siège); Surveillance (1 siège); Support (1 siège).

- **CoPe Division Immobilier et Unités centrales:** circonscription électorale Unités du Groupe (1 siège).
- **CoPe Surface Immobilier / Facility Management:** circonscription électorale IM-FM Centre (1 siège).
- **CoPe Surface CFF Cargo:** Aarepark (2 sièges); Est (1 siège); AM (1 siège).

Qui peut poser sa candidature ?

Pour pouvoir poser sa candidature, il faut travailler dans une circonscription électorale concernée et être soumis à la CCT CFF / CFF Cargo, avoir un contrat de travail de durée illimitée et avoir terminé le temps d'essai, et enfin travailler au minimum à 50%.



Comment puis-je poser ma candidature comme membre SEV ?

Les membres SEV n'ont pas besoin de récolter des signatures s'ils sont proposés par le SEV. Les membres SEV intéressés peuvent s'annoncer le plus rapidement possible, mais **au plus tard le 11 mars** auprès de la présidence de leur sous-fédération SEV ou directement auprès des responsables de division SEV à l'adresse :

peko-sbb@sev-online.ch

Il s'agit de la nouvelle adresse e-mail commune des responsables de division SEV pour les élections CoPe. **L'inscription électronique auprès des CFF ne se fera qu'après accord avec la sous-fédération ou le SEV.** Susanne Oehler coordonne désormais les

élections au SEV. Les responsables des différentes divisions sont : René Zürcher pour Trafic Voyageurs (Marché et Production), Michael Buletti pour Infrastructure, Susanne Oehler pour KB/IM et Philipp Hadorn pour Cargo.

Pourquoi se porter candidat ?

Le travail des CoPe est important, car elles veillent, avec le syndicat, à ce que les règles de la CCT soient correctement respectées et appliquées. De plus, les membres des CoPe peuvent aborder les préoccupations de leurs collègues directement avec les chefs.

Les membres CoPe sont en contact avec beaucoup de collègues et ont une vision approfondie de ce qui se passe dans l'entreprise.

Plus d'informations sur les CoPe sur [Intranet CFF / CFF Cargo](#).

ANGLE DROIT

Rupture à l'amiable du contrat de travail

§ Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Que faire si mon employeur me propose une convention de départ ?

Dans la majorité des CCT négociées par le SEV, il existe des obligations strictes concernant le licenciement. Souvent, la CCT prévoit qu'un avertissement avec menace de résiliation actif doit avoir été prononcé préalablement à un licenciement ordinaire (qui respecte le délai de congé). De même, il existe des périodes de protection découlant du Code des obligations contre les licenciements lorsqu'une personne est en arrêt de travail. Pour contourner ces protections, certains employeur-euses proposent la signature d'une convention de départ à leurs employé-es. Est-ce que cette pratique est légale? À quoi faut-il faire attention en cas de présentation, par votre employeur, d'une telle convention ?

L'art. 341 al. 1 CO, qui règle le fait qu'un-e employé-e ne peut pas renoncer aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une CCT, pendant la durée du contrat et le mois qui suit la fin de celui-ci, n'interdit pas pour autant aux parties qui le souhaitent de rompre un contrat d'un commun

accord. Le Tribunal fédéral le rappelle dans une jurisprudence de 2022 (TF 8C_176/2006). La négociation d'une convention de départ est donc possible pour mettre fin à un contrat de travail.

Toutefois, il faut être extrêmement attentif à ce que l'une des parties ne profite pas de la situation de faiblesse de l'autre pour lui imposer des conditions qui vont à l'encontre des dispositions impératives en droit du travail, ainsi que des dispositions réglées par un contrat ou une CCT. Une telle convention pourrait alors être illégale.

Voici quelques éléments importants à prendre en compte. Cette liste n'est pas exhaustive :

Il s'agit tout d'abord d'une convention. Cela signifie que les deux parties acceptent tous les éléments qui y figurent, en connaissance de cause. Lorsque c'est l'employeur-euse qui émet la proposition, il doit laisser au travailleur ou à la travailleuse un délai de réflexion suffisant (de plusieurs jours) et ne peut pas l'obliger à signer sous la pression (TF 4A-364/2016 consid. 3.1). Si l'une des parties n'est pas d'accord sur le contenu de la convention, l'accord ne peut pas être conclu.

La jurisprudence impose également que, lorsque le ou la travailleur-euse renonce à des prétentions qui existent – par exemple : il ou

elle se trouve dans un délai légal de protection contre les licenciements – cela doit être compensé par une concession de même valeur de la part de l'employeur-euse – p. ex. : une indemnité de départ dont la valeur couvre le salaire auquel le travailleur ou la travailleuse aurait droit pendant le délai de protection.

Il faut également être attentif au fait qu'une convention de départ est souvent prise en compte par l'autorité qui accorde le droit au chômage comme une démission, et non pas comme un licenciement. Cela peut amener à une pénalité pour chômage fautif. Pour éviter cela, il est nécessaire qu'il ressorte de la convention qu'elle découle en premier lieu de la volonté de l'employeur-euse. Pour les frontaliers et frontalières, les conventions de départ négociées en Suisse ne sont en général pas reconnues par les autorités de chômage du pays de provenance qui peuvent largement pénaliser les employé-es en cas de perte d'emploi par ce biais.

En cas de doute concernant la validité d'une convention proposée par l'employeur, il est fondamental de se renseigner sur ses droits. Le service juridique du SEV est à même de vous fournir toutes les informations nécessaires à ce sujet et de vous aider dans la négociation de conventions de départ respectueuses de vos droits.

SWISS

Pétitions sur les postes de nuit permanents

Markus Fischer. 90% des employé-es de Swiss qui occupent à Kloten un poste de nuit permanent dans la maintenance des avions, ont signé une pétition exigeant le maintien du tournus 5-5, qui a fait ses preuves, à savoir jours de service de nuit de 10 heures en continu, suivis de 5 jours de congé. Ce tournus 5-5 répond tout particulièrement aux besoins des nombreux collaborateurs qui font la navette entre l'étranger et la Suisse pour y travailler. Mais il est aussi apprécié par les « autochtones » qui ont délibérément opté pour cette manière de travailler. Le problème est que le SECO ne tolérera pas au-delà de fin 2025 ce dépassement du nombre maximal d'heures de travail autorisé, tel qu'il est pratiqué actuellement avec ce système de services à 10 heures. « L'abaissement à 9 heures du temps de travail des postes de nuit permanents selon le règlement du SECO aurait potentiellement pour nous, signataires de cette pétition, les conséquences négatives suivantes : davantage de journées de travail et/ou moins de jours de congé/de vacances, et/ou davantage de jours supplémentaires et/ou une perte de salaire et/ou la possibilité d'un nouveau plan d'équipes qui nous serait très vraisemblablement défavorable, (ndlr. la durée annuelle théorique du travail restant la même) », explique la pétition. Les personnes concernées demandent une prolongation de l'autorisation exceptionnelle et ont chargé le SEV-GATA de soutenir leurs démarches.

Entretemps, 74% des collaborateurs de Swiss concernés à Genève ont également signé une pétition allant dans le même sens. Philipp Hadorn, secrétaire syndical au SEV et président de SEV-GATA, la sec-



Remise de la pétition par le mécanicien de Swiss Oliver Hochstrasser (à g.) à Philipp Hadorn.

tion aéronavale du SEV, a d'ores et déjà pris contact avec le SECO. Il précise ceci : « Swiss est parfaitement conscient que beaucoup de collègues qui travaillent dans ce type d'équipes n'ont pas leur principal centre d'intérêt (famille, etc.) en Suisse, et qu'un système adapté de planification des équipes est la condition préalable nécessaire à leur rapport de travail en Suisse. Pour le SECO, ce système 5-5 n'est pas un problème sur le principe, mais il requiert une réduction du nombre d'heures. Le personnel attend de Swiss une situation satisfaisante. »

À partir de mi-mars, des discussions sur le système des équipes auront lieu avec Swiss, auxquelles participera le SEV-GATA.

Élections à la CoPe

Afin de compléter la commission du personnel au sein de Swiss, il a fallu organiser un second tour de scrutin. **Nicole Neuenhöfer et Sava Nestorov**, nos membres du SEV-GATA, se tiennent une nouvelle fois à disposition. Merci ! Les élections auront lieu du 24 février au 13 mars. Swiss informera les électrices et électeurs le 10 février.