

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

Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft

Band: 114 (1996)

Heft: 167

Anhang: Beilage zu Nr. 167

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: 14.04.2026

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 Vertragsschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Bau- und Eisenbauverband und die Vereinigung Schweizerischer Geleisebauunternehmer einerseits sowie die Gewerkschaft Bau & Industrie und der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 12. April 1995 für den Geleisebau.

Kursiv gedruckter Text: 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 Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Geleisebau gilt für die ganze Schweiz.
- Die allgemeinverbindlich erklärten, im Anhang in normal gedruckter Schrift wiedergegebenen Bestimmungen gelten für sämtliche Geleisebau- und Bahnunterhaltsarbeiten.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung soll bis zum 31. Dezember 1997 gelten.

Art. 2 Verhandlungen während der Vertragsdauer und Bestimmungen des LMV 95/97 und des OR

- Für die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages sind die durch die zentralen Organe des Schweizerischen Bau- und Eisenbauverbandes 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 1995-1997 (im folgenden LMV 95/97) verbindlich.
- Soweit sich in diesem Gesamtarbeitsvertrag keine Bestimmungen finden, gilt der LMV 95/97 und soweit sich dort keine Regelung findet, gilt das Obligationenrecht (OR).

Art. 3 Weiterführung des Parifonds und Ablösung durch den Vollzugs- und Bildungsfonds

- Alle an diesem GAV partizipierenden Arbeitnehmer haben in einen paritätisch verwalteten Fonds (Parifonds) bis Ende 1995 einen Beitrag zu entrichten. Dieser beträgt 0,7% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und wird bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:
 - Deckung der Kosten im Vollzug des LMV 91-93/94 bzw. ab 1. Mai 1995 des LMV 95/97 und dieses Gesamtarbeitsvertrages;
 - Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses;
 - Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;
 - Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters.
- Die Einzelheiten, wie Fragen des Vollzuges und nähere Zweckbestimmung, sind in Statuten und Reglement festgelegt.
- Die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages übernehmen die Regelung, wie sie in Art. 8 LMV 95/97 vorgesehen ist. Darin ist unter anderem auf den 1. Januar 1996 die Ablösung des heutigen Parifonds durch einen neu zu gründenden Vollzugsfonds und durch einen neu zu gründenden Bildungsfonds vorgesehen mit nachstehenden Zwecken:
 - der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV und der lokalen GAV, die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer einen Beitrag von 0,45 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die dem LMV unterstellten Betriebe haben einen Beitrag von 0,05 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmer zu leisten;
 - der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich haben alle diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer, zu leisten.

Art. 4 Friedenspflicht

- Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streikigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages zu erledigen suchen.
- 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. 337a 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

- 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 geregelt.
- In Fällen von gesamtschweizerischer Bedeutung und bei Verletzung der Friedenspflicht gelten die Bestimmungen des Landesmantelvertrages (Art. 12 bis 17 und Art. 51 LMV 95/97).

Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung und Anschlussverträge

- 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.
- Die Vertragsschliessenden 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 95/97.

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

- Dieser Gesamtarbeitsvertrag übernimmt die Regelung bezüglich Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes im LMV 95/97 (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 20. Dezember 1994, Anhang 5 zum LMV 95/97). Diese Zusatzvereinbarung enthält Bestimmungen u. a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.
- 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 20. Dezember 1994, Anhang 6 zum LMV 95/97).

2. Materielle Bestimmungen**Art. 8 Probezeit**

- 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.
- 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).
- Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

Art. 9 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

- Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig ob Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. mit monatlich ausgeglichenem Lohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:
 - im ersten Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
 - im zweiten bis und mit neuem Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;
 - ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.
- Durch schriftliche Abrede dürfen die Kündigungsfristen gemäss Art. 9 Abs. 1 dieses Vertrages im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeändert werden.
- 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.
- Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Art. 10 Sonderregelungen für Saisonarbeiter

- 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.
- 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.
- 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.
- Stellt die paritätische Berufskommission offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.
- Dieser Vertrag übernimmt die Zusatzvereinbarung für Saisonarbeiter (siehe Anhang 4 zum LMV 95/97). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 11 Kündigungsschutz

- 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 Taggelderleistungen erbringt.
- Taggelderleistungen und Invalidenrente: Erhält der Arbeitnehmer neben Taggelderleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihm ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.
- Krankheit nach Kündigung: Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen nach Art. 336c Abs. 2 OR. Sofern es sich nicht um den Ausbruch einer bekannten vorbestehenden Krankheit handelt (in diesem Fall gilt Art. 11 Abs. 1), wird der Ablauf der Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endermin (in der Regel ein Monatsende) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Endermin (in der Regel Monatsende).
- Unfall nach Kündigung: Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggelderleistungen erbringt.
- Vermittlung einer Arbeitsstelle: Besitzt ein Betrieb für einen teilweise arbeitsfähigen Arbeitnehmer keine Einsatzmöglichkeiten, bemühen sich Betrieb und Arbeitnehmer, allenfalls unter Beizug der kantonalen Vermittlungsstellen oder der zuständigen paritätischen Berufskommission, um Vermittlung einer anderen Arbeitsstelle. Trifft dies zu und ist die

Abwicklung des laufenden Krankheitsfalles bzw. des Unfalles über die entsprechende Versicherung gewährleistet, entfällt der Kündigungsschutz nach Art. 11 Abs. 1 dieses Vertrages.

- Gesetzliche Bestimmungen: Soweit im LMV keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:
 - Art. 336 bis 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;
 - Art. 336c und 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;
 - Art. 337c und 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 12 Arbeitszeitliche Bestimmungen

- Begriff Arbeitszeit: Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Nicht als Arbeitszeit gelten:
 - der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 19 Abs. 5 dieses Vertrages;
 - Zwischenspausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.
- Jährliche und wöchentliche Arbeitszeiten: Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen 2138 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 41 Stunden). Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:
 - minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
 - maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden)
 unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und der unumgänglichen Präsenzenzeiten, vorbehaltlich allfälliger kürzerer Arbeitszeiten, bedingt durch beherrschende Vorschriften.
- 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.

Art. 13 Ferien

- Genereller Ferienanspruch: Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

	Arbeitnehmer im Monatslohn	Arbeitnehmer im Stundenlohn
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	4 Wochen (= 20 Arbeitstage) und 1 Woche (= 5 Arbeitstage) gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau	8,3% (entspricht 4 Wochen Ferien) des Lohnes und 2,1% (entspricht 1 Woche Ferien) des Lohnes gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	5 Wochen (= 25 Arbeitstage) und 1 Woche (= 5 Arbeitstage) gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau	10,6% (entspricht 5 Wochen Ferien) des Lohnes und 2,1% (entspricht 1 Woche Ferien) des Lohnes gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau

- Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss der Tabelle im Anhang berechnet. Der in Art. 13 Abs. 1 dieses Vertrages festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahlgang auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugeben. In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.
- Zeitpunkt für den Bezug der zusätzlichen Ferien nach Art. 13 Abs. 1 GAV Geleisebau:
 - Diese zusätzlichen fünf Ferientage nach Art. 13 Abs. 1 GAV Geleisebau sind ohne anderslautende schriftliche Vereinbarung in der Zeit vom 15. Dezember bis zum 15. März des folgenden Jahres zu beziehen.
 - Saisonarbeiter erwerben ebenfalls einen Anspruch auf Auszahlung der fünf zusätzlichen Ferientage. Dieser Anspruch bläuft sich auf 2,1% des im betreffenden Kalenderjahres bezogenen massgebenden Lohnes. Die Ferienentschädigung wird Ende Saison ausbezahlt.
- 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.
- Arbeitsverhinderung: In folgenden Fällen kann eine Kürzung des Ferienanspruchs erfolgen:
 - 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);
 - 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).
- 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).
- 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.
- 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).
- 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

- 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.
- 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 Lohnrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.
- 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:
 - während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
 - am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet hat;
 - von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld bezieht.
- 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 Treuprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.
- 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 Kurzarbeiten

- Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:
 - Waffen- und Kleiderinspektion: $\frac{1}{2}$ Tag, falls der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag;
 - Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes: 1 Tag;
 - Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage;
 - Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 Tage;
 - Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag.
- Wird der Arbeitnehmer aus anderen Gründen, die in seiner Person liegen, jedoch ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.
- Bei den in Art. 15 Abs. 1 dieses Vertrages genannten Kurzarbeiten wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätte.
- Auszahlung: Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.

Art. 16 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

- Höhe des Entschädigungsanspruchs: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	50%	80%
anderer obligatorischer Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstleistungen		
- in den ersten 4 Wochen	100%	100%
- ab 5. bis 21. Woche	50%	80%
- Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:
 - vor dem Einrücken in den Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
 - eingerechnet Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate dauert.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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)

- 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 (Stand 1. Mai 1995):

V)*	A*	B	C
(Fr./Std./Mt.)	(Fr./Std./Mt.)	(Fr./Std./Mt.)	(Fr./Std./Mt.)
27.00/4850	23.55/4255	21.40/3885	Basislohnzone C gemäss LMV 95/97 und lokalem GAV für das Bauhauptgewerbe desjenigen Vertragsgebietes, in welchem die Geleisebauunternehmung ihren Geschäftssitz hat.
- Lohnklassen: Für die in Art. 17 Abs. 1 dieses Vertrages festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen	Voraussetzungen
Geleisebauarbeiter	Geleisebauarbeiter ohne Fachkenntnisse
C (Geleisebauarbeiter)	Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen
B (Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen)	Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsweis. Der Arbeitnehmer der Lohnklasse C ist nach dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen auf Beginn des folgenden Kalenderjahres in die Lohnklasse B einzustufen, sofern der Betrieb diese Einstufung aufgrund der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht ablehnt. Der Arbeitnehmer kann bei Nichtemtionung die paritätische Berufskommission um Vermittlung anrufen.

Geleisebau-Facharbeiter

A (Geleisebau-Facharbeiter) Gruppenführer und angelernter Maschinist mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Funktion.

Vorarbeiter

V (Vorarbeiter) Geleisebau-Facharbeiter, der vom Betrieb als Vorarbeiter anerkannt wird.

- Anrechnung der Berufserfahrung: Bei Arbeitnehmern, die vom Hoch- und Tiefbau in den Geleisebau hinüberwechseln, ist bei der Einreihung in die Lohnklassen die bisherige Berufserfahrung zu berücksichtigen.
- 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.
- 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. Die erste Qualifikation findet Ende 1995 statt. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst.
- Lohnregelungen in Sonderfällen: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmern sind die Löhne individuell und schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:
 - körperlich nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;
 - branchenfremde Arbeitnehmer und solche mit gelegentlicher Anstellung, Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben oder deren Beschäftigungsdauer nicht mindestens zwei Monate im Kalenderjahr erreicht (z. B. Schüler, Studenten, Praktikanten).
 Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die paritätische Berufskommission angerufen werden.
- 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.
- 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 entsprechender konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen: Stundenlohn \times Jahrestotalstunden geteilt durch 12.
- Verbot der Lohnabtretung: Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Art. 325 Abs. 2 OR). Trotzdem vorgenommene, auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages eingegangene Lohnabtretungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet mit befreiender Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmer. Eine abweichende Pflicht des Arbeitgebers kann nur aus folgenden Gründen vorgenommen werden:
 - richterliche Entscheide;
 - betriebsrechtliche Lohnpfändungen nach Art. 325 Abs. 1 OR;
 - allfällige gesamtarbeitsvertragliche Regelungen.
13. Monatslohn: Die Arbeitnehmer erhalten erst nach einer Mindestbeschäftigungsdauer von zwei aufeinanderfolgenden Monaten im Betrieb einen 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein anteilmässiger Anspruch. Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend:
 - 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 wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet;
 - 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

- 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.
- 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 des Kalenderjahres oder spätestens in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5% oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25% erfolgt.
- 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

- 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 Fr. 48.- bezahlt. Für einzelne Stunden Nachtarbeit wird, sofern es sich nicht um ein Einvernehmen mit der Belegschaft vorverlegte Arbeitszeiten handelt, pro Stunde (im Maximum für fünf Stunden) Fr. 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. Per 1. Januar 1996 ist eine Anpassung dieser Beträge vorzunehmen, sofern allfällige Erhöhungen den Hauptauftraggebern überwälzt werden können.
- Versetzungsentschädigung: 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.
- Verpflegungsentchädigung: Zur Abgeltung der Auslagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 327a und 327b OR) wird allen Geleisebauarbeitern eine Zulage von Fr. 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 Fr. 9.50 pro Tag. Per 1. Januar 1997 ist eine Anpassung dieser Beträge vorzunehmen, sofern allfällige Erhöhungen den Hauptauftraggebern überwälzt werden können.
- Fahrzeugentschädigung: Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges, auf Anordnung des Arbeitgebers, werden folgende Entschädigungen vergütet:
 - Personenwagen: Fr. 0.60 je km
 - Motorrad: Fr. 0.45 je km
 - Motorfahrrad: Fr. 0.30 je km.
 Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.
- 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; massgebend ist der Baustelle nächstgelegene 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.
- Tunnelarbeiten: Für Arbeiten im Tunnel richtet sich die Zulage nach dem SBB-Reglement vom 1. Mai 1980 über die Vergütung für Arbeiten in Tunnels, das hier auszugsweise wiedergegeben wird:
 - Für Arbeiten in Tunnels, die gemäss Angaben in den grafischen Fahrplänen mehr als 200 m lang sind, wird eine Vergütung von Fr. 7.- ausgerichtet. Für Arbeiten in kürzeren Tunnels besteht kein Anspruch. Im Bereich unterirdisch angelegter Dienststellen mit öffentlichem Verkehr sind nur Arbeiten ausserhalb der Perennenden vergütungsberechtigt.
 - Der Anspruch auf die Vergütung entsteht bei einem Aufenthalt von wenigstens:
 - 3 Stunden ohne Unterbrechung in einem Tunnel oder
 - 5 Stunden während einer Dienstschicht in einem oder mehreren Tunnels, wenn der Einsatz dort mit Unterbrechungen verbunden ist.
 - Während einer Dienstschicht wird die Vergütung nur ein Mal ausgerichtet.
 - Mit dieser Vergütung werden die zusätzlichen Erschwerisse in Tunnels, 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.
 - Familienzulagen: Allfällige vom Arbeitgeber zu entrichtende Familienzulagen richten sich in Höhe und Bezugsberechtigung nach den im Bauhauptgewerbe gemäss kantonalen Gesetzesvorschriften oder gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen geltenden Regelungen.

Art. 20 Schlechtererentschädigung

- 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). Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag 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 Nachholen von Schlechtwetterausfällen: Schlechtwetterausfälle, die nicht einen ganzen oder halben Tag erreichen und demzufolge von der Arbeitslosenversicherung nicht oder nicht voll entschädigt werden, können unter rechtzeitiger Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission oder an die Arbeitnehmerorganisationen innert acht Wochen zum Grundlohn nachgeholt werden.
- 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 des Arbeitsunterbruchs zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können. Er hat fern während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare 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 der Krankentaggeld-Versicherung ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.
- 2 Prämien:
- Prämientragung: Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
 - 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:
- Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen.
 - Entschädigung des Lohnausfalls 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.
 - Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei Erkrankung an Tuberkulose oder Kinderlähmung werden die Leistungen während 1800 Tagen innert sieben aufeinanderfolgenden Jahren ausbezahlt.
 - Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt.
 - Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitsinsätzen 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.
 - Prämienbefreiung während der Krankheitszeit.
 - Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können.
 - Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 30 Tagen 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).

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 Versicherten 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.
- 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):
- bis Ende des fünften Dienstjahres: einen weiteren Bruttomonatslohn;
 - ab dem sechsten Dienstjahr: zwei weitere Bruttomonatslöhne.
- 2 Anrechnungsmöglichkeit: Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden bei Entrichtung der Prämien:
- allein durch den Betrieb: die gesamte Leistung;
 - paritätisch: der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.
- 3 Ausschluss der Anrechnung: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 24 Abgangsentschädigung

- 1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten (Art. 339b bis 339d OR). Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der als «Richtlinie» gedachten Tabelle (siehe Anhang 3).
- 2 Die Abgangsentschädigung 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 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 Die Versicherten sind über die Leistungen der Versicherung zu informieren. Es ist ihnen eine angemessene Mitwirkung in den Organen der Personalvorsorgeeinrichtung zu gewähren.

Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
- 2 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 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 und hält er sich schuldhafterweise nicht an die entsprechende Vereinbarung, so wird er dem Arbeitnehmer gegenüber Lohnfortzahlungspflichtig.

Art. 28 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

- 1 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) ein Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 2 Die Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers entsteht bei:
- verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
 - zehn Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern;
 - fünf Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern;
 - verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt;
 - verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt.
- 3 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 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

- 1 Zuständigkeit: Für die Anwendung und Durchsetzung dieses Gesamtarbeitsvertrages sowie für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind die Vertragsparteien zuständig.
- 2 Bestellung einer paritätischen Berufskommission: Die Vertragsparteien bestellen eine paritätische Berufskommission in der Rechtsform eines Vereines.
- 3 Aufgaben: Die paritätische Berufskommission hat grundsätzlich die Aufgabe, die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Vertrages durchzusetzen. Insbesondere hat sie die Aufgabe:
- gemeinsame Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb durchzuführen. Sie kann die Lohnkontrolle und Untersuchung durch Dritte, wie eine lokale paritätische Berufskommission gemäss LMV 95/97, ausführen lassen;
 - bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln;

- die Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen gemäss Anhang 6 zum LMV 95/97¹⁾ zu vollziehen, soweit es sich um Unterkünfte und Baustellen von diesem Vertrag GAV (Geleisebau) unterstellten Betrieben handelt;
 - bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb zu vermitteln (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe», Anhang 5 zum LMV 95/97²⁾), soweit der Betrieb diesem Vertrag GAV (Geleisebau) unterstellt ist;
 - Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5 zum LMV 95/97³⁾) zu schlichten, soweit der Betrieb diesem Vertrag GAV (Geleisebau) unterstellt ist.
- Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der paritätischen Berufskommission unverzüglich zu behandeln.
- 4 Rekursmöglichkeit: Es ist eine Einigung anzustreben. Kommt keine Einigung zustande, so kann das Schiedsgericht mittels Rekurs angerufen werden.
- 5 Bildung Schiedsgericht: Die Vertragsparteien bestellen 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 nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission gemäss LMV 95/97 bezeichnet.
- 6 Zuständigkeit des Schiedsgerichtes: Das Schiedsgericht ist zuständig für:
- die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag;
 - die Beurteilung von Beschlüssen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
 - Klagen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- 7 Schiedsverfahren: Das Verfahren vor dem Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung desjenigen Kantons, in welchem das Schiedsgericht seinen Sitz hat; als Sitz gilt der schweizerische Sitz des Betriebes. Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind endgültig und vorbehaltlich der Nichtigkeitsklage oder Nichtigkeitsbeschwerde nach kantonalem Recht nicht weiterziehbar.
- 8 Öffentlichkeit: Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der paritätischen Berufskommission 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.
- 9 Sanktionen: Stellt die paritätische Berufskommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:
- eine Verwarnung auszusprechen;
 - eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 10 000.- zu verhängen; in Fällen vornehmlicher geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
 - die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzulegen.
- 10 Bemessung der Konventionalstrafe: Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und der fehlbare Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen dieses Vertrages abgehalten wird. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:
- Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vorzuhaltenden geldwerten Leistungen,
 - Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
 - einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
 - Grösse des Betriebes,
 - Umstand, ob der fehlbare Arbeitnehmer oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist,
 - Umstand, 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.
- 11 Bezahlung der Konventionalstrafe: Eine rechtskräftig verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der paritätischen Berufskommission zu zahlen. Die paritätische Berufskommission verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung dieses Vertrages; allfällige Überschüsse sind dem Bildungsfonds zuzuweisen.

Art. 30 Inkrafttreten, Vertragsdauer und Auflösung

- 1 Dieser Vertrag tritt mit der Unterzeichnung auf den 1. Mai 1995 in Kraft und löst den Vertrag vom 25. März 1991 ab. Er dauert grundsätzlich bis zum 31. Dezember 1997.
- 2 Wird der LMV 95/97 von einer seiner Vertragsparteien vorzeitig kündigen, so kann dieser Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten von den Vertragsparteien dieses Vertrages ebenfalls aufgelöst werden.

Zürich, den 12. April 1995

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

¹⁾ SHAB Nr. 94 vom 16. Mai 1995.

²⁾ Art. 13 Abs. 1 und 2 geändert mit Zusatzvereinbarung 1996 vom 14. März 1996.

³⁾ Basislöhne der Lohnklassen V und A wurden gemäss Art. 4 der Zusatzvereinbarung 1996 vom 14. März 1996 geändert.

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 Abgangsentschädigung gemäss Art. 24 des GAV
- 4 Rahmenvereinbarung für Übergang von alten GAV für den Geleisebau 1991-1993/94 zum GAV für den Geleisebau 1995-1997
- 5 Zusatzvereinbarung 1996 vom 14. März 1996

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 Ferien- 13. Monatslohn	Anspruch des Arbeitnehmers auf Ferien- 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 Verwaltungsrats-Honorare	nein	nein
204 Tantiemen	nein	nein
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-Karenztag)	ja	ja
310 Lohnzahlung während Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	ja ³⁾	ja ³⁾
311 Treueprämien 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 ⁴⁾	ja ⁴⁾
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 Spesensersatz	nein	nein
603 Wegezulagen, wenn Spesensersatz	nein	nein
604 Fahrpreiseremissionen, Freifahrtkarten	nein	nein
605 Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein
606 Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein
607 Nachtschichtzulage, wenn Spesensersatz	nein	nein
608 Höhenzulage, wenn Spesensersatz	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 Abgangsentschädigung	nein	nein
704 Lohnfortzahlung bei Tod	nein	nein
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, welche vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein
708 Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein
709 Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen	nein	nein
710 Andere Treueprämien als Ziffer 311	nein	nein
8. Akkordlöhne))

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 Überzeitarbeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerungszuschläge (Position 504) stundentmässig 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 Arbeitnehmer.
⁵⁾ Bei Beschäftigung von Akkordant ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV 95/97 (Akkordlohn) und 50 LMV 95/97 (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 2
 «Merkblatt»
 Krankentaggeld-Versicherung für die Geleisebauarbeiter vom 12. April 1995

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 1. Mai 1995 bis zum 31. Dezember 1997 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 Wertefrist bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertritts in die Einzelversicherung siehe Art. 9 dieses Merkblattes).
- 2 Alle 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 der gesamtvertragsvertraglich festgelegte Arbeitszeit.
- 3 Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst $\frac{1}{365}$ 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 Gesamtvertragsvertragliche Lohnpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.
- 6 Während krankheitsbedingtem Lohnausfall darf dem Arbeitnehmer die Krankentaggeld-Versicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden.

Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen

Das Krankentaggeld wird ab dem 2. Tag (bei aufgeschobenem Krankentaggeld nach Ablauf der Wertefrist 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 Karenztag

Die Karenztag gilt der 1. Krankheitstag, für den Lohnanspruch besteht. Der Karenztag 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 Taggelder innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art. 22 bzw. Art. 11 dieses Vertrages.
- 2 Bei Erkrankungen an Tuberkulose werden die Leistungen während 1800 Tagen innert sieben aufeinanderfolgenden Jahren ausbezahlt. Diese Leistungen werden auf die Bezugsdauer nach Art. 6 Abs. 1 dieses Merkblattes nicht angerechnet.
- 3 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf zehn Wochen (ab 1. 1. 1996 auf mindestens 16 Wochen), wobei mindestens sechs Wochen (ab 1. 1. 1996) mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. 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.)
- 4 Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.
- 5 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 Übervericherung werden die anrechenbaren Krankentage 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.
- 6 Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:

Dienalter 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 an 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 Versicherungsvorbehalte

- 1 In der Sozialversicherung sind die Versicherten von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf das Klagegericht über allfällige Versicherungsvorbehalte zu orientieren. 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.
- 2 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 ununterbrochener 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
- 3 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 Privatkanversicherung von der Versicherungsgesellschaft schriftlich mit Hinweis auf die Allgemeinen Versicherungsbestimmungen (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 Krankentage 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 Gesamtvertragsvertrag über, gilt Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes analog. Eine allfällige Weiterzahlung der Taggelder 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 Wertefrist 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 aufhalten 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 Versicherte, 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 Aufenthalten 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 Abgangsentschädigung 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*	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	3,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	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
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	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
26	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
27	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
31	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
32	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
33	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
34	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
35	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
36	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
37	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
38	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
39	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
40	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

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

Anhang 4

Rahmenvereinbarung für Übergang von alten GAV für den Geleisebau 1991-1993/94 zum GAV für den Geleisebau 1995-1997 vom 12. April 1995

Die Vertragsparteien des GAV für den Geleisebau, im Bestreben in der gegenwärtigen schwierigen wirtschaftlichen Situation im Bauhauptgewerbe in sozialpartnerschaftlicher Weise einen neuen Gesamtvertragsvertrag zu erarbeiten und in Kraft zu setzen, vereinbaren:
- unter der Bedingung, dass ein neuer Gesamtvertragsvertrag für die Jahre 1995-1997 (im folgenden GAV Geleisebau 95/97) fertig verhandelt und von den zuständigen Instanzen genehmigt worden ist, mit dem Zweck der Regelung des Übergangs vom heutigen GAV für den Geleisebau 1991-1993/94 (im folgenden GAV Geleisebau 91/94) zu einem neuen GAV Geleisebau 95/97 folgendes:

Kapitel 1 Inkraftsetzung des neuen GAV für den Geleisebau 1995-1997 und Verlängerung des GAV für den Geleisebau 1991-1993/94

Art. 1 Inkraftsetzung des GAV für den Geleisebau 1995-1997 und Allgemeinverbindlicherklärung

- Der GAV Geleisebau 95/97 tritt am 1. Mai 1995 in Kraft.
- Die Vertragsparteien des GAV für den Geleisebau setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass der GAV Geleisebau 95/97 ganz und in wesentlichen Teilen so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt wird.

Art. 2 Verlängerung des GAV für den Geleisebau 1991-1993/94
Der am 31. Dezember 1994 ausgelaufene GAV Geleisebau 91/94 wird bis zum 30. April 1995 (Datum des Inkrafttretens des neuen GAV Geleisebau 95/97) verlängert.

Kapitel 2 Lohnanpassung 1995, Übergangsregelung für Beförderungen und Basislöhne

Art. 3 Grundsatz

- Unter der Voraussetzung, dass der GAV Geleisebau 95/97 verhandelt und von den Vertragsparteien des GAV Geleisebau genehmigt worden ist, beschliessen die Vertragsparteien des GAV Geleisebau die in Art. 4 festgelegten Lohnanpassungen rückwirkend auf den 1. Januar 1995 unter Abzug der Teuerung per 31. Oktober 1994.
- Der Betrieb kann zwischen den beiden in Art. 4 festgelegten Varianten A oder B wählen; es kann für die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer nur eine Variante (Variante A oder B) gewählt werden.
- Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 4 haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 1994 mindestens sechs Monate gedauert hat (ausgenommen Saisonarbeiter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.

Art. 4 Lohnanpassung per 1. Januar 1995

Variante A: Pauschale Anpassung

Die dem GAV Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer haben zur Abgeltung der Teuerung des Jahres 1994 sowie als Reallohnsteigerung mit Wirkung ab 1. Januar 1995 Anspruch auf eine Anpassung ihrer effektiven Löhne. Der Betrieb hat somit rückwirkend auf den 1. Januar 1995 eine pauschale Lohnanpassung von 2,3% vorzunehmen. Diese pauschale Lohnanpassung beträgt auf der Grundlage des einzelarbeitsvertraglich festgelegten Lohnes per 31. Dezember 1994:

	Arbeitnehmer im Stundenlohn	Arbeitnehmer im Monatslohn
Vorarbeiter	Fr. 0.65 / Stunde	Fr. 120.- / Monat
Geleisebau-Facharbeiter A	Fr. 0.55 / Stunde	Fr. 110.- / Monat
Geleisebau-Arbeiter B2	Fr. 0.50 / Stunde	Fr. 100.- / Monat
Geleisebau-Arbeiter B1	Fr. 0.50 / Stunde	Fr. 95.- / Monat
Geleisebau-Arbeiter C	Fr. 0.45 / Stunde	Fr. 90.- / Monat

Variante B: Leistungsabhängige Anpassung

Anstelle der Variante A kann ein Betrieb auch die Variante B «leistungsabhängige Anpassung» wählen. Die dem GAV für den Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer haben zur Abgeltung der Teuerung des Jahres 1994 sowie als Reallohnsteigerung mit Wirkung ab 1. Januar 1995 Anspruch auf eine Anpassung ihrer effektiven Löhne. Die Lohnanpassung ist schriftlich mitzuteilen und setzt sich aus zwei Teilen zusammen:

- Teil 1: generelle Lohnanpassung und
- Teil 2: allfällige individuelle (leistungsabhängige) Lohnanpassung.

Die in Abs. 2 genannte Lohnanpassung wird wie folgt vorgenommen (siehe paritätisches Formular, Beilage):

- Der Betrieb hat die Lohnsumme der dem GAV für den Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer im gesamten um 2,3% zu erhöhen;
- Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

- Stichtatum ist der 31. Oktober 1994;
- die Löhne sämtlicher Arbeitnehmer (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. Saisonarbeiter), die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, werden in Stundenlöhne umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;
- von der Summe der Stundenlöhne (die Summe wurde nach Art. 4 Abs. 3 lit. a um 2,3% erhöht) wird nun die Gesamtsumme der dem Arbeitnehmer der entsprechenden Lohnklasse zustehende generelle Lohnanpassung (Teil 1 gemäss Abs. 2 dieses Artikels; Beträge in Franken und Rappen siehe Abs. 4 nachfolgend) abgezogen. Die dabei erhaltene Differenz (sog. individuelle Lohnsumme) wird den Arbeitnehmern aufgrund ihrer Leistung verteilt (Teil 2 gemäss Abs. 2 dieses Artikels). Beim Arbeitnehmer im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Abs. 3 lit. b Ziff. 2 dieses Artikels.

4 Die generelle Lohnanpassung auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1994 beträgt für:

	Arbeitnehmer im Stundenlohn	Arbeitnehmer im Monatslohn
Vorarbeiter	Fr. 0.35 / Stunde	Fr. 70.- / Monat
Geleisebau-Facharbeiter A	Fr. 0.35 / Stunde	Fr. 70.- / Monat
Geleisebau-Arbeiter B2	Fr. 0.35 / Stunde	Fr. 70.- / Monat
Geleisebau-Arbeiter B1	Fr. 0.35 / Stunde	Fr. 70.- / Monat
Geleisebau-Arbeiter C	Fr. 0.35 / Stunde	Fr. 70.- / Monat

Art. 5 Beförderung: Übergangsregelung für Arbeitnehmer der Lohnklassen bzw. Lohnstufen C, B1, B2, A und V

- in der Lohnklasse C eingeteilt sind und die Beförderungsvoraussetzungen in die Lohnstufe B1 nach Art. 9.1 GAV Geleisebau 91/94 auf den 1. Januar 1995 erfüllen, sind ab dem 1. Januar 1996 unter den Voraussetzungen von Art. 17 GAV Geleisebau 95/97 in die Lohnklasse B einzuwählen;
- in der Lohnstufe B1 eingeteilt sind und auf den 1. Januar 1995 die Beförderungsvoraussetzungen in die Lohnstufe B2 nach Art. 9.1 GAV Geleisebau 91/94 erfüllen, sind unter den Voraussetzungen von Art. 17 GAV Geleisebau 95/97 ab 1. Mai 1995 in die Lohnklasse B einzuwählen;
- in der Lohnstufe B1 eingeteilt sind und auf den 1. Januar 1996 die Beförderungsvoraussetzungen nach Art. 9.1 GAV Geleisebau 91/94 erfüllen, sind unter den Voraussetzungen von Art. 17 GAV Geleisebau 95/97 ab 1. Januar 1996 in die Lohnklasse B einzuwählen;
- in der Lohnstufe B2 eingeteilt sind, werden ab 1. Mai 1995 in die Lohnklasse B eingeteilt;
- in der Lohnstufe A bzw. in die Lohnklasse V eingeteilt sind, werden ab 1. Mai 1995 in die Lohnklassen A bzw. V eingeteilt.

Art. 6 Basislöhne
Ab 1. Mai 1995 gelten die folgenden Basislöhne (und Zonen gemäss LMV 95/97):

V	A	B	C
Fr. (Std./Mt.)	Fr. (Std./Mt.)	Fr. (Std./Mt.)	Fr. (Std./Mt.)
25.80 / 4610	23.40 / 4220	21.40 / 3885	

Basislohnzone C gemäss LMV 95/97 und lokalem GAV für das Bauhauptgewerbe desjenigen Vertragsgebietes, in welchem die Geleisebauunternehmung ihren Geschäftssitz hat.

Kapitel 3 Auflösung des Parifonds und Gründung des Vollzugs- und des Bildungsfonds

Art. 7 Auflösung und Überführung des Parifonds auf 31. Dezember 1995

Der Parifonds nach Art. 35 LMV 91/94 wird auf den 31. Dezember 1995 aufgelöst. Bis zum 31. Dezember 1995 gilt der alte Art. 35 LMV 91/94, der wie folgt lautet und von den Vertragsparteien des GAV Geleisebau vollumfänglich anerkannt wird:

35.1 Alle an diesem LMV partizipierenden Arbeitnehmer haben einem paritätisch verwalteten Fonds einen Beitrag zu entrichten. Dieser beträgt 0,7 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und wird bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:

- Deckung der Kosten im Vollzug des LMV und der GAV;
- Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses;
- Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;
- Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich sozialen Charakters.

35.2 Die Einzelheiten, wie Fragen des Vollzugs und die nähere Zweckbestimmung, sind in einem Reglement festgelegt.

35.3 Bereits geltende kantonale Vereinbarungen über das Bestehen eines paritätischen Sozialfonds sind vorbehalten.

35.4 Anspruch auf die im LMV und seinen Zusatzvereinbarungen vorgesehenen Leistungen haben nur diejenigen Arbeitnehmer, welche den Beitrag an den paritätischen Sozialfonds gemäss oben 35.1 oder an einen anderen lokalen paritätischen Sozialfonds anerkennen.

Die dem GAV für den Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer haben somit in Anwendung von Art. 7 Abs. 1 dieser Rahmenvereinbarung bis Ende 1995 einen Beitrag von 0,7 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu entrichten, der bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht wird.

Art. 8 Bildung des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds

Die Vertragsparteien des LMV gründen auf den 1. Januar 1996 einen Vollzugsfonds und einen Bildungsfonds nach Art. 8 LMV 95/97. Ab 1. Januar 1996 haben die dem GAV Geleisebau 95/97 unterstellten Arbeitnehmer einen Beitrag an den Vollzugsfonds von 0,45 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und die dem GAV Geleisebau 95/97 unterstellten Betriebe einen Beitrag von 0,05 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem GAV Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer zu leisten. Der Beitrag für den Bildungsfonds beträgt ab 1. Januar 1996 für die dem GAV Geleisebau 95/97 unterstellten Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 0,25 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme.

Kapitel 4 Vertragsanpassungen 1996 und 1997

Art. 9 Vertragsanpassungen 1996 und 1997

Die Vertragsparteien des GAV Geleisebau verhandeln im Herbst 1995 und im Herbst 1996 über eine Anpassung der Basislöhne und der individuellen (effektiven) Löhne.

Auf den 1. Januar 1996 sehen die Vertragsparteien eine Erhöhung des Ferienanspruchs nach Art. 13 Abs. 1 GAV Geleisebau 95/97 unter Anrechnung der drei zusätzlichen Ferientage nach Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau 95/97 um eine Woche, d. h. zwei zusätzliche Ferientage auf total fünf bzw. sechs Ferientagen, vor.

Auf den 1. Januar 1997 sehen die Vertragsparteien des GAV Geleisebau eine generelle Senkung der Arbeitszeit, allenfalls etappenweise in den übrigen Gebieten, auf 2086 Jahresstunden mit Lohnausgleich für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer vor. Der Lohnausgleich beträgt 2,4 Lohnprozent.

Auf 1. Januar 1997 ist eine Lösung zur ganzen oder teilweisen Arbeitszeiterleichterung für ältere Arbeitnehmer einzuführen.

Die in Abs. 2 bis 4 dieses Artikels vorgesehenen Verbesserungen sind im Rahmen der Lohnanpassungen für die Jahre 1996 und 1997 zu berücksichtigen. Können die vorgesehenen Verbesserungen nicht realisiert werden, erarbeiten die Vertragsparteien, unter Berücksichtigung der Gesamtheit der Wirtschafts-, Ertrags- und Arbeitsmarktlage eine für den Geleisebau tragbare Lösung. Sollte bei diesen Verhandlungen bis Ende 1995 bzw. Ende 1996 keine Einigung zustande kommen, haben die Vertragsparteien das Recht, den GAV Geleisebau 95/97 unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zu kündigen; das Verfahren richtet sich dabei grundsätzlich nach Art. 51 Abs. 3 LMV 95/97 (es findet jedoch kein Verfahren vor der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission statt; hingegen ist die paritätische Berufskommission «Geleisebau» zugezogen).

Kapitel 5 Schlussbestimmungen

Art. 10 Inkrafttreten und Dauer

Diese Vereinbarung ist Teil des GAV Geleisebau 91/94 bzw. 95/97. Sie tritt rückwirkend auf den 1. Januar 1995 in Kraft und gilt, soweit nicht in der Vereinbarung ausdrücklich andere Endtermine festgelegt oder Teile früher erfüllt worden sind, bis zum 31. Dezember 1996.

Zürich, den 12. April 1995

- 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 Bauarbeiterverein der Schweiz
P. Scola E. Favre

Anhang 5
Zusatzvereinbarung 1996 vom 14. März 1996 zum Gesamtarbeitsvertrag für den Geleisebau vom 12. April 1995 (1995-1997)

In Anbetracht der sehr schwierigen Wirtschafts- und Ertragslage des Geleisebaugewerbes nehmen die Vertragsparteien folgende Anpassung des Gesamtarbeitsvertrages für den Geleisebau vom 12. April 1995 (1995-1997, in folgenden GAV Geleisebau) vor:

I. Abschnitt Lohnanpassung 1996

Art. 1 Allgemeines

- Der Betrieb (Arbeitgeber) kann grundsätzlich zwischen den beiden in der Art. 2 bzw. 3 dieser Vereinbarung genannten Varianten (Variante A bzw. B) wählen. Die Lohnanpassung nach Art. 2 (Variante A) ist immer dann vorzunehmen, wenn der Betrieb sich nicht bis Ende März 1996 für die Variante B gemäss Art. 3 dieser Vereinbarung entscheidet.
- Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Art. 2 bzw. 3 haben grundsätzlich alle dem GAV für den Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 1995 mindestens sechs Monate gedauert hat (ausgenommen Saisonarbeiter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.
- Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Art. 2 bzw. 3 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Abs. 2 dieses Artikels Vollzeitleistungsfähigkeit und eine gute Qualifikation nach Art. 17 GAV Geleisebau voraus. Ist die Arbeitsleistung ungenügend, kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine reduzierte Lohnerhöhung festgelegt werden.
- Die in Art. 17 Abs. 1 GAV für den Geleisebau festgelegten und seit dem 1. Januar 1995 gültigen Zonenbasislöhne werden gemäss Art. 4 dieser Vereinbarung geändert.

Art. 2 Lohnanpassung 1996 nach Variante A: Pauschale Anpassung

Alle dem GAV Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer haben unter Abgeltung der Teuerung des Jahres 1995 mit Wirkung ab 1. Januar 1996 unter Berücksichtigung von Art. 1 Abs. 1 bis 3 dieser Vereinbarung Anspruch auf eine pauschale Lohnanpassung. Diese pauschale Lohnanpassung beträgt auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1995:

Lohnklasse	Arbeitnehmer im Stundenlohn	Arbeitnehmer im Monatslohn
Vorarbeiter V	Fr. 0.15 / Stunde	Fr. 25.- / Monat
Geleisebau-Facharbeiter A	Fr. 0.15 / Stunde	Fr. 25.- / Monat
Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen B	Fr. 0.15 / Stunde	Fr. 25.- / Monat
Geleisebauarbeiter C	Fr. 0.15 / Stunde	Fr. 25.- / Monat

Art. 3 Lohnanpassung 1996 nach Variante B: Leistungsabhängige Anpassung

Alle dem GAV Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer haben unter Abgeltung der Teuerung des Jahres 1995 mit Wirkung per 1. Januar 1996 grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

- einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag, Abs. 2 lit. a) und
 - einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Abs. 2 lit. b).
- Die in Abs. 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a) Sockelbetrag:
Der Betrieb hat jedem dem GAV Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1995 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für:

Lohnklasse	Arbeitnehmer im Stundenlohn	Arbeitnehmer im Monatslohn
Vorarbeiter V	Fr. 0.10 / Stunde	Fr. 20.- / Monat
Geleisebau-Facharbeiter A	Fr. 0.10 / Stunde	Fr. 20.- / Monat
Geleisebauarbeiter mit Fachkenntnissen B	Fr. 0.10 / Stunde	Fr. 20.- / Monat
Geleisebauarbeiter C	Fr. 0.10 / Stunde	Fr. 20.- / Monat

b) Leistungsabhängiger Teil:

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem GAV Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer zusätzlich zum Sockelbetrag gemäss lit. a dieses Absatzes im gesamten um 0,2% zu erhöhen;

2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

2.1 Stichtatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 31. Oktober 1995;

2.2 die Löhne sämtlicher dem GAV Geleisebau unterstellten Arbeitnehmer (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. Saisonarbeiter), die am 31. Oktober 1995 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, werden in Stundenlohnsätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;

2.3 die Summe der Stundenlöhne (die Summe wurde nach lit. a dieses Absatzes um 0,2% erhöht) wird den betroffenen Arbeitnehmern aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmer im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach lit. b Ziff. 2 dieses Absatzes.

Art. 4 Basislohn (Änderung von Art. 17 Abs. 1 Geleisebau)

Art. 17 Abs. 1 Basislöhne GAV Geleisebau wird in dem Sinn geändert, dass die Basislöhne der Lohnklassen V und A den Basislöhnen gemäss den Werten der Zone 3 von Art. 41 LMV 95/97 entsprechen; Abs. 1 von Art. 17 GAV Geleisebau lautet neu:

«1 Basislohn: 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 (Stand 1. Januar 1996):

V	A	B	C
(Fr. je Std./Mt.)	(Fr. je Std./Mt.)	(Fr. je Std./Mt.)	(Fr. je Std. / Mt.)
27.00 / 4850	23.55 / 4255	21.40 / 3885	

Basislohnzone C gemäss LMV 95/97 und lokalem GAV für das Bauhauptgewerbe desjenigen Vertragsgebietes, in welchem die Geleisebauunternehmung ihren Geschäftssitz hat.»

2. Abschnitt Zusätzlicher Ferienanspruch, Anpassung von Art. 13 Abs. 1 und 3 GAV Geleisebau

Art. 5 Ferienanspruch

Art. 13 Abs. 1 und 3 GAV Geleisebau werden in Anwendung und unter vollständiger Abgeltung von Art. 9 Abs. 2 und 5 Rahmenvereinbarung (Anhang 4 zum GAV Geleisebau) wie folgt geändert:

«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	4 Wochen (= 20 Arbeitstage) und 1 Woche (= 5 Arbeitstage) gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau	8,3% (entspricht 4 Wochen Ferien) des Lohnes und 2,1% (entspricht 1 Woche Ferien) des Lohnes gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	5 Wochen (= 25 Arbeitstage) und 1 Woche (= 5 Arbeitstage) gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau	10,6% (entspricht 5 Wochen Ferien) des Lohnes und 2,1% (entspricht 1 Woche Ferien) des Lohnes gemäss Art. 13 Abs. 3 GAV Geleisebau

Absatz 2 (unverändert)

3 Zeitpunkt für den Bezug der zusätzlichen Ferien nach Art. 13 Abs. 1 GAV Geleisebau:

- Diese zusätzlichen fünf Ferientage nach Art. 13 Abs. 1 GAV Geleisebau sind ohne anderstündliche schriftliche Vereinbarung in der Zeit vom 15. Dezember bis zum 15. März des folgenden Jahres zu beziehen.
- Saisonarbeiter erwerben ebenfalls einen Anspruch auf Auszahlung der fünf zusätzlichen Ferientage. Dieser Anspruch beläuft sich auf 2,1% des im betreffenden Kalenderjahres bezogenen massgebenden Lohnes. Die Ferienentschädigung wird Ende Saison ausbezahlt.

Absatz 4 (unverändert);

Absatz 5 (unverändert);

Absatz 6 (unverändert);

Absatz 7 (unverändert);

Absatz 8 (unverändert);

Absatz 9 (unverändert).»

Art. 6 Verpflegungsentschädigung

Die in Art. 19 Abs. 3 GAV Geleisebau festgelegten Verpflegungsentschädigungen zur Abgeltung der Auslagen bei auswärtiger Arbeit von Fr. 14.50 pro Tag bzw. von Fr. 9.50 pro Tag – letztmals angepasst per 1. Januar 1992 – bleiben für 1996 unverändert. Per 1. Januar 1997 ist eine Anpassung dieser Beträge vorzunehmen, sofern allfällige Erhöhungen den Hauptauftraggebern überwältigt werden können.

3. Abschnitt Schlussbestimmungen

Art. 7 Inkrafttreten und Dauer

Diese Vereinbarung ist integrierender Bestandteil des GAV Geleisebau. Sie tritt rückwirkend auf den 1. Januar 1996 in Kraft und gilt für die Art. 1, 2, 3 und 6 bis 31. Dezember 1996 und bezüglich Art. 4 und 5 für die Dauer des GAV Geleisebau 1995-1997.

(A. 3076)

Zürich, den 14. März 1996

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

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 chrétien 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 12 avril 1995.

Les dispositions imprimées en «italique» ne sont pas étendues.

Préambule

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 générales

Art. 1 Champ d'application

- La convention collective de travail (CCT) s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.
- Les clauses étendues, reproduites en annexe, reproduites en écritures caractères normaux en annexe, s'appliquent à tous les travaux de construction et d'entretien des voies ferrées.
- La décision d'extension portera effet jusqu'au 31 décembre 1997.

Art. 2 Négociations pendant la durée de la convention et dispositions de la CN 95/97 et du CO

- Les adaptations de salaires ainsi que d'autres adaptations de la Convention Nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ci-après CN 95/97) 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.
- Les dispositions qui ne sont pas prévues dans cette convention collective de travail sont réglées selon les dispositions de la CN 95/97 ou, à défaut, du Code des Obligations (CO).

Art. 3 Continuation du Parifonds et remplacement par le fonds d'application et le fonds de formation

- Tous les travailleurs participant à cette CCT doivent verser jusqu'à fin 1995 une contribution à un fonds géré paritaire (Parifonds). Cette contribution s'élève à 0,7 pour cent de la somme des salaires soumis à la Caisse Nationale suisse en cas d'Accidents (CNA) et est déduite par l'employeur lors de chaque paiement du salaire. Les moyens du fonds servent en particulier:
 - à couvrir les coûts d'application de la CN 91-93/94, respectivement à partir du 1er mai 1995 de la CN 95/97 et de cette convention collective de travail;
 - à assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle;
 - à soutenir des mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles;
 - à l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment.
- Les particularités telles que des questions touchant l'application et d'autres dispositions qui au but sont réglées dans les statuts et dans un règlement.
- Les parties contractantes de cette CCT reprennent la règle prévue à l'article 8 de la CN 95/97. Il y est prévu entre autre le remplacement à partir du 1er janvier 1996 de l'actuel Parifonds par la création d'un fonds d'application et d'un fonds de formation ayant les buts suivants:
 - Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CN et des CCT locales, 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 cette convention ont à payer une contribution de 0,45 pour cent de la somme des salaires soumis à la CNA; les entreprises soumises à la CN doivent payer une contribution de 0,05 pour cent de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds d'application.
 - 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 cette convention ont à payer une contribution de 0,25 pour cent de la somme des salaires CNA, au total 0,5 pour cent de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds de formation.

Art. 4 Paix du travail

- 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.
- 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'article 357a, alinéa 2 du Code des obligations (annexe 3). 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'intéridit ou lock-out, est interdite.

Art. 5 Application de la convention

- 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'article 29 de ce contrat.
- Les dispositions de la convention nationale (articles 12 à 17 et 51 de la CN 95/97) 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

- 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.
- 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'étranger et qui exécutent des travaux sur le territoire de la CCT. Pour le reste, les dispositions de la CN 95/97 sont applicables.

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

- Cette convention collective de travail reprend la réglementation de la CN 95/97 concernant l'adaptation de la loi sur la participation (convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction du 20 décembre 1994, annexe 5 de la CN 95/97). Cette convention complémentaire contient entre autres 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.
- 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 20 décembre 1994; annexe 6 de la CN 95/97).

2. Dispositions matérielles

Art. 8 Temps d'essai

- 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.
- 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 (article 335 b, alinéa 3 du CO).

- 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

- 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.
- Les délais de congé au sens de l'alinéa 1 du présent article peuvent être modifiés par accord écrit dans le cadre des dispositions légales.
- Demeurent réservés dans tous les cas les rapports de travail basés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée au sens de l'article 334 du CO, ainsi que la résiliation immédiate du contrat individuel de travail pour de justes motifs au sens des articles 337 à 337 b du CO.
- La résiliation du contrat doit être motivée par écrit lorsque l'autre partie l'exige (article 335 alinéa 2 du CO).

Art. 10 Réglementations particulières pour les saisonniers

- 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 réaménagement 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 réservés les éventuelles dispositions légales plus favorables aux saisonniers.
- 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.
- Les informations au sens des alinéas 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.
- 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.
- Cette convention reprend la convention complémentaire pour les saisonniers (annexe 4 de la CN 95/97). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

Art. 11 Protection contre le licenciement

- Principe: la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 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.
- Indemnités journalières et rentes d'invalidité: si le travailleur, à côté 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.
- Maladie et licenciement: si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336 c alinéa 2 du CO. S'il ne s'agit pas d'une maladie préexistante (dans ce cas s'applique le 1er alinéa du présent article), le délai est suspendu 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 (dans la règle à la fin d'un mois) ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (dans la règle à la fin du mois).
- 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.
- Proposition d'emploi: si l'entreprise n'a pas de possibilité de travail pour un travailleur partiellement capable de travailler, l'entreprise et le travailleur s'efforcent, éventuellement avec l'aide des offices cantonaux du travail ou de la commission professionnelle paritaire compétente, de trouver un autre emploi. Si cela réussit et même si le cas de maladie en cours, respectivement de l'accident, est indemnisé par le biais de l'assurance correspondante, la protection contre le licenciement au sens de l'alinéa 1 du présent article devient caduque.
- Dispositions légales: pour autant que la CN ne prévoit aucune disposition qui en déroge, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement (annexe 3) sont applicables, notamment:
 - articles 336 à 336 b du CO concernant la résiliation abusive;
 - articles 336 c et 336 d du CO concernant la résiliation en temps inopportun;
 - articles 337 c et 337 d du 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

- 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:
 - le chemin au lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de voyage, l'article 54 de la CN est applicable;
 - les pauses des 9 heures avec interruption du travail fixées.

2 Durée annuelle et hebdomadaire du travail: le total des heures annuelles de travail est de 2138 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 41 heures). La durée hebdomadaire du travail est dans la règle de:

- 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et
- 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 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.

3 Le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1er août sont réputés jours chômés. Sont également réputés jours chômés 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.

Art. B³) Vacances

1 Droit général aux vacances: l'employeur est tenu d'accorder des vacances aux travailleurs selon la réglementation ci-après:

	Pour les travailleurs rémunérés au mois	Pour les travailleurs rémunérés à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	4 semaines (= 20 jours de travail) et 1 semaine (= 5 jours de travail) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées	8,3 pour cent du salaire (soit 4 semaines de vacances) et 2,1 pour cent du salaire (soit 1 semaine de vacances) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail) et 1 semaine (= 5 jours de travail) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées	10,6 pour cent du salaire (soit 5 semaines de vacances) et 2,1 pour cent du salaire (soit 1 semaine de vacances) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées

2 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'alinéa 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 Prise des vacances supplémentaires au sens de l'article 13, alinéa 1 CCT voies ferrées:

- Ces cinq jours de vacances supplémentaires au sens de l'article 13, alinéa 1 CCT voies ferrées doivent, sous réserve d'un autre accord écrit, être pris dans la période du 15 décembre au 15 mars de l'année suivante.
- Les saisonniers ont également droit au paiement des cinq jours de vacances supplémentaires. Ce droit se monte à 2,1 pour cent du salaire déterminant touché dans l'année civile correspondante. Cette indemnité de vacances est payée à la fin de la saison.

4 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'article 13, alinéa 1 de ce contrat, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

5 Empêchement de travailler. Une réduction des vacances peut avoir lieu dans les cas suivants:

- 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 (article 329 b, alinéa 2 du CO).
 - 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 (article 329 b, alinéa 1 du CO).
- 6 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 acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (article 329 c, alinéa 1 du CO).
- 7 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.
- 8 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 (article 329 d, alinéa 2 du CO).
- 9 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 offert aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (article 329 d, alinéa 3 du 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 pour cent. 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: 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 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'article 324 a du CO.

3 Lors des absences mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, les heures de travail effectivement 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 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 militaire, service civil et protection civile

1 Montant de l'indemnité: les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire suisse obligatoire, de service civil ou dans la protection civile, 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 pour cent	80 pour cent
pendant les autres périodes de service militaire obligatoire, de service civil, ou dans la protection civile		
- pendant les 4 premières semaines	100 pour cent	100 pour cent
- à partir de la 5ème semaine jusqu'à la 21ème semaine	50 pour cent	80 pour cent

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

- ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou dans la protection civile;
 - y compris la période de service militaire, de service civil ou dans la protection civile, 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'alinéa 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'alinéa 1 du présent article reviennent au travailleur.
- 6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324 a et 324 b du CO est ainsi remplie.

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

1 Les salaires de base suivants, valables dans toute la Suisse, 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'alinéa 5 du présent article. Les salaires de base s'établissent selon les classes de salaire suivantes en francs, au mois et à l'heure.

CE ³	A	B	C	
h./mois	h./mois	h./mois	h./mois	
27.00/4850	23.55/4255	21.40/3885		Salaires de base des zones C au sens de la CN 95/97 et des CCT locales pour le secteur principal de la construction dans lesquelles les entreprises de construction de voies ferrées ont leur siège.

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

Classes de salaire

Ouvriers de construction de voies ferrées

- (ouvriers de construction de voies ferrées)
- (ouvriers de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles)

Conditions

Travailleurs de construction de voies ferrées sans connaissance professionnelle.

Travailleurs de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel. Le travailleur de la classe de salaire C est classé après 3 ans de travail sur les chantiers suisses dans la classe de salaire B, ceci au début de l'année civile suivante, pour autant que l'employeur ne refuse pas un tel classement au vu de prestations de travail. En cas de désaccord, le travailleur peut faire appel à la commission professionnelle paritaire pour médiation.

Ouvriers qualifiés de construction de voies ferrées

- (ouvriers qualifiés de construction de voies ferrées)

Chefs de groupe et travailleurs ayant une formation de machinistes et ayant travaillé trois ans dans cette fonction.

Chefs d'équipe

- (chefs d'équipe)

Travailleurs qualifiés étant considérés 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 salaires 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. La première qualification a lieu à fin 1995. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.

6 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux: pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références:

- les travailleurs qui ne sont pas physiquement en pleine possession de leurs moyens;
- les travailleurs étrangers à la branche et ceux qui sont engagés de manière occasionnelle, les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans et ceux qui sont engagés pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile (comme les écoliers, étudiants, stagiaires).

En cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il est possible de faire appel à la commission professionnelle paritaire compétente.

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 (article 325, alinéa 2 du CO). Des cessions conclues avant le début du contrat de travail ne sont pas reconnues 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'article 325, alinéa 1 du CO;
- éventuelles dispositions de la CCT.

10 13ème mois de salaire: les travailleurs ont droit, au terme d'une durée minimale d'occupation de deux mois consécutifs dans l'entreprise, 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 du salaire, un montant correspondant à 8,3 pour cent 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).

b) 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 pour cent 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

- 1 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.
- 2 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 mesurent de les lui demander (article 321 c, alinéa 1 du CO). Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément de 25 pour cent. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu à la fin de l'année civile ou au plus tard au cours des trois premiers mois de l'année suivante en temps avec un supplément de temps de 12,5 pour cent ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25 pour cent.
- 3 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 pour cent (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

- 1 Pour le travail régulier de nuit en 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 Fr. 48.-. Il est alloué une allocation de Fr. 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. Une adaptation des taux devra être effectuée au 1er janvier 1996, pour autant que d'éventuelles augmentations puissent être reportées sur le mandant principal.
- 2 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 résultant du déplacement. Les coûts supplémentaires inévitables occasionnés par ce déplacement doivent être remboursés au travailleur.
- 3 Indemnité de subsistance: une allocation de Fr. 14.50 par jour est allouée à tous les constructeurs de voies ferrées comme indemnisation des frais occasionnés lors de travail à l'extérieur (articles 327 a et 327 b du CO). L'allocation n'est pas due lorsque la subsistance est mise à disposition par les chemins de fer fédéraux (CFE) ou par une propre cantine. Les coûts de subsistance en découlant 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 Fr. 9.50 par jour. Une adaptation de ce taux devra être effectuée au 1er janvier 1996, pour autant que d'éventuelles augmentations puissent être reportées sur le mandant principal.
- 4 Indemnité de véhicule: en cas d'utilisation par le travailleur, sur ordre de l'employeur, de son propre véhicule, les indemnités suivantes sont dues:

a) voiture:	Fr. 0.60 par kilomètre
b) moto	Fr. 0.45 par kilomètre
c) motocyclette	Fr. 0.30 par kilomètre

 Le détenteur du véhicule à moteur est tenu, dans la mesure du possible, de transporter également des collègues de travail.
- 5 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.
- 6 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:
 - «2. 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.
 3. 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.
 4. L'indemnité n'est versée qu'une seule fois par tour de service.
 5. 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.»
- 7 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'intempéries

- 1 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.

- 2 Droit en cas d'intempéries: le travailleur a droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80 pour cent 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.
- 3 Récupération des temps perdus par suite d'intempéries: les arrêts de travail par suite d'intempéries qui n'atteignent pas un demi-jour ou un jour entier et qui, de ce fait, ne peuvent être pris intégralement ou en partie en considération par l'assurance-chômage, peuvent être récupérés dans un délai de 8 semaines au salaire de base individuel; la commission professionnelle paritaire compétente ou les syndicats doivent en être avisés suffisamment tôt.
- 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 la suspension du travail, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment. 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

- 1 Paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CN pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 pour cent du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assurance, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens de l'article 324 a du CO est entièrement compensée.
- 2 Primes:
 - a) 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.
 - b) 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 pour cent 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 pour cent 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).
- 3 Conditions minimales d'assurance: les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:
 - a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement;
 - b) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 pour cent après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur;
 - c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs. En cas de maladie pour cause de tuberculose ou de poliomyélite, les prestations sont versées pendant 1800 jours dans l'espace de sept années consécutives;
 - d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailleur correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50 pour cent;
 - e) 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;
 - f) libération des primes pendant la durée de la maladie;
 - g) prestations conformes à l'article 324 a du 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;
 - h) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 30 jours, 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.
- 4 Mémento: pour le surplus, le *mémento, 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).

Art. 22 Assurance-accidents

- 1 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 pour cent du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence CNA à raison de 80 pour cent du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux articles 324 a et b du CO est ainsi entièrement compensée.
- 2 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 articles 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.

- 3 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

- 1 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 des le décès au sens de l'article 338 du CO (continuation du paiement du salaire):
 - a) jusqu'à la fin de la 5ème année de service un mois de salaire brut supplémentaire
 - b) la 6ème année de service deux mois de salaire brut supplémentaires.
- 2 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:
 - a) paiement des primes par l'employeur seul en totalité,
 - b) paiement paritaire des primes en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur.
- 3 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

- 1 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 articles 339 b à d du CO (annexe 3). Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du barème indicatif (annexe 3).
- 2 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

- 1 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).
- 2 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

- 1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 2 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.
- 3 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'article 321 e du 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.

Art. 28 Non respect du contrat par le travailleur

- 1 Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'alinéa 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 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:
 - dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;
 - 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 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 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'article 337 d du CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

Art. 29 Dispositions d'application

- 1 Compétence: les parties contractantes sont compétentes pour l'application de cette CCT ainsi que pour la conciliation de différends ou de litiges.
- 2 Constitution: les parties contractantes de la CCT locale constituent une commission professionnelle paritaire sous la forme juridique d'une association.
- 3 Tâches: la commission professionnelle paritaire a fondamentalement pour tâche de faire appliquer les dispositions de cette convention. Elle doit en particulier remplir les tâches suivantes:
 - a) effectuer en commun des contrôles de salaire et des enquêtes dans les entreprises. Elle peut confier le contrôle des salaires et l'enquête à des tiers, comme par exemple à une commission professionnelle paritaire au sens de la CN 95/97;
 - b) arbitrer des différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire;

- c) faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers au sens de l'annexe 6 de la CN 95/97¹⁾, pour autant qu'il s'agisse de logements ou de chantiers d'entreprises soumises à cette convention CCT (construction de voies ferrées);
 - d) 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 (convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction, annexe 6 à la CN 95/97¹⁾), pour autant que l'entreprise soit soumise à cette convention CCT (construction de voies ferrées);
 - e) arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'article 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5 à la CN 95/97¹⁾), pour autant que l'entreprise soit soumise à cette convention CCT (construction de voies ferrées).
- Des divergences d'opinion ou des conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire.
- 4 Possibilité de recours: une conciliation doit être recherchée. Si aucune conciliation n'intervient, il peut être fait recours au tribunal arbitral.
 - 5 Constitution du tribunal arbitral: les parties contractantes constituent un tribunal arbitral. 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, ce dernier est désigné par la commission professionnelle paritaire suisse au sens de la CN 95/97.
 - 6 Compétences: le tribunal arbitral local est compétent pour:
 - a) trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la commission professionnelle paritaire ne trouve pas une entente;
 - b) trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause;
 - c) traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.
 - 7 Procédure du tribunal arbitral: la procédure devant le tribunal arbitral se base sur le code de procédure civile du canton au sein duquel le tribunal arbitral a son siège; le siège en Suisse de l'entreprise est réputé for juridique. Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'une demande en annulation ou d'un recours en nullité au sens du droit cantonal.
 - 8 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 commission professionnelle paritaire ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.
 - 9 Sanctions: si la commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations. La commission professionnelle paritaire est autorisée:
 - a) à prononcer un avertissement;
 - b) à infliger une amende conventionnelle jusqu'à Fr. 10 000.- 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;
 - c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes;
 - 10 Montant de la peine conventionnelle: 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:
 - a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'alinéa 2, lettre b du présent article;
 - b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;
 - c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles;
 - d) grandeur de l'entreprise;
 - e) prise en compte du fait que le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations;
 - f) 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.
 - 11 Paiement: une peine conventionnelle définitive doit être payée dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT.

Art. 30 Entrée en vigueur, durée et résiliation

- 1 Cette convention entre en vigueur avec sa signature le 1er mai 1995 et remplace la convention du 25 mars 1991. Elle reste valable en principe jusqu'au 31 décembre 1997.
- 2 Au cas où la CN 95/97 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 12 avril 1995

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs
H. Pletscher H. Büttkofer
Pour l'Association Suisse des Entrepreneurs de Construction de Voies ferrées
H. Blum M. Vanoli
Pour le SIB - Syndicat Industrie & Bâtiment
H. Baumann M. Buchs
Pour le Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola E. Favre
En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

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
- 4 Convention transitoire entre l'ancienne CCT pour la construction de voies ferrées 1991-1993/94 et la convention pour la construction de voies ferrées 1995-1997
- 5 Convention complémentaire 1996 du 14 mars 1996

Annexe 1

Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur - au salaire de vacances (article 13 de cette convention) - au 13ème salaire mensuel (article 17, alinéa 9 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 individuel		
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 civile	oui ³⁾	oui ³⁾
311 Primes de fidélité au sens de l'article 38, alinéa 4 de la 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 en 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
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	non
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'article 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

«Mémento» relatif à l'Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour les travailleurs de construction de voies ferrées du 12 avril 1995

Chapitre premier Principe

Art. premier Principes

- 1 Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'article 22 de cette convention pour la période du 1er mai 1995 au 31 décembre 1997. 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 pour cent 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'article 9, alinéa 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 1/12 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.

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 d'au moins 50 pour cent est 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 articles 22 et 11 de la convention sont applicables.
- 2 En cas de tuberculose, les prestations sont allouées durant 1800 jours dans une période de 7 années consécutives. Ces prestations ne sont pas imputées sur la durée du droit, au sens de l'article 6, alinéa 1 du présent mémento.
- 3 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période de six semaines (à partir du 1. 1. 1996 au moins 16 semaines) dont au moins six semaines (à partir du 1. 1. 1996 au moins 8 semaines) après l'accouchement. 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'article 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.)
- 4 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.
- 5 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, l'est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient qu'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.
- 6 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'assurance

- 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 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.

¹⁾ FOSC no 94 du 16 mai 1996
²⁾ Art. 13, alinéas 1 et 2 modifiés par convention complémentaire 1996 du 14 mars 1996.
³⁾ Les salaires de base des classes de salaire CE et A modifiés au sens de l'article 4 de la convention complémentaire 1996 du 14 mars 1996.

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 CN	Durée maximum des prestations par cas de maladie
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

4 La prestation intégrale (conformément à l'article cinq du présent mémento) 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 :
 a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées ;
 b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
 c) 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 :

- a) 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 ;
- b) 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'article 8, lettres a et b du présent mémento, l'assuré peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organisme géant 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'alinéa 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'alinéa 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'annexe 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 suffisante 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'article 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
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	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	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
23	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
24	3,0	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
25	3,0	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
26	3,0	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
27	3,0	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
28	4,0	4,0	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
29	4,0	4,0	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
30	4,0	4,0	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
31	4,0	4,0	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
32	5,0	5,0	5,0	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
33	5,0	5,0	5,0	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
34	5,0	5,0	5,0	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
35	5,0	5,0	5,0	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
36	5,0	5,0	5,0	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
37	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
38	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
39	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* 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 transitoire entre la Convention nationale 1991-1993/94 et la nouvelle Convention nationale 1995-1997 du 12 avril 1995

Au regard de la mise sur pied d'une nouvelle CCT pour la construction de voies ferrées par le biais d'une négociation paritaire qui s'est efforcée de prendre en compte une situation économique actuellement difficile, les parties contractantes de la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées

- sous la condition que la négociation de la nouvelle CCT pour les années 1995-1997 (ci-après CCT voies ferrées 95/97) soit achevée et que son approbation par les instances compétentes acquiesce,
- dans le but de réglementer la transition entre l'actuelle CCT pour la construction de voies ferrées 1991-1993/94 (ci-après CCT voies ferrées 91/94) et la CCT voies ferrées 95/97,

conviennent de ce qui suit :

Chapitre 1 Mise en vigueur de la CCT voies ferrées 95/97 et prorogation de la CCT voies ferrées 91/94

Art. premier Mise en vigueur de la CCT voies ferrées 95/97 et extension du champ d'application

- 1 La CCT voies ferrées 95/97 entre en vigueur le 1er mai 1995.
- 2 Les parties contractantes de la CCT voies ferrées s'engagent fermement à obtenir l'extension du champ d'application par le Conseil fédéral de la totalité ou des parties essentielles de la CCT voies ferrées 95/97 pour le 1er mai 1995.

Art. 2 Prorogation de la CCT voies ferrées 91/94, et extension du champ d'application

La CCT voies ferrées 91/94 échue au 31 décembre 1994 est prorogée jusqu'au 30 avril 1995 (date de l'entrée en vigueur de la CCT voies ferrées 95/97).

Chapitre 2 Adaptations 1995 des salaires, dispositions transitoires pour la classification et les salaires de base

Art. 3 Principe

- 1 Les parties contractantes de la CCT voies ferrées fixent l'adaptation 1995 des salaires à l'article 4 de la présente convention avec effet rétroactif au 1er janvier 1995 et ceci sous condition que la négociation de la CCT voies ferrées 95/97 soit achevée et que les parties l'aient acceptée; le renchérissement du 31 octobre 1994 est considéré comme compensé par cette adaptation.
- 2 L'entreprise peut choisir entre les variantes A et B fixées à l'article 4 de la présente convention; seule une des deux variantes (variante A ou B) peut être choisie pour les travailleurs soumis à cette convention.
- 3 Ont droit à l'adaptation des salaires au sens de l'article 4 de la présente convention les travailleurs ayant été sous contrat de travail en 1994 au moins pendant six mois (exceptés les saisonniers). Pour les autres travailleurs, l'adaptation des salaires doit être convenue individuellement entre l'employeur et le travailleur.

Art. 4 Adaptation des salaires au 1er janvier 1995

Variante A: adaptation forfaitaire

1 Les travailleurs soumis à la CCT voies ferrées ont droit à une adaptation de leur salaire effectif avec effet rétroactif au 1er janvier 1995 à titre de renchérissement 1994 ainsi que d'une augmentation réelle. L'entreprise doit donc procéder à une augmentation forfaitaire des salaires de 2,3 pour cent au 1er janvier 1995. Cette adaptation forfaitaire du salaire sur la base des salaires individuels au 31 décembre 1994 se monte à pour les :

	travailleurs rémunérés à l'heure	travailleurs rémunérés au mois
chefs d'équipe ouvriers qualifiés de construction de voies ferrées A	Fr. 0,65 de l'heure	Fr. 120.- au mois
ouvriers de construction de voies ferrées B2	Fr. 0,50 de l'heure	Fr. 100.- au mois
ouvriers de construction de voies ferrées B1	Fr. 0,50 de l'heure	Fr. 95.- au mois
ouvriers de construction de voies ferrées C	Fr. 0,45 de l'heure	Fr. 90.- au mois

Variante B: adaptation dépendante de la prestation

2 L'entreprise peut, en lieu et place de la variante A, choisir la variante B «adaptation dépendante de la prestation». Les travailleurs soumis à la CCT voies ferrées ont droit à une adaptation de leur salaire effectif au 1er janvier 1995 à titre de compensation du renchérissement 1994 ainsi qu'à une augmentation réelle. L'adaptation du salaire est à communiquer par écrit au travailleur et se compose de la manière suivante :
 - Partie 1: une adaptation générale du salaire et
 - Partie 2: une adaptation individuelle du salaire (dépendante de la prestation).

3 L'adaptation du salaire citée à l'alinéa 2 du présent article se calcule de la manière suivante (voir la formule paritaire en annexe):

- a) l'entreprise doit augmenter de 2,3 pour cent la masse salariale des travailleurs soumis à la CCT voies ferrées;
- b) le calcul de l'augmentation de la masse salariale se fait de la manière suivante:
 - 1. la date de référence est le 31 octobre 1994;
 - 2. les salaires de tous les travailleurs ayant un contrat de travail de durée indéterminée (mais y compris des saisonniers) qui sont rémunérés à l'heure, au mois ou selon le système du salaire constant sont transformés en salaire horaire; la transformation se base sur la durée du temps de travail mensuel moyen;
 - 3. de la somme des salaires horaires ainsi additionnés (la somme a été augmentée de 2,3 pour cent au sens de la lettre a du présent alinéa), on soustrait la somme totale de l'adaptation générale des salaires pour chaque travailleur dans les classes respectives (Partie 1 au sens de l'alinéa 2 du présent article; montants en francs et centimes, voir alinéa 4 du présent article). La différence obtenue (somme des salaires individuels) est répartie entre les travailleurs sur la base de leur prestation (Partie 2 au sens du présent article). Pour les travailleurs rémunérés au mois, la transformation inverse au sens de la lettre b, chiffre 2 du présent alinéa est à effectuer.

4 L'adaptation générale de salaire sur la base des salaires individuels au 31 décembre 1994 se monte à pour les :

	travailleurs rémunérés à l'heure	travailleurs rémunérés au mois
chefs d'équipe ouvriers qualifiés de construction de voies ferrées A	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
ouvriers de construction de voies ferrées B2	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
ouvriers de construction de voies ferrées B1	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois
ouvriers de construction de voies ferrées C	Fr. 0,35 de l'heure	Fr. 70.- au mois

Art. 5 Classification: réglementation transitoire pour les travailleurs de la classe, respectivement des niveaux de salaire C, B1, B2, A et CE

- Les travailleurs qui, au 31 décembre 1994, sont:
- a) dans la classe C et qui remplissent pour 1995 les conditions de promotion pour le niveau de salaire B1 au sens de l'article 9, alinéa 1 de la CCT voies ferrées 91/94, sont à classer au 1er janvier 1996, en respectant les conditions prévues à l'article 17 de la CCT voies ferrées 95/97, dans la classe de salaire B;
 - b) dans le niveau de salaire B1 et qui remplissent au 1er janvier 1995 les conditions de promotion pour le niveau de salaire B2 au sens de l'article 9, alinéa 1 de la CCT voies ferrées 91/94, sont à classer au 1er mai 1995 en respectant les conditions prévues à l'article 17 de la CCT voies ferrées 95/97, dans la classe B;
 - c) dans le niveau de salaire B1 et qui remplissent au 1er janvier 1996 les conditions de promotion au sens de l'article 9, alinéa 1 de la CCT 91/94, sont à classer au 1er janvier 1996 en respectant les conditions prévues à l'article 17 de la CCT voies ferrées 95/97, dans la classe B;
 - d) dans le niveau de salaire B2, sont à classer au 1er mai 1995 dans la classe B;
 - e) dans le niveau de salaire A respectivement dans la classe CE, sont à classer au 1er mai 1995 dans les classes A, respectivement CE.

Art. 6 Salaires de base

Les salaires de base suivant, (et de zones au sens de la CN 95/97) sont valables dès le 1er mai 1995:

CE	A	B	C
h/mois	h/mois	h/mois	h/mois
25.80/4610	23.40/4220	21.40/3885	

Salaires de base des zones C au sens de la CN 95/97 et des CCT locales pour le secteur principal de la construction dans lesquelles les entreprises de construction de voies ferrées ont leur siège.

Chapitre 3 Dissolution du Parifonds et création du fonds d'application et du fonds de formation

Art. 7 Dissolution et transfert du Parifonds au 31 décembre 1995

1 Le Parifonds au sens de l'article 35 de la CN 91/94 est dissout au 31 décembre 1995. Jusqu'au 31 décembre 1995, l'article 35 de la CN 91/94, reconnu dans son entier par les parties contractantes de la CCT voies ferrées et dont la teneur est la suivante, demeure en vigueur:

35.1. Une contribution est perçue de tous les travailleurs participant à la CN pour alimenter un fonds géré paritairement. Cette contribution s'élève à 0,7 pour cent de la somme des salaires soumis à la CNA et doit être portée en déduction par l'employeur lors de chaque paiement de salaire.

Les moyens réunis dans ce fonds servent notamment :
 - à couvrir les frais d'exécution de la CN et des CCT;
 - à recruter et à encourager la relève professionnelle;
 - à promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels;
 - à soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles;
 - à réaliser d'autres tâches principalement d'ordre social.

35.2. Un règlement fixe en détail notamment les questions d'exécution et précise le but de ce fonds.

35.3. Les CCT locales déjà en vigueur, stipulant l'existence d'un fonds social paritaire, sont réservées.

35.4. Seuls les travailleurs qui acceptent la contribution au fonds social paritaire en vertu de l'article 35.1. de la CN 91/94 ou à un autre fonds social paritaire local ont droit aux prestations prévues dans la CN et ses avenants.

2 Les travailleurs soumis à la CCT voies ferrées ont ainsi, en application de l'article 7, alinéa 1 de cette convention transitoire, à payer jusqu'à fin 1995 une contribution de 0,7 pour cent de la somme des salaires soumis à la CNA, cotisation qui doit être portée en déduction par l'employeur lors de chaque paiement de salaire.

Art. 8 Création du fonds d'application et du fonds de formation

1 Les parties contractantes de la CN créent au 1er janvier 1996 un fonds d'application et un fonds de formation au sens de l'article 8 de la CN 95/97. Dès le 1er janvier 1996 les travailleurs soumis à la CCT voies ferrées 95/97 ont à payer une contribution de 0,45 pour cent de la somme des salaires soumis à la CNA et les entreprises soumises à la CCT voies ferrées 95/97 doivent payer une contribution de 0,05 pour cent de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis à la CCT voies ferrées 95/97. Dès le 1er janvier 1996, la contribution au fonds de formation est de 0,25 pour cent de la somme des salaires soumis à la CNA tant pour l'employeur que pour le travailleur.

Chapitre 4 Adaptations de la CCT voies ferrées pour 1996 et 1997

Art. 9 Adaptations de la CCT voies ferrées pour 1996 et 1997

- 1 Les parties contractantes de la CCT voies ferrées négocient en automne 1995 et en automne 1996 l'adaptation des salaires de base et des salaires effectifs.
- 2 Pour le 1er janvier 1996, les parties contractantes prévoient une augmentation d'une semaine du droit aux vacances au sens de l'article 13, alinéa 1 de la CCT voies ferrées 95/97 en prenant en compte les trois jours de vacances supplémentaires au sens de l'article 13 de la CCT voies ferrées 95/97, c'est-à-dire en définitive deux jours en plus, afin d'obtenir en totalité cinq semaines respectivement six semaines de vacances.
- 3 Pour le 1er janvier 1997, les parties contractantes de la CCT voies ferrées 95/97 prévoient une diminution générale du temps de travail avec compensation salariale pour les travailleurs rémunérés à l'heure, diminution effectuée à la rigueur par étapes dans les différentes régions afin d'obtenir un solde de 2086 heures à l'année. Pour les travailleurs payés à l'heure, la compensation salariale s'élève à 2,4 pour cent.
- 4 Pour le 1er janvier 1997, une solution pour un allègement partiel ou total du temps de travail est à mettre sur pied en faveur des travailleurs âgés.
- 5 Les améliorations prévues aux alinéas 2 à 4 du présent article sont à prendre en considération dans le cadre des adaptations de salaires pour les années 1996 et 1997. Si les améliorations prévues ne peuvent pas être réalisées, les parties contractantes recherchent une solution supportable pour les constructeurs de voies ferrées tout en tenant compte de la situation générale de l'économie, des bénéfices et du marché du travail. Si dans le cadre de ces négociations pour la fin 1995, respectivement le fin 1996, il s'avérait qu'aucun consensus ne serait obtenu, les parties contractantes ont le droit, moyennant un délai de résiliation de 3 mois, de dénoncer la CCT voies ferrées 95/97; la procédure s'aligne sur l'article 51, alinéa 3 de la CN 95/97 (il n'y a cependant pas de procédure devant la commission professionnelle paritaire suisse; il faut cependant faire appel à la commission professionnelle paritaire «voies ferrées»).

Chapitre 5 Dispositions finales

Art. 10 Entrée en vigueur et durée

La présente convention transitoire fait partie intégrante de la CCT voies ferrées 91/94, respectivement de la CCT voies ferrées 95/97. Elle entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 1995 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 1996, pour autant que dans son contenu, il ne soit pas prévu d'une manière expresse un autre délai ou qu'une partie soit réalisée antérieurement.

Zurich, le 12 avril 1995

Pour la SSE, 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 & Bâtiment
H. Baumann M. Buchs
Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola E. Favre
En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

Annexe 5

Convention complémentaire 1996 du 14 mars 1996 à la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées

du 12 avril 1995 (1995-1997)

Etant donné la situation économique et de rendement extrêmement difficile du secteur de la construction de voies ferrées, les parties contractantes décident l'adaptation suivante de la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées du 12 avril 1995 (1995-1997, ci-après CCT voies ferrées):

Chapitre premier Adaptation des salaires 1996

Art. premier Généralités

- L'employeur peut choisir entre les deux variantes prévues dans l'article 2, respectivement 3 de cette convention (variante A, respectivement variante B). L'adaptation doit toujours être effectuée selon la variante A au sens de l'article 2 de cette convention si l'entreprise ne se décide pas d'ici à fin mars 1996 pour la variante B au sens de l'article 3 de cette convention.
- Ont droit à l'adaptation des salaires au sens de l'article 2, respectivement 3 de cette convention en principe tous les travailleurs soumis à la CCT voies ferrées ayant été au moins pendant six mois sous contrat de travail en 1995 (à l'exception des saisonniers). Pour les autres travailleurs, l'adaptation des salaires doit être convenue individuellement entre l'employeur et le travailleur.
- Le droit à une adaptation de salaire selon l'article 2, respectivement 3 de la présente convention présuppose, en plus de la condition stipulée à l'alinéa 2 du présent article, que le travailleur soit en pleine possession de ses moyens et ait une bonne qualification au sens de l'article 17 CCT voies ferrées. Si la prestation de travail est insuffisante, une augmentation de salaire réduite peut être fixée par écrit entre l'employeur et le travailleur.
- Les salaires de base en vigueur depuis le premier mai 1995 au sens de l'article 17, alinéa 1 CCT voies ferrées sont changés selon l'article 4 de la présente convention.

Art. 2 Adaptation des salaires 1996 selon variante A: adaptation forfaitaire

- Tous les travailleurs soumis à la CCT voies ferrées ont droit à une adaptation forfaitaire de salaire dès le 1er janvier 1996 à titre de compensation du renchérissement 1995, en tenant compte de l'article 1, alinéas 1 à 3 de la présente convention. Cette adaptation forfaitaire de salaire sur la base des salaires individuels au 31 décembre 1995 se monte à pour les:

classe de salaire	Travailleurs rémunérés à l'heure	Travailleurs rémunérés au mois
Chefs d'équipe CE	Fr. 0.15 l'heure	Fr. 25.- par mois
Ouvriers qualifiés de la construction de voies ferrées A	Fr. 0.15 l'heure	Fr. 25.- par mois
Ouvriers de la construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles B	Fr. 0.15 l'heure	Fr. 25.- par mois
Ouvriers de la construction de voies ferrées C	Fr. 0.15 l'heure	Fr. 25.- par mois

Art. 3 Adaptation des salaires 1996 selon variante B: adaptation dépendante de la prestation

- Tous les travailleurs soumis à la CCT voies ferrées ont droit à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs) dès le 1er janvier 1996 à titre de compensation du renchérissement 1995. L'adaptation du salaire individuel (effectif) doit être communiquée par écrit au travailleur et se compose de:
 - une adaptation générale de salaire (montant de base, alinéa 2, lettre a) et
 - une adaptation de salaire individuelle (partie dépendante de la prestation, alinéa 2, lettre b).
- L'adaptation des salaires au sens de l'alinéa 1 du présent article doit être faite de la manière suivante:
 - montant de base:

classe de salaire	Travailleurs rémunérés à l'heure	Travailleurs rémunérés au mois
Chefs d'équipe CE	Fr. 0.10 l'heure	Fr. 20.- par mois
Ouvriers qualifiés de la construction de voies ferrées A	Fr. 0.10 l'heure	Fr. 20.- par mois
Ouvriers de la construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles B	Fr. 0.10 l'heure	Fr. 20.- par mois
Ouvriers de la construction de voies ferrées C	Fr. 0.10 l'heure	Fr. 20.- par mois

b) partie dépendante de la prestation:

- L'entreprise doit en plus augmenter de 0,2 pour cent la masse salariale existante des travailleurs soumis à la CCT voies ferrées;
- Le calcul de l'augmentation de la masse salariale se fait de la manière suivante:
 - La date de référence est le 31 octobre 1995;
 - Les salaires de tous les travailleurs ayant un contrat de travail de durée indéterminée (mais y compris les saisonniers) qui sont rémunérés à l'heure, au mois ou selon le système du salaire constant au 31 octobre 1995 sont transformés en salaire horaire; la transformation se base sur la durée du temps de travail mensuel moyen;
 - La somme des salaires horaires (la somme a été augmentée de 0,2 pour cent au sens de la lettre a du présent alinéa) est partagée entre les travailleurs concernés selon leurs prestations. Pour les travailleurs rémunérés au mois, la transformation inverse au sens de la lettre b, chiffre 2 du présent alinéa est à effectuer.

Art. 4 Salaires de base (modification de l'article 17, alinéa 1 CCT voies ferrées)

L'article 17, alinéa 1 salaires de base CCT voies ferrées est modifié dans le sens que les salaires de base des classes de salaires CE et A correspondent aux valeurs de la zone 3 de l'article 41 CN 95/97; l'alinéa 1 de l'article 17 CCT voies ferrées est nouvellement libellé comme suit:

«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'alinéa 5 du présent article. Les salaires de base s'établissent selon les classes de salaire suivantes en francs, au mois et à l'heure (état au 1er janvier 1996):

CE	A	B	C	
h./mois	h./mois	h./mois	h./mois	
27.00/4850	23.55/4255	21.40/3885		Salaires de base des zones C au sens de la CN 95/97 et des CCT locales pour le secteur principal de la construction dans lesquelles les entreprises de construction de voies ferrées ont leur siège.»

Chapitre deux Droit aux vacances supplémentaires, adaptation de l'article 13, alinéas 1 et 3 CCT voies ferrées

Art. 5 Adaptation des vacances

En application et en acquiescement total de l'article 9, alinéas 2 et 5 de la convention transitoire (annexe 4 de la CCT voies ferrées), l'article 13, alinéas 1 et 3 CCT voies ferrées est modifié de la manière suivante:

«Art. 13 Vacances

- Droit général aux vacances: le travailleur a droit aux vacances suivantes:

	Pour les travailleurs rémunérés au mois	Pour les travailleurs rémunérés à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	4 semaines (= 20 jours de travail) et 1 semaine (= 5 jours de travail) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées	8,3 pour cent du salaire (soit 4 semaines de vacances) et 2,1 pour cent du salaire (soit 1 semaine de vacances) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail) et 1 semaine (= 5 jours de travail) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées	10,6 pour cent du salaire (soit 5 semaines de vacances) et 2,1 pour cent du salaire (soit 1 semaine de vacances) au sens de l'article 13, alinéa 3 CCT voies ferrées

Alinéa 2 (inchangé)

- Prise des vacances supplémentaires au sens de l'article 13, alinéa 1 CCT voies ferrées:

- Ces cinq jours de vacances supplémentaires au sens de l'article 13, alinéa 1 CCT voies ferrées doivent, sous réserve d'un autre accord écrit, être pris dans la période du 15 décembre au 15 mars de l'année suivante.
- Les saisonniers ont également droit au paiement des cinq jours de vacances supplémentaires. Ce droit se monte à 2,1 pour cent du salaire déterminant touché dans l'année civile correspondante. Cette indemnité de vacances est payée à la fin de la saison.

Alinéa 4 (inchangé);

Alinéa 5 (inchangé);

Alinéa 6 (inchangé);

Alinéa 7 (inchangé);

Alinéa 8 (inchangé);

Alinéa 9 (inchangé).»

Art. 6 Indemnité de subsistance

Les indemnités de subsistance de Fr. 14.50, respectivement Fr. 9.50 stipulées à l'article 19, alinéa 3 CCT voies ferrées - adaptées pour la dernière fois au 1er janvier 1992 - restent inchangées pour 1996. Une adaptation de ces taux devra être effectuée au 1er janvier 1997, pour autant que d'éventuelles augmentations puissent être reportées sur le mandat principal.

Chapitre trois Dispositions finales

Art. 7 Entrée en vigueur et durée

Cette convention est partie intégrante de la CCT voies ferrées. Elle entre en vigueur rétroactivement le premier janvier 1996 et est valable jusqu'au 31 décembre 1996 pour ce qui concerne les articles 1, 2, 3 et 6 et pour la durée de la CCT voies ferrées pour ce qui concerne les articles 4 et 5. (A 3076)

Zurich, le 14 mars 1996

Pour la SSE, 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 & Bâtiment

H. Baumann M. Buchs
Pour la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse
P. Scola E. Favre

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, la Associazione svizzera delle imprese ferroviarie, il Sindacato edilizia & industria e la 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.

Testo stampato in modo corsivo: non dichiarato di obbligatoriietà 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 contratto collettivo di lavoro (CCL) fa stato per tutto il territorio svizzero.
- Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampato in scrittura caratterabile normale, che figurano nell'allegato, devono essere applicate per tutti i lavori di costruzione e manutenzione ferroviaria.
- Il presente decreto avrà validità fino al 31 dicembre 1997.

Art. 2 Trattative durante la durata del contratto e disposizioni del CNM 95/97 e del CO

- 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 1995-1997 (qui di seguito CNM 95/97) sono vincolanti per le parti contraenti del presente contratto collettivo di lavoro.
- Per i casi in cui questo contratto collettivo di lavoro non stabilisce disposizioni, vale il CNM 95/97 e se neppure questo prevede una regolamentazione vale il Codice delle obbligazioni (CO).

Art. 3 Mantenimento del Parifonds e sostituzione con il Fondo di coordinamento e per la formazione

- Tutti i lavoratori che partecipano al presente contratto devono corrispondere fino alla fine del 1995 un importo ad un fondo (Parifonds) amministrato pariteticamente. Questo importo ammonta allo 0,7% della somma salariale soggetta all'INSAI e viene trattenuto dal datore di lavoro ad ogni pagamento del salario. I mezzi finanziari del Fondo verranno utilizzati come segue:
 - copertura dei costi di applicazione del CNM 91-93/94, risp. dal 1° maggio 1995 del CNM 95/97, e del presente contratto collettivo;
 - promozione e incoraggiamento del ricambio professionale;
 - sostegno delle misure volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
 - espletamento di altre mansioni di natura prevalentemente sociale.
- I singoli aspetti, come le questioni relative all'applicazione, e una definizione più precisa degli obiettivi sono stabiliti negli statuti e in un regolamento.
- Le parti del presente contratto collettivo adottano la regolamentazione, come prevista nell'articolo 8 del CNM 95/97. Questa prevede tra l'altro di sostituire al 1° gennaio 1996 l'attuale Parifonds con un Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM e un Fondo per la formazione da costituirsi con i seguenti obiettivi:
 - il Fondo di coordinamento ha come obiettivo la copertura dei costi di applicazione del CNM e dei CCL locali, 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 CNM devono versare un contributo pari allo 0,05 per cento della massa salariale imponibile INSAI dei lavoratori sottoposti al Fondo di coordinamento;
 - 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 ad INSAI, complessivamente dunque lo 0,5 per cento della massa salariale soggetta all'INSAI dei lavoratori sottoposti al Fondo per la formazione.

Art. 4 Pace del lavoro

- Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia nazionale, la pace del lavoro, 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.
- 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'articolo 357a cpv. 2 del Codice svizzero delle obbligazioni. 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, quale serrata o boicotto.

Art. 5 Applicazione del contratto e divergenze di opinione

- Le parti contraenti provvedono all'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro. A questo scopo costituiscono una Commissione professionale paritetica e un tribunale arbitrale. I singoli aspetti vengono regolati all'articolo 29 di questo contratto.
- 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 95/97).

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 95/97.

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 di cui al CNM 95/97 (convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» del 20 dicembre 1994, appendice 5 al CNM 95/97). 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 20 dicembre 1994, appendice 6 al CNM 95/97).

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 disdetto 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 disdetto 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 Mediante accordi scritti i termini di disdetta, ai sensi dell'articolo 9 cpv. 1 del presente contratto, possono essere modificati nel rispetto delle disposizioni di legge.
- 3 Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'articolo 334 CO, come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli articoli 337-337 b 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 i lavoratori stagionali stranieri alle loro dipendenze fino a quel momento, 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 stagionali fino a quel momento occupati, godano di priorità di assunzione rispetto a nuovi stagionali con pari qualifica e prestazioni. Pure 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'articolo 10 cpv. 1 e 2 del presente contratto.
- 4 Se la Commissione professionale paritetica constata manifesti abusi, comunicazione al riguardo sarà fatta all'Autorità cantonale competente per il rilascio dei permessi.
- 5 Questa convenzione riprende la convenzione addizionale per i lavoratori stagionali (vedi appendice 4 al CNM 95/97). 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'articolo 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'istituzione della disdetta, ne verrà sospesa la scadenza, ai sensi dell'articolo 336c cpv. 2 del CO. A meno che non si tratti di una patologia preesistente conosciuta (in questo caso vale l'articolo 11 cpv. 1), la scadenza del termine di disdetta 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 (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungata, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese).

- 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 Collocamento di un lavoratore: Se un'azienda non ha la possibilità di occupare un lavoratore solo parzialmente abile al lavoro, datore di lavoro e lavoratore si sforzeranno, se necessario interessando la Commissione professionale paritetica competente, rispettivamente gli uffici di collocamento cantonali, di collocarlo in un altro posto di lavoro. Se ciò si verifica e se il decorso del caso di malattia, rispettivamente d'infortunio, è coperto dalla rispettiva assicurazione, cade la protezione contro la disdetta di cui all'articolo 11 cpv. 1.
- 6 Disposizioni giuridiche: a meno che il CNM non preveda deroghe, valgono le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:
 - a) art. 336-art. 336b CO sulle disdette 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'articolo 19 cpv. 5 del presente contratto;
 - b) la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.
- 2 Orario di lavoro annuale e settimanale: Il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2138 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane x 41 ore). L'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:
 - a) minimo 37,5 ore settimanali (= 5 x 7,5 ore) e
 - b) massimo 45 ore settimanali (= 5 x 9 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.
- 3 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.

Art. 13 Vacanze¹⁾

- 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	4 settimane (= 20 giornate lavorative) e 1 settimana (= 5 giornate lavorative) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie	8,3% del salario (corrisponde a 4 settimane di vacanza) e 2,1% del salario (corrisponde a 1 settimana di vacanza) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giornate lavorative) e 1 settimana (= 5 giornate lavorative) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie	10,6% del salario (corrisponde a 5 settimane di vacanza) e 2,1% del salario (corrisponde a 1 settimana di vacanza) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie

- 2 Il salario percentuale per le vacanze è calcolato conformemente alla tabella in appendice. Il salario percentuale per le vacanze di cui all'articolo 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 Periodo delle vacanze supplementari secondo l'articolo 13 cpv. 1 del CCL per le costruzioni ferroviarie:
 - a) Questi 5 giorni supplementari di vacanza di cui all'articolo 13 cpv. 1 del CCL per le costruzioni ferroviarie devono essere presi, salvo diverso accordo scritto, tra il 15 dicembre e il 15 marzo dell'anno successivo.
 - b) Anche i lavoratori stagionali hanno diritto a cinque giorni supplementari di vacanza. Questo diritto corrisponde al 2,1% del salario determinante percepito durante il relativo anno civile. L'indennità di vacanza è versata a fine stagione.

- 4 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'articolo 13 cpv. 1 del presente contratto.

- 5 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 d'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 di lavoro 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).

- 6 Periodo delle vacanze: Il periodo delle vacanze va concordato abbastanza presto 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.
- 7 Vacanze aziendali: La data di eventuali vacanze aziendali va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa. 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.
- 8 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).
- 9 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 e 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 indennizzo forfetario 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 ai 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 ed equipaggiamento: 1/2 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 Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'articolo 324a del CO.
- 3 Per le assenze di breve durata, menzionate all'articolo 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

- 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 civile 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, servizio militare civile e di protezione civile inclusi.
- 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 dal regolamento giuridico relativo all'indennità per perdita di guadagno (IPG).

- 4 Deduzioni: Qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore sulle prestazioni IPG dei contributi INSAI, del Fondo di applicazione e del Fondo di formazione, tali contributi non verranno più rimborsati; le indennità di cui all'articolo 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 per l'indennità ai militari per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 16 cpv. 1 del presente contratto, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

6 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'articolo 17 cpv. 5 del presente contratto. I salari base per ogni classe salariale ammontano in franchi all'ora/mese (stato 1° maggio 1995):

V°)	A	B	C	
(fr./ora/mese)	(fr./ora/mese)	(fr./ora/mese)	(fr./ora/mese)	(ora/mese)
27.00/4850	23.55/4255	21.40/3885		Zona di salario base C secondo il CNM 95/97 e il CCL locale per l'edilizia principale della zona contrattuale nella quale l'impresa di costruzioni ferroviarie ha la sua sede.

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

Classi salariali	Requisiti
Lavoratori delle costruzioni ferroviarie	
C (lavoratori delle costruzioni ferroviarie)	Lavoratori senza conoscenze professionali
B (lavoratori delle costruzioni ferroviarie con conoscenze professionali)	Lavoratori con conoscenze professionali ma senza certificato professionale. Il lavoratore della classe salariale C, dopo aver lavorato 3 anni in un cantiere svizzero, verrà assegnato con l'inizio dell'anno civile successivo alla classe salariale B, a meno che il datore di lavoro non vi si opponga a causa del rendimento del lavoratore. In caso di disaccordo, il lavoratore può rivolgersi, come mediatrice, alla Commissione paritetica.

Lav. qualificati delle costruzioni ferroviarie

A (lavoratori qualificati)	Capi gruppo e macchinisti semiqualificati con almeno tre anni di attività in questa funzione.
----------------------------	---

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 congegno 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. La prima qualificazione avrà luogo alla fine del 1995. Contemporaneamente, se necessario, viene adeguato il salario.
- 6 Regolamentazioni salariali in casi particolari: Per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro; i salari base rivestono un carattere puramente indicativo:
- a) lavoratori che fisicamente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
- b) lavoratori estranei al settore e quelli con rapporto di lavoro a carattere occasionale, giovani che non abbiano ancora raggiunto il 17° anno di età o quelli occupati per meno di due mesi nell'anno civile (per. es. allievi, studenti e praticanti).

In caso di divergenze d'opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla Commissione professionale paritetica.

- 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 congegno 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 avvenute 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'articolo 325 cpv. 1 del CO;
- c) eventuali disposizioni del CCL.

- 10 **Tredicesima mensilità:** I lavoratori hanno diritto alla tredicesima, qualora abbiano svolto la loro opera per almeno due mesi consecutivi nell'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 (vedi tabella 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 (vedi tabella 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. 321c cpv. 1 CO). Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro è retribuito con il salario base e un supplemento conformemente all'articolo 321c cpv. 3 CO. Datore di lavoro e lavoratore possono concordare per iscritto che la compensazione intervenga a fine anno o al più tardi nei primi tre mesi dell'anno successivo, sotto forma di supplemento in tempo pari al 12,5%, o in denaro con salario base e un supplemento del 25%.
- 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 validi per i lavoratori delle FFS della regione.

Art. 19 Indennità e rimborso spese

- 1 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 fr. 48.-. Per singole ore di lavoro notturno vengono pagati fr. 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. Per il 1° gennaio 1996 va effettuato un adeguamento di questi importi, sempreché eventuali aumenti possano essere scaricati sui committenti principali.
- 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. 327 a 327 b CO) a tutti i lavoratori delle costruzioni ferroviarie viene corrisposto un supplemento di fr. 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 fr. 9.50 al giorno. Per il 1° gennaio 1996 va effettuato un adeguamento di questi importi, sempreché 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 fr. 0.60 a km
- b) motocicletta fr. 0.45 a km
- c) ciclomotore fr. 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 fr. 7.-. Per lavori in gallerie più corte non sussiste questo diritto. Nel campo dei lavori sotterranei con trasporti pubblici sono indennizzati solamente quei lavori che 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 **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 intempere

- 1 **Sospensione dei lavori:** I lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti, nella misura in cui è tecnicamente possibile, in caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/o impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (poggia, 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'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo (indennità d'intemperie). 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'intemperie 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 intemperie, vengono regolati dall'Assicurazione contro la disoccupazione.
- 3 **Ricuperi:** Le interruzioni di lavoro a causa del maltempo che non raggiungono la mezza giornata o la giornata intera e che, pertanto, non vengono indennizzate in tutto o in parte dall'assicurazione contro la disoccupazione possono essere recuperate entro otto settimane e pagate con il salario base; la Commissione paritetica professionale competente o i sindacati devono essere avvisati per 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 dell'assicurazione contro la disoccupazione delle organizzazioni di lavoratori che sono parte contraente di questo CCL.
- 5 **Disponibilità a riprendere il lavoro:** Durante l'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. 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'articolo 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 giornalieri: 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;
- 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. In caso di tubercolosi o di poliomielite, le prestazioni verranno versate per 1800 giorni entro 7 anni 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'articolo 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornalieri di malattia o quando lo siano solo con riserva;
- h) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare in qualità di assicurato individuale, 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 malattia 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).

Art. 22 Assicurazione contro gli infortuni

- 1 Prestazioni in caso d'infortunio: in caso d'infortunio di un lavoratore, l'azienda non deve avere alcuna prestazione fin tanto che le prestazioni assicurative dovute dall'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'articolo 324a/b del CO.
- 2 Riduzione delle prestazioni da parte dell'INSAI: se l'INSAI esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli articoli 37-39 LAINF le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo dell'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 e 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 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 (Allegato 3).
- 2 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 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 Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni assicurative ed hanno diritto a una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

Art. 26 Obbligo di diligenza e fedeltà

- 1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
- 2 Egli 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 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'articolo 321e del CO.

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

- 1 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 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.
- 1 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 in merito alla durata, al periodo di godimento delle vacanze; termine di tolleranza 2 giorni.
- 3 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 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'articolo 337d del 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

- 1 Competenze: Le parti contraenti sono competenti per l'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro come pure per la composizione di vertenze o di controversie.
- 2 Costituzione di una Commissione paritetica: le parti contraenti designano una Commissione professionale paritetica che avrà la forma giuridica di un'associazione.
- 3 Compiti: La Commissione professionale paritetica ha in principio il compito di vegliare sull'applicazione delle disposizioni contrattuali del presente contratto. Essa ha in particolare i seguenti compiti:
 - a) esegue controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa. Essa può delegare questi compiti a terzi come ad esempio ad una commissione paritetica locale ai sensi del CNM 95/97;

- b) concilia vertenze tra l'impresa e il lavoratore che riguardano l'inquadramento nelle classi salariali;
- c) veglia sull'applicazione della «Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri» conformemente all'appendice 6 al CNM 95/97¹⁾, nella misura in cui si tratti di alloggi e cantieri di aziende assoggettate al presente contratto CCL (costruzioni ferrovia);
- d) concilia le divergenze di opinioni fra impresa e lavoratore che riguardano la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie (Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale», appendice 5 CNM 95/97¹⁾), nei casi in cui l'azienda è assoggettata al presente contratto CCL (costruzioni ferrovia);
- e) concilia le divergenze d'opinione ai sensi dell'articolo 33 della Convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5 al CNM 95/97¹⁾), nei casi in cui l'azienda è assoggettata al presente contratto CCL (costruzioni ferrovia).

La Commissione professionale paritetica deve occuparsi immediatamente delle vertenze o delle controversie.

- 4 Possibilità di ricorso: Bisogna cercare di raggiungere un'intesa. Qualora non fosse possibile potrà essere inoltrato un ricorso al Collegio arbitrale.
- 5 Composizione del Collegio arbitrale: le parti contraenti nominano un Collegio arbitrale. Esso si compone di un presidente, giurista e specialista in materia di diritto del lavoro nominato di comune accordo dalle parti contraenti, e da due arbitri qualificati, anch'essi nominati dalle parti contraenti. Qualora non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la Commissione professionale paritetica svizzera conformemente al CNM 95/97 a decidere in materia.
- 6 Competenze del Collegio arbitrale: il Collegio arbitrale è competente per:
 - a) giudicare controversie o vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la Commissione professionale paritetica non raggiunga un accordo;
 - b) giudicare le decisioni della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori interessati;
 - c) le denunce della Commissione professionale paritetica contro lavoratori e datori di lavoro in causa.
- 7 Procedura arbitrale: la procedura davanti al collegio arbitrale si basa sul codice di procedura civile del cantone in cui ha sede il collegio arbitrale; quale sede è considerata la sede svizzera dell'impresa. Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive e, riservato il ricorso o il reclamo per nullità secondo il diritto cantonale, inappellabili.
- 8 Opinione pubblica: Per tutta la durata della procedura davanti alla Commissione professionale paritetica, rispettivamente al Collegio arbitrale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.
- 9 Sanzioni: Se la Commissione professionale paritetica constata la violazione delle disposizioni contrattuali, essa inviterà la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni. La Commissione professionale paritetica ha facoltà di:
 - a) intimare un ammonizione;
 - b) infliggere una multa convenzionale fino a 10 000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa convenzionale può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;
 - c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese processuali ed accessorie;
- 10 Determinazione della multa convenzionale: La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere in futuro il lavoratore o il datore di lavoro in colpa a contravvenire al presente contratto. L'importo della multa convenzionale viene stabilito in modo cumulativo in considerazione dei fattori seguenti:
 - a) importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro;
 - b) violazione di disposizioni contrattuali non di natura finanziaria;
 - c) violazione singola o multipla (comprese recidive) delle disposizioni contrattuali collettive, e gravità delle stesse;
 - d) dimensioni dell'impresa;
 - e) 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;
 - f) 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.
- 11 Pagamento della multa convenzionale: La multa convenzionale è versata alla Commissione professionale paritetica entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione di questo contratto. Eventuali eccedenze sono da assegnare al Fondo di formazione.

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

- 1 Il presente contratto entra in vigore con l'apposizione delle firme il 1° maggio 1995 e sostituisce il contratto del 25 marzo 1991. Esso è valido fino al 31 dicembre 1997.
- 2 Qualora il CNM 95/97 dovesse essere disdetto anticipatamente da una delle parti contraenti, il presente contratto può essere disdetto dalle parti contraenti osservando un termine di preavviso di tre mesi.

Zurigo, 12 aprile 1995

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
H. Pletscher H. Büttikofer

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

¹⁾ FUSC n. 94 del 16 maggio 1995

²⁾ Art. 13 cpv. 1 e 2 sono modificati con accordo aggiuntivo 1996 del 14 marzo 1996.

³⁾ I salari base delle classi salariali V e a sono modificati secondo l'articolo 4 dell'accordo aggiuntivo 1996 del 14 marzo 1996.

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'articolo 24 del CCL
- 4 Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio CCL per le costruzioni ferroviarie 1991-1993/1994 al nuovo CCL per le costruzioni ferroviarie 1995-1997
- 5 Accordo aggiuntivo 1996 del 14 marzo 1996

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	13.ma mensilità
1	Salari base		
101	Salario orario, settimanale, mensile	si	si
2	Altro prestazioni di carattere salariale		
201	13.ma mensilità	no	no
202	Partecipazioni, grafiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consiglio di amministrazione	no	no
204	Tantièmes	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. 35 cpv. 3 del CNM 95/97	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	Supplemento per lavori sotterranei	si	si
506	Premi di 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 gratis 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, grafiche	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 giubilei 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	si ⁵⁾	si 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 nelle prestazioni 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 prestazioni dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa pensione 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 forfettari 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'articolo 46 del CNM 95/97 (lavoro a cottimo) e all'articolo 50 del CNM 95/97 (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 12 aprile 1995

Capitolo 1 Generalità

Art. 1 Principi

- 1 La presente guida elenca le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'articolo 21 di questo contratto per il periodo che va dal 1.5.1995 al 31.12.1997. Queste condizioni garantiscono a tutti i lavoratori assicurati, in caso di malattia, gli stessi diritti.
- 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.

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'articolo 9 di questa guida).
2 Il salario è considerato al pari, 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.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

L'indennità giornaliera viene versata dal 2° giorno per un'inabilità 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 subentrano nuovamente l'inabilità a seguito della stessa malattia (ricaduta).

Art. 5 Durate 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'articolo 22, risp. 11, del presente contratto.
2 In caso di tubercolosi le prestazioni vengono versate durante 1800 giorni nel corso di 7 anni consecutivi. Queste prestazioni non vengono computate alla durata del diritto alle prestazioni ai sensi dell'articolo 6 cpv. 1 della presente guida.
3 Le prestazioni in caso di maternità vanno estese per legge a 10 settimane (dal 1.1.1996: ad almeno 16 settimane), di cui almeno 6 settimane (dal 1.1.1996: almeno 8 settimane) devono cadere nel periodo posteriore al parto. 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'articolo 7 di questa guida.
(Nota per gli assicurati privati: le complicazioni della gravidanza e del parto sono equiparate alle malattie.)
4 Per quanto riguarda la durata di diritto alle prestazioni, i giorni di inabilità parziale al lavoro vengono computati solo proporzionalmente.
5 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 del 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.
6 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 assicurative

- 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 Inabilità 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 prestazioni per ogni una azienda assoggettata al CNM
Durata massima delle 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'articolo 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 Nel caso di cui all'articolo 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 ad altra assicurazione collettiva di indennità giornaliera ai sensi di questo contratto collettivo di lavoro, si applica l'articolo 9 cpv. 2 di questa guida. Un'eventuale continuazione del pagamento delle indennità giornaliera 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'articolo 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 di 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, 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, o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato di Liechtenstein.
4 Il lavoratore frontaliere 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'articolo 24 del CCL costruzioni ferroviarie («Direttive»)

Table with columns for age (Età) from 50 to 65 and rows for different insurance types (A*, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z). Values represent percentages of salary.

* Anni di servizio

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

Allegato 4

Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio CCL per le costruzioni ferroviarie 1991-1993/1994 al nuovo CCL per le costruzioni ferroviarie 1995-1997 del 12 aprile 1995

Le parti contraenti del CCL per le costruzioni ferroviarie, considerata l'attuale difficile situazione economica, nell'intento di elaborare e di mettere in vigore, congiuntamente, un nuovo Contratto collettivo di lavoro, - a condizione che un nuovo Contratto collettivo di lavoro per gli anni 1995/1997 (in seguito CCL costruzioni ferroviarie 95/97) sia concluso e approvato dalle istanze competenti, - allo scopo di regolare il passaggio dall'attuale CCL per le costruzioni ferroviarie 1991-1993/94 (in seguito CCL costruzioni ferroviarie 91/94) al CCL per le costruzioni ferroviarie 95/97 convengono quanto segue;

Capitolo 1 Entrata in vigore del nuovo CCL costruzioni ferroviarie 1995-1997 e proroga del CCL costruzioni ferroviarie 1991-1993/94

Art. 1 Entrata in vigore del CCL costruzioni ferroviarie 1995-1997 e decreto di obbligatorio generale

- 1 Il CCL costruzioni ferroviarie 95/97 entra in vigore il 1° maggio 1995.
2 Le parti contraenti del CCL costruzioni ferroviarie si impegnano, affinché il CCL costruzioni ferroviarie 95/97 venga dichiarato da parte del Consiglio Federale quanto prima, interamente o nelle parti principali, di obbligatorio generale.

Art. 2 Proroga del CCL costruzioni ferroviarie 1991-1993/94

Il CCL costruzioni ferroviarie 91/94, che è scaduto il 31 dicembre 1994, è prorogato fino al 30 aprile 1995 (data dell'entrata in vigore del CCL costruzioni ferroviarie 95/97).

Capitolo 2 Adeguamenti salariali 1995, regolamentazione transitoria concernente le promozioni e i salari base

Art. 3 Principio

- 1 Premesso che il CCL costruzioni ferroviarie 95/97 è stato discusso e accettato dalle parti contraenti, le stesse parti contraenti del CCL costruzioni ferroviarie convengono, con effetto retroattivo dal 1° gennaio 1995, gli adeguamenti salariali per il 1995, di cui all'articolo 4, compresa la compensazione del rincaro al 31 ottobre 1994.
2 L'impresa può scegliere fra le varianti A e B di cui all'articolo 4; per i lavoratori assoggettati al presente contratto può essere scelta solo una variante (variante A o B).
3 Hanno diritto ad un adeguamento salariale a norma dell'articolo 4 i lavoratori il cui rapporto di lavoro nel 1994 è durato almeno sei mesi (ad eccezione dei lavoratori stagionali). Per gli altri lavoratori gli adeguamenti salariali devono essere convenuti individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 4 Adeguamenti salariali per il 1° gennaio 1995

Variante A: Adeguamento forfetario

- 1 I lavoratori assoggettati al CCL costruzioni ferroviarie hanno diritto, con effetto dal 1° gennaio 1995, a un adeguamento dei loro salari effettivi a compenso del rincaro dell'anno 1994 come pure a titolo di aumento del salario reale. L'impresa deve pertanto effettuare, con effetto retroattivo a partire dal 1° gennaio 1995, un adeguamento salariale forfetario del 2,3%. Questo adeguamento salariale forfetario ammonta, sulla base del salario individuale al 31 dicembre 1994, a:

Table showing salary adjustments for different worker categories: Capi operai, Lavoratori costr. fer. qualificati A, B, C. Values are in Swiss Francs per hour or month.

Variante B: Adeguamento secondo il rendimento

- 2 Al posto della variante A l'impresa può optare anche per la variante B «adeguamento secondo il rendimento». I lavoratori assoggettati al CCL delle costruzioni ferroviarie a partire dal 1° gennaio 1995 hanno, a compenso del rincaro dell'anno 1994 come pure a titolo di aumento del salario reale, diritto a un adeguamento dei loro salari reali. L'adeguamento salariale deve essere comunicato per iscritto e si compone:
- prima parte: di un aumento salariale generale fisso e
- seconda parte: di un aumento salariale individuale (in base al rendimento).
3 L'adeguamento salariale di cui al cpv. 2 viene effettuato come segue (vedi in allegato il formulario paritetico):
a) l'impresa deve aumentare l'importo complessivo dei salari dei lavoratori sottoposti al CCL costruzioni ferroviarie nella misura del 2,3%;
b) il calcolo dell'aumento della massa salariale avviene come segue:

- 1. data di riferimento: 31 ottobre 1994,
2. i salari di tutti i lavoratori (a salario orario, a salario mensile ponderato e a salario mensile, compresi i lavoratori stagionali) aventi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato vengono convertiti in salari orari in base alla durata media mensile del lavoro;
3. dalla somma totale dei salari orari (la somma, in base all'articolo 4 cpv. 3 lett. a, viene aumentata del 2,3%) si deduce la somma complessiva degli aumenti salariali generali fissi spettanti ad ogni lavoratore secondo la rispettiva classe salariale (prima parte secondo cpv. 2 del presente articolo; importi in franchi e centesimi vedi il seguente cpv. 4). La differenza risultante (la cosiddetta somma degli aumenti individuali) viene ripartita fra i lavoratori in base al loro rendimento (seconda parte ai sensi del cpv. 2 del presente articolo). Per i lavoratori a salario mensile si procederà successivamente alla conversione in salario mensile secondo il cpv. 3 lett. b) cf. 2 del presente articolo.
4 L'adeguamento salariale generale sulla base del salario individuale al 31 dicembre 1994 ammonta a:

Table showing salary adjustments for different worker categories: Capi operai, Lavoratori costr. fer. qualificati A, B, C. Values are in Swiss Francs per hour or month.

Art. 5 Promozioni: regolamentazione transitoria per i lavoratori delle classi salariali, risp. dei livelli salariali C, B1, B2, A e V

- I lavoratori che al 31 dicembre 1994:
a) sono assegnati alla classe salariale C e al 1° gennaio 1995 adempiono le condizioni per la promozione alla classe salariale B1 a norma dell'articolo 9.1 CCL costruzioni ferroviarie 91/94, a partire dal 1° gennaio 1996 saranno assegnati - se adempiono le condizioni di cui all'articolo 17 CCL costruzioni ferroviarie 95/97 - alla classe salariale B;
b) sono assegnati alla classe salariale B1 e al 1° gennaio 1995 adempiono le condizioni per la promozione alla classe salariale B2 a norma dell'articolo 9.1 CCL costruzioni ferroviarie 91/94, a partire dal 1° gennaio 1995 saranno assegnati - se adempiono le condizioni di cui all'articolo 17 del CCL costruzioni ferroviarie 95/97 - alla classe salariale B;
c) sono assegnati alla classe salariale B1 e al 1° gennaio 1996 adempiono le condizioni per la promozione a norma dell'articolo 9.1 del CCL costruzioni ferroviarie 91/94, a partire dal 1° gennaio 1996 saranno assegnati - se adempiono le condizioni di cui all'articolo 17 CCL costruzioni ferroviarie 95/97 - alla classe salariale B;
d) sono assegnati alla classe salariale B2, a partire dal 1° gennaio 1995 saranno assegnati alla classe salariale B;
e) sono assegnati alla classe salariale A, risp. V, a partire dal 1° gennaio 1995 saranno assegnati alla classe salariale A, risp. V.

Art. 6 Salari base

A partire dal 1° maggio 1995 fanno stato i seguenti salari di base (e zone conformemente al CNM 95/97):

V	A	B	C
(ora/mese)	(ora/mese)	(ora/mese)	(ora/mese)
25.80/4610	23.40/4220	21.40/3885	

Zona di salario base C secondo il CNM 95/97 e il CCL locale per l'edilizia principale della zona contrattuale nella quale l'impresa di costruzioni ferroviarie ha la sua sede.

Capitolo 3 Scioglimento del Fondo sociale paritetico e costituzione del Fondo per l'applicazione e per la formazione**Art. 7 Scioglimento e trasferimento del Fondo sociale paritetico al 31 dicembre 1995**

1 Il Fondo sociale paritetico di cui all'articolo 35 del CNM 91/94 viene sciolto al 31 dicembre 1995. Fino al 31 dicembre 1995 vale l'articolo 35 CNM 91/94 del seguente tenore e che viene riconosciuto dalle parti contraenti del CCL costruzioni ferroviarie:

35.1 Tutti i lavoratori partecipanti al presente CNM devono versare un contributo a un Fondo amministrato pariteticamente. Il contributo comporta lo 0,7 per cento del salario sottoposto alla trattenuta INSAI e sarà dedotta, a ogni paga, dal datore di lavoro. I mezzi finanziari del Fondo saranno utilizzati particolarmente:

- per la copertura dei costi dipendenti dall'esecuzione del CNM e del CCL,
- per il reclutamento e promovimento delle nuove leve professionali,
- per il promovimento della formazione e del perfezionamento professionale,
- per il sussidio di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali,
- per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

35.2 I dettagli, quali i problemi inerenti l'esecuzione e la definizione più precisa dei compiti, sono definiti in un regolamento.

35.3 Restano riservati gli accordi cantonali già in vigore, relativi ad un Fondo sociale paritetico esistente.

35.4 Hanno diritto alle prestazioni previste nel CNM e negli accordi aggiuntivi soltanto i lavoratori che accettano il contributo per il Fondo sociale paritetico a norma dell'articolo 35.1 oppure per un altro Fondo sociale paritetico locale.

2 I lavoratori assoggettati al CCL costruzioni ferroviarie devono dunque, ai sensi dell'articolo 7 cpv. 1 della presente Convenzione quadro, corrispondere fino alla fine del 1995 un contributo pari allo 0,7 per cento della somma salariale soggetta a trattenuta INSAI. Il contributo verrà trattenuto dal datore di lavoro a ogni versamento del salario.

Art. 8 Costituzione del Fondo per l'applicazione e del Fondo per la formazione

Le parti contraenti del CNM costituiscono, a partire dal 1° gennaio 1996, un Fondo per l'applicazione ed un Fondo per la formazione a norma dell'articolo 8 CNM 95/97. A partire dal 1° gennaio 1996, i lavoratori assoggettati al CCL costruzioni ferroviarie 95/97 dovranno versare al Fondo per l'applicazione un contributo pari allo 0,45 per cento della somma salariale imponibile INSAI, mentre le imprese assoggettate al CCL per le costruzioni ferroviarie 95/97 dovranno versare un contributo pari allo 0,05 per cento della massa salariale imponibile INSAI dei lavoratori sottoposti al CCL costruzioni ferroviarie. A partire dal 1° gennaio 1996, i lavoratori e i datori di lavoro sottoposti al CCL costruzioni ferroviarie 95/97 per il Fondo per la formazione dovranno versare ciascuno un contributo pari allo 0,25 per cento del salario soggetto a trattenuta INSAI.

Capitolo 4 Adeguamenti contrattuali 1996 e 1997**Art. 9 Adeguamenti contrattuali 1996 e 1997**

1 Le parti contraenti del CCL costruzioni ferroviarie negozieranno nell'autunno del 1995 e nell'autunno del 1996 sull'adeguamento dei salari base e dei salari individuali (effettivi).

2 A partire dal 1° gennaio 1996 le parti contraenti prevedono, conformemente all'articolo 13 cpv. 1 del CCL costruzioni ferroviarie 95/97, un aumento del diritto alle vacanze pari a una settimana. A tale proposito si terrà conto dei tre giorni supplementari di vacanza di cui all'articolo 13 cpv. 3 CCL 95/97. L'aumento sarà dunque di due giorni supplementari di vacanza per un totale di cinque, rispettivamente di sei settimane di vacanza.

3 A partire dal 1° gennaio 1997 le parti contraenti del CCL costruzioni ferroviarie prevedono una riduzione generale della durata del lavoro - eventualmente a tappe nelle "altre regioni" - a 2086 ore annuali con compensazione salariale per i lavoratori a salario orario. Il compenso salariale ammonta al 2,4% del salario.

4 A partire dal 1° gennaio 1997 dovrà essere introdotta una soluzione per un alleggerimento parziale o totale della durata del lavoro per i lavoratori anziani.

5 I miglioramenti previsti ai cpv. 2 fino a 4 del presente articolo dovranno essere tenuti in considerazione nel quadro degli adeguamenti salariali per gli anni 1996 e 1997. Qualora i miglioramenti previsti non potessero essere realizzati, le parti contraenti elaboreranno, tenendo conto della situazione globale dell'economia, della produttività e del mercato del lavoro una soluzione sopportabile per il settore delle costruzioni ferroviarie. Nel caso in cui queste trattative entro la fine del 1995, rispettivamente la fine del 1996, non dovessero concludersi con un accordo, le parti contraenti avranno il diritto di disdire il CCL costruzioni ferroviarie con un preavviso di tre mesi; la procedura è regolata dall'articolo 51 cpv. 3 CNM 95/97 (tuttavia, non ci sarà un procedimento davanti alla Commissione professionale paritetica svizzera. Si dovrà invece interpellare la Commissione professionale paritetica «Costruzioni ferroviarie»).

Capitolo 5 Disposizioni finali**Art. 10 Entrata in vigore e durata**

La presente convenzione costituisce parte integrante del CCL per le costruzioni ferroviarie 91/94, risp. 95/97. Essa entra in vigore, con effetto retroattivo, il 1° gennaio 1995 ed è valida fino al 31 dicembre 1996, a meno che nella convenzione siano espressamente previsti altri termini di scadenza oppure parti della convenzione siano state realizzate prima di tale termine.

Zurigo, 12 aprile 1995

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

H. Pletscher H. Büttiker

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

Allegato 5**Accordo aggiuntivo 1996 del 14 marzo 1996 al Contratto collettivo di lavoro per le costruzioni ferroviarie del 12 aprile 1995 (1995-1997)**

In considerazione della situazione economica estremamente difficile delle costruzioni ferroviarie le parti contraenti effettuano i seguenti adeguamenti del Contratto collettivo di lavoro per le costruzioni del 12 aprile 1995 (1995-1997, qui di seguito CCL per le costruzioni ferroviarie):

Capitolo 1 Adeguamento salariale 1996**Art. 1 In generale**

1 La ditta (datore di lavoro) può, in via di massima, scegliere una delle due varianti di cui all'articolo 2 risp. 3 del presente accordo (varianze A risp. B). L'adeguamento salariale conformemente all'articolo 2 (variante A) dovrà essere in ogni caso applicato se entro fine marzo 1996 la ditta non decide di scegliere la variante B secondo l'articolo 3 della presente convenzione.

2 Hanno diritto ad un adeguamento salariale conformemente all'articolo 2 risp. 3, in via di massima, tutti i lavoratori sottoposti al CCL il cui rapporto di lavoro è durato, nell'anno 1995, almeno sei mesi (fatta eccezione per i lavoratori stagionali). Per tutti gli altri lavoratori gli adeguamenti salariali dovranno essere concordati individualmente tra la ditta e il lavoratore.

3 Il diritto ad un adeguamento salariale secondo l'articolo 2 risp. 3 della presente convenzione presuppone, oltre a quanto previsto al cpv. 2 del presente articolo, la capacità lavorativa completa e una buona qualifica secondo l'articolo 17 del CCL per le costruzioni ferroviarie. Se il rendimento è insufficiente, può essere stabilito, mediante accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, un aumento salariale ridotto.

4 I salari base previsti all'articolo 17 cpv. 1 del CCL per le costruzioni ferroviarie in vigore dal 1° gennaio 1995 verranno modificati ai sensi dell'articolo 4 del presente accordo.

Art. 2 Adeguamento salariale 1996 secondo la variante A: adeguamento forfettario

Tutti i lavoratori sottoposti al CCL per le costruzioni ferroviarie hanno diritto, a partire dal 1° gennaio 1996, ad un adeguamento salariale forfettario a tacitazione del rincaro del 1995. A tale riguardo bisogna attenersi all'articolo 1 cpv. 1 fino a 3. L'adeguamento salariale ammonta, in base al salario individuale al 31 dicembre 1995, a:

Classe salariale	lavoratore a salario orario	lavoratore a salario mensile
capi V	fr. 0.15 all'ora	fr. 25.- al mese
lavoratori qualificati A	fr. 0.15 all'ora	fr. 25.- al mese
lavoratori delle costruzioni ferroviarie con conoscenze professionali B	fr. 0.15 all'ora	fr. 25.- al mese
lavoratori delle costruzioni ferroviarie C	fr. 0.15 all'ora	fr. 25.- al mese

Art. 3 Adeguamento salariale 1996 secondo la variante B: adeguamento salariale a dipendenza del rendimento

1 Tutti i lavoratori sottoposti al CCL per le costruzioni ferroviarie hanno in via di massima diritto, a partire dal 1° gennaio 1996, ad un adeguamento del loro salario individuale (effettivo) a tacitazione del rincaro dell'anno 1995. L'adeguamento del salario individuale (effettivo) deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e comporta:

1. un aumento salariale generale (importo fisso, cpv. 2 lett. a) e
2. un adeguamento individuale (a dipendenza del rendimento, cpv. 2 lett. b).

2 L'adeguamento salariale di cui al cpv. 1 del presente articolo deve essere eseguito come segue:

a) Importo fisso
La ditta deve versare a ogni lavoratore sottoposto al CCL per le costruzioni ferroviarie, sulla base del salario individuale al 31 dicembre 1995, un adeguamento generale (importo fisso) cost stabilito:

Classe salariale	lavoratore a salario orario	lavoratore a salario mensile
capi V	fr. 0.10 all'ora	fr. 20.- al mese
lavoratori qualificati A	fr. 0.10 all'ora	fr. 20.- al mese
lavoratori delle costruzioni ferroviarie con conoscenze professionali B	fr. 0.10 all'ora	fr. 20.- al mese
lavoratori delle costruzioni ferroviarie C	fr. 0.10 all'ora	fr. 20.- al mese

b) Adeguamento a dipendenza del rendimento

- 1) La ditta deve inoltre aumentare l'importo complessivo dei salari dei lavoratori sottoposti al CCL per le costruzioni ferroviarie nella misura dello 0,2%.
- 2) Il calcolo dell'aumento della massa salariale avviene come segue:
 - 2.1. data di riferimento per la determinazione della massa salariale: 31 ottobre 1995;
 - 2.2. i salari di tutti i lavoratori sottoposti al CCL per le costruzioni ferroviarie (a salario orario, a salario mensile ponderato, a salario mensile, compresi i lavoratori stagionali) aventi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non disdetto al 31 ottobre 1995, vengono convertiti in salari orari in base alla durata media mensile del lavoro;

2.3. l'adeguamento totale dello 0,2% della somma dei salari orari (pto. 2.2) viene ripartito fra i lavoratori interessati, a dipendenza del loro rendimento. Per i lavoratori a salario mensile si procederà successivamente alla riconversione in salario mensile secondo la lett. b) cf. 2 del presente capoverso.

Art. 4 Salari base (modifica dell'articolo 17 cpv. 1 CCL per le costruzioni ferroviarie)

Art. 17 cpv. 1 salari base CCL per le costruzioni ferroviarie viene modificato in modo tale che i salari base delle classi salariali V e A corrispondano ai salari base della zona 3 di cui all'articolo 41 CNM 95/97; la nuova versione del cpv. 1 di art. 17 del CCL per le costruzioni ferroviarie è:

*I 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'articolo 17 cpv. 5 del presente contratto. I salari base per ogni classe salariale ammontano in franchi all'ora/al mese (stato 1° gennaio 1996) a:

V	A	B	C
fr. all'ora/al mese	fr. all'ora/al mese	fr. all'ora/al mese	fr. all'ora/al mese
27.00/4850	23.55/4255	21.40/3885	

Zona di salario base C secondo il CNM 95/97 e il CCL locale per l'edilizia principale della zona contrattuale nella quale l'impresa di costruzioni ferroviarie ha la sua sede

Capitolo 2 Diritto a vacanze supplementari, adeguamento dell'articolo 13 cpv. 1 a 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie**Art. 5 Adeguamento delle vacanze**

In applicazione e a tacitazione completa di quanto disposto all'articolo 9 cpv. 2 e 5 dell'accordo quadro (appendice 4 all'articolo 13 cpv. 1 a 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie), l'articolo 13 cpv. 1 a 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie viene modificato come segue:

«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 di età compiuto	4 settimane (= 20 giornate lavorative) e 1 settimana (= 5 giornate lavorative) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie	8,3% del salario (corrisponde a 4 settimane di vacanza) e 2,1% del salario (corrisponde a 1 settimana di vacanza) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie
Fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno di età compiuto	5 settimane (= 25 giornate lavorative) e 1 settimana (= 5 giornate lavorative) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie	10,6% del salario (corrisponde a 5 settimane di vacanza) e 2,1% del salario (corrisponde a 1 settimana di vacanza) conformemente all'articolo 13 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie

Capoverso 2 (invariato)

3 Periodo delle vacanze supplementari secondo l'articolo 13 cpv. 1 del CCL per le costruzioni ferroviarie:

a) Questi 5 giorni supplementari di vacanza di cui all'articolo 13 cpv. 1 del CCL per le costruzioni ferroviarie devono essere presi, salvo diverso accordo scritto, tra il 15 dicembre e il 15 marzo dell'anno successivo.

b) Anche i lavoratori stagionali hanno diritto a cinque giorni supplementari di vacanza. Questo diritto corrisponde al 2,1% del salario determinante percepito durante il relativo anno civile. L'indennità di vacanza è versata a fine stagione.

Capoverso 4 (invariato)

Capoverso 5 (invariato)

Capoverso 6 (invariato)

Capoverso 7 (invariato)

Capoverso 8 (invariato)

Capoverso 9 (invariato).

Art. 6 Indennità per il vitto

Le indennità per il vitto a tacitazione delle spese per trasferta di fr. 14.50 al giorno, risp. di fr. 9.50 al giorno, di cui all'articolo 19 cpv. 3 del CCL per le costruzioni ferroviarie - il cui ultimo adeguamento è stato effettuato al 1° gennaio 1992 - per il 1996 restano invariate. Per il 1° gennaio 1997 va effettuato un adeguamento di questi importi, sempreché eventuali aumenti possano essere scaricati sui committenti principali.

Capitolo 3 Disposizioni finali**Art. 7 Entrata in vigore e durata**

La presente convenzione costituisce parte integrante del CCL delle costruzioni ferroviarie. Essa entra in vigore, con effetto retroattivo, il 1° gennaio 1996 e per quanto riguarda gli articoli 1, 2, 3 e 6 è valida fino al 31 dicembre 1996, mentre per quanto riguarda gli articoli 4 e 5 è valida per tutta la durata del CCL per le costruzioni ferroviarie 1995-1997. (A 3076)

Zurigo, 14 marzo 1996

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

H. Pletscher H. Büttiker

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