

convention collective de travail

du 1^{er} janvier 2013

conclue conformément aux articles 356 et suivants CO

entre

ALPIQ ENERTRANS SA

d'une part,

LE SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)

d'autre part

CHAPITRE I - BUT ET CHAMP D'APPLICATION

But	Article premier En concluant la présente convention, les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer, par des consultations mutuelles, sur toutes les questions touchant au personnel en oeuvrant simultanément à la bonne marche de l'entreprise.
Champ d'application	Article 2 ¹ Les dispositions de la convention s'appliquent à l'ensemble des travailleurs réguliers (personnel-cadre excepté) - désignés ci-après par « personnel » - travaillant dans le postes de Romanel Sur Lausanne ainsi qu'au sein des équipes de Martigny et d'Orbes pour le compte de la société Alpiq EnerTrans SA, désignée ci-après par « Société ». ² Les dispositions légales ou contractuelles régionales sont applicables aux travailleurs engagés à titre provisoire ou temporaire. ³ Les dispositions des législations fédérale et cantonales de protection du travail sont réservées pour autant qu'elles ne soient pas traitées dans la présente convention.

CHAPITRE II – ENGAGEMENT

A titre d'essai R 9.3	Article 3 ¹ L'engagement définitif comme travailleur régulier est précédé d'une période d'essai de trois mois au maximum.
A titre régulier	² L'engagement du personnel régulier est confirmé par écrit avec indication notamment de la date et des conditions d'engagement, ainsi que de la nature et du domicile officiel de travail. ³ Le personnel reçoit, en même temps, un exemplaire du règlement de prévoyance de la Fondation de prévoyance du Groupe Alpiq InTec. ⁴ Avant l'engagement, le personnel fournira un certificat médical attestant de sa bonne santé ; les frais en seront supportés par la Société. ⁵ Le règlement pour les membres du personnel du groupe Alpiq EnerTrans SA est affiché dans chaque poste pour consultation.

Chapitre III – RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Démission

Article 4

¹ Le personnel peut se démettre de ses fonctions pour la fin d'un mois en avertissant par écrit la Société trois mois à l'avance. Si les exigences du service ne s'y opposent pas, ce délai peut être abrégé par la direction sur demande écrite et motivée de l'intéressé.

² La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

³ Pendant la période d'essai, le congé est signifié de part et d'autre, par écrit, pour la fin d'un mois, moyennant observation d'un délai de un mois.

Suppression de poste

Article 5

Lorsque les circonstances exigent la suppression d'un poste, la Société informe suffisamment à l'avance le personnel visé. Elle s'efforce de lui trouver une autre place correspondant à ses capacités, à proximité de son lieu de domicile de travail. Une solution sera recherchée dans le meilleur esprit entre les deux parties, en tenant compte particulièrement de l'âge et des années de service des intéressés. Les dispositions du CO demeurent réservées.

Juste motif

Article 6

La Société et les travailleurs peuvent en tout temps résilier le contrat pour de justes motifs (art. 337 CO). L'avis en est donné trois mois à l'avance au moins, pour la fin d'un mois, si la nature des motifs n'exige pas un départ immédiat. La résiliation du contrat est notifiée par lettre recommandée, avec indication des motifs.

Retraite

Article 7

¹ Le personnel est mis ou peut faire valoir ses droits à la retraite, conformément aux dispositions des statuts de la Fondation de prévoyance du Groupe Alpiq InTec. La mise à la retraite totale met fin aux rapports de travail. La retraite ordinaire a lieu à l'âge donnant droit à la rente de vieillesse au sens de la loi fédérale sur l'AVS.

Chapitre IV – DEVOIRS ET DROITS DU PERSONNEL

Attitude pendant le travail

Article 8

¹ Le personnel accomplit son travail consciencieusement et exécute strictement les ordres des supérieurs. Il a à cœur de sauvegarder les intérêts de la Société et s'abstient de communiquer à des tiers des renseignements sur la marche de l'entreprise. Il aura en tout temps une attitude irréprochable à l'égard du personnel et de tiers.

² En cas d'empêchement de se rendre au travail, le personnel en informe tout de suite son supérieur direct. Il doit présenter, en principe au plus tard le cinquième jour après le début de son absence, un certificat médical mentionnant la durée probable de l'absence, si cette dernière est due à une maladie ou à un accident et dure plus de 5 jours. S'il apparaît d'emblée que l'absence va excéder 5 jours, le certificat médical doit être remis sans délai, le supérieur étant en outre informé immédiatement des circonstances du cas. En cas d'absences excédant 15 jours, le travailleur est tenu de donner de ses nouvelles une fois par semaine, sauf si cela s'avère matériellement impossible ou si un accord contraire a été convenu. Si la durée de l'absence excède celle indiquée sur le certificat, l'intéressé doit présenter un nouveau certificat.

³ Tout accident, même s'il ne paraît pas devoir entraîner une interruption de travail est annoncé immédiatement au supérieur direct et à la direction des ressources humaines

⁴ Les changements d'adresse, d'état civil, de situation de famille (naissance, décès, etc.) et d'incorporation militaire doivent être annoncés sans tarder à la direction des ressources humaines.

⁵ Toute absence prévisible doit être annoncée au plus tôt au supérieur direct. Elle sera normalement imputée sur les heures supplémentaires ou les vacances. Les articles 19, 20, 21, 28 et 29 demeurent réservés.

⁶ Le personnel est responsable du matériel et de l'outillage qui lui sont confiés. Il peut être tenu d'indemniser la Société de toute perte ou dépréciation due à une négligence.

⁷ Les inventions et autres créations au sens de la législation sur les droits d'auteur, y compris les programmes informatiques, réalisés dans le cadre des relations de travail et pendant toute la durée de celles-ci, appartiennent intégralement à l'employeur. Le personnel cède à l'employeur en particulier les droits d'auteur, de propriété, d'utilisation, de location et de modification utiles à l'activité de l'entreprise.

Activité lucrative accessoire

Article 9

L'exercice d'activités lucratives importantes pour son propre compte ou pour le compte ou au bénéfice de tiers est interdit. L'art. 321a al. 3, CO est applicable.

Charge publique**Article 10**

Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le personnel doit en nantir la Société, qui ne peut s'y opposer que pour des raisons relevant de la marche normale de service. Le paiement du salaire doit faire l'objet, à l'avance, d'une entente entre le travailleur et la Société, en tenant compte des rétributions accordées le cas échéant pour l'accomplissement de la charge durant le temps de travail.

Droits d'association et de représentation**Article 11**

Les droits d'association et de réunion sont garantis. Le personnel, par l'intermédiaire de son organisation syndicale professionnelle, a le droit de se faire représenter collectivement ou individuellement auprès de la Société.

Chapitre V – DUREE DU TRAVAIL - CONGES**Durée du travail****Article 12**

¹ La durée normale de travail est de 40 heures par semaine.

² Si l'évolution de l'économie suisse pendant la durée de la validité de la présente convention démontre clairement que la durée du temps de travail mentionnée à l'al. 1^{er} n'est manifestement plus adaptée à la situation, les parties contractantes admettent de réexaminer cette question.

Calcul du temps de travail**Article 13**

¹ Le temps consacré aux déplacements du domicile du personnel à son lieu de travail habituel (domicile de travail) n'est pas compris dans la durée du travail et ne donne lieu à aucune rémunération.

² Des règlements spéciaux peuvent préciser le mode et l'importance de la rétribution des heures d'attente et de voyage pour les catégories de personnel appelées à se déplacer de façon intermittente ou quasi permanente. Il est cependant tenu compte de principes suivants :

- a) toutes les heures de déplacement (heure de voyage) accomplies du domicile de travail au lieu de travail et vice versa sont considérées comme temps de travail. Cependant, si un lieu de travail occasionnel est moins éloigné du domicile du personnel que son domicile de travail, le temps de déplacement au départ du domicile du personnel et vice versa n'est pas considéré comme temps de travail ;
- b) le temps nécessaire à la préparation et au transport du matériel et de l'outillage au début et à la fin du travail est considéré comme temps de travail ;
- c) la compensation du travail supplémentaire s'effectue conformément à l'art. 15.

Horaire de travail**Article 14**

¹ Les horaires de travail sont fixés par la Société selon le genre d'activité, d'entente avec le personnel intéressé. Les projets d'horaires sont affichés dans les postes ou chantiers respectifs, et le personnel est admis à présenter des observations dans les deux semaines précédant l'adoption définitive des horaires.

² Au personnel dont le compte d'heures est débiteur, il est donné la possibilité de le compenser par des heures de travail dans le plus bref délai.

Travail supplémentaire**Article 15**

¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, le personnel peut être astreint – après avoir reçu les informations nécessaires – à l'exécution de travail supplémentaire. Par travail supplémentaire, on entend tout travail effectué à la demande de la Société au-delà effectué en sus de l'horaire normal de travail.

² Le travail supplémentaire est en principe compensé par des congés pour le temps effectif et par un versement en espèces pour la majoration selon l'alinéa 3. D'entente entre le personnel et la Société, la compensation peut cependant aussi intervenir, intégralement ou partiellement, soit par un versement, soit par un congé. Les congés de compensation doivent être pris durant les périodes compatibles avec les programmes de travail. Une fois par année, à une date fixée par les services concernés, tenant compte des particularités de service, un solde dépassant la durée normale d'une semaine de travail est rétribué d'office en espèce.

³ La majoration due pour travail supplémentaire est de 25% conformément aux dispositions du Code des obligations.

Droit aux vacances**Article 16**

¹ Le personnel a droit aux vacances annuelles suivantes :

- 23 jours) pour les collaborateurs dont l'âge se situe entre 21 et 35 ans
- 25 jours dès et y compris l'année où il atteint l'âge de 36 ans ;
- 30 dès et y compris l'année où il atteint l'âge de 56 ans.

² En cas de fractionnement, les vacances doivent comporter au moins une période de deux semaines consécutives pour le personnel bénéficiant de quatre semaines de vacances et de trois semaines consécutives pour le personnel bénéficiant de cinq ou six semaines de vacances.

**Calcul du droit
aux vacances****Article 17**

¹ Dans l'année où il commence ou quitte ses fonctions, le personnel n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps passé au service de l'entreprise.

² Lorsque, dans une même année civile, le total des absences du personnel pour causes d'accident ou de maladie non professionnelles ou de service militaire d'avancement a dépassé deux mois, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences sur la base de $\frac{1}{12}$ par mois complet d'absence, à compter dès le troisième mois. Les heures de compensation dues par le personnel ne peuvent provoquer une diminution du droit aux vacances annuelles, pour autant qu'elles ne résultent pas de congés extraordinaires.

³ Les vacances doivent être réparties de façon à ne pas entraver la bonne marche du service.

⁴ Les vacances non utilisées ne peuvent être reportées à l'année suivante, sauf si elles n'ont pas pu être prises pour des raisons de service.

⁵ Lors de la fixation de la période des vacances, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des vœux du personnel.

⁶ Sous peine de suppression de salaire, il est interdit au personnel de se livrer à un travail professionnel pour des tiers pendant la durée de vacances.

⁷ En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, les vacances sont reportées ou suspendues, à condition qu'un certificat médical correspondant soit produit.

⁸ Si, à la fin des rapports de service, la durée des vacances prises par le travailleur excède la part à laquelle il a droit, le trop-perçu est retenu sur le salaire. Cette disposition n'est pas applicable si la fin des rapports de service intervient, à l'initiative de la Société, pour des motifs autres que les prestations insuffisantes du travailleur ou les justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

Jours fériés**Article 18**

¹ Les jours fériés sont fixés chaque année sur la base de la législation cantonale et fédérale. L'employeur prend en charge le paiement de 10 jours fériés par année civile.

Congés spéciaux**Article 19**

¹ Lorsque survient un des événements ci-après, le personnel, indépendamment des vacances et jours fériés, bénéficie de congés spéciaux correspondants à :

- a) 2 jours de travail en cas de mariage ;
- b) 1 jour de travail en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;
- c) 3 jours de travail en cas de décès du père, de la mère, de la partenaire, d'un enfant ou d'un parent proche (communauté domestique)
- d) 1 jour de travail en cas d'obsèques de grands-parents, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ou propres oncles ou tantes ;
- e) 1 jour de travail en cas de mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur ;
- f) 1 jour de travail en cas d'inspection militaire ;
- g) 1 jour de travail en cas de déménagement.

² Dans les cas prévus sous litt.), d), e), et g), le droit n'est acquis que pour autant qu'il y ait effectivement des heures de travail à remplacer, c'est-à-dire pour autant que ce cas ne se produise pas un jour chômé.

³ Il est accordé au personnel le temps nécessaire, sans perte de salaire, en cas de comparution devant un tribunal pour témoignage, expertise ou toute autre cause relevant des rapports de service, ainsi que pour l'exercice d'un mandat public, professionnel ou syndical. Les articles 10 et 43 demeurent réservés.

Congés de formation**Article 20**

La Société admet l'utilité de la formation permanente relative à la profession et aux relations du travail et en fait bénéficier le personnel dans les cas qui lui paraissent justifiés.

Congés non payés**Article 21**

La Société peut exceptionnellement accorder des congés non payés si les conditions de service le permettent ; dans ce cas, et pour autant que le congé dure plus d'un mois, les contributions dues pendant le congé, aux assurances et institutions de prévoyance sont entièrement à la charge du personnel.

CHAPITRE VI – SALAIRES ET INDEMNITES

Composition du salaire

Article 22

¹ Le personnel a droit à une rémunération versée comme suit :

- a) 12 salaires mensuels
- b) un treizième salaire égal à un salaire mensuel selon la lettre a), payé en novembre de chaque année au prorata de la durée de l'engagement dans l'année considérée ;
- c) les allocations pour enfant et les allocations d'études ou de formation professionnelle (art. 27) ;
- d) les suppléments éventuels (art. 30 et suivants).

² Les salaires minimaux de fonction sont fixés pour chaque catégorie figurant dans l'annexe ; ils sont périodiquement adaptés par la Société, compte tenu de la situation économique générale (par exemple salaires, évolution des prix, situation de l'emploi, conjoncture), après concertation avec les fédérations syndicales signataires de la présente convention.

³ Sauf disposition contraire, le salaire est bonifié sur un compte postal ou bancaire.

⁴ Le personnel doit vérifier immédiatement les sommes indiquées dans le décompte de salaire et l'arrêté de compte ; les réclamations doivent être présentées aussitôt à la direction des ressources humaines.

Salaire individuel

Article 23

¹ A l'engagement, le personnel reçoit au moins le salaire minimal prévu pour sa fonction. En principe, il est tenu compte de l'expérience professionnelle acquise préalablement. Le chiffre ainsi obtenu constitue le salaire individuel.

² Les salaires individuels sont adaptés périodiquement après concertation de la délégation syndicale, dans un esprit favorisant la motivation et le progrès, compte tenu des prestations professionnelles du travailleur.

³ La Société peut décider de la promotion dans une catégorie supérieure de salaire si le travailleur fournit, grâce à l'expérience acquise, des prestations assimilables à celles d'un travailleur d'une catégorie supérieure.

Classification des fonctions

Article 24

Les parties contractantes s'entendent pour ranger les fonctions dans les catégories de salaire de l'annexe.

Allocations de résidence et de ménage

Article 25

¹ L'allocation mensuelle de résidence prévue dans la CCT du 1^{er} janvier 2011 est intégrée dans le salaire.

Prime de fidélité

Article 26

¹ Le personnel qui fête ses 10, 15, 20, 25, 30 ou 35 années révolues d'activité au service de la Société reçoit une gratification extraordinaire représentant :

- pour 10 ans, 1'500 francs ou une semaine de congés
- pour 15 ans, 1'500 francs ou une semaine de congés
- pour 20 ans, 1'500 francs ou une semaine de congés
- pour 25 ans, 5'000 francs a et l'organisation d'une fête pour le collaborateur,
- pour 30 ans, 1'500 francs ou une semaine de congé
- pour 25 ans, 5'000 francs a et l'organisation d'une fête pour le collaborateur,
- pour 40 ans, 5'000 francs a et l'organisation d'une fête pour le collaborateur,
- pour 45 ans, 1'500 francs ou une semaine de congé

² Dans la mesure où les besoins du service le permettent, cette gratification peut, sur demande des intéressés, être convertie partiellement ou totalement en vacances à raison de 20 jours ouvrables pour une mensualité de salaire.

³ Dans le calcul des années de service, il est tenu compte du temps passé au service de l'entreprise avant la nomination définitive.

⁴ Si le taux d'activité a varié, la gratification est calculée sur le taux d'activité moyen pendant toute la durée de l'engagement. Au moment de l'admission à la retraite, la gratification est calculée au prorata des semestres accomplis, pour la première fois entre 20 et 25 années de service.

Allocation pour enfant et allocation d'études ou de formation professionnelle

Article 27

¹ les membres du personnel reçoivent une allocation mensuelle pour chaque enfant conformément à la législation cantonale applicable mais au minimum CHF 210. – pour l'allocation de base et CHF 294.- pour l'allocation de formation. Celle-ci est versée avec le salaire.

² Le paiement de l'allocation d'études ou de formation professionnelle est supprimé lorsque le revenu de l'enfant atteint les montants mensuels figurant dans les dispositions légales.

³ L'allocation d'études ou de formation professionnelle est également octroyée pour chaque enfant âgé de moins de 25 ans révolus, incapable de gagner sa vie au sens de la législation fédérale sur l'assurance invalidité.

⁴ Les allocations sont versées pour les enfants légitimes, adoptés, recueillis et naturels.

**Paiement du
salaire en cas
de maladie ou
d'accident****Article 28**

¹ En cas de maladie ou d'accident non professionnels (reconnu par la SUVA), entraînant une incapacité de travail, la Société garantit le paiement du salaire pour une période de 720 jours comme suit :

- durant les 90 jours 100% du salaire,
- dès le 91^{ème} jour 80% du salaire 12 mois de salaire dès la 2^e année de service.

² Les prestations versées par une institution de prévoyance (caisses-maladie exceptées) sont acquises à la Société jusqu'à concurrence des sommes versées selon le barème ci-dessus.

³ Si la durée de l'incapacité de travail dépasse le nombre de mois durant lesquels le paiement du salaire intégral est garanti, la Société statue de cas en cas. En cas de réactivation de la capacité de travail après une invalidité temporaire reconnue par la Fondation de prévoyance du Groupe Alpiq InTec, un réengagement éventuel au service de la Société sera considéré comme un nouveau contrat.

⁴ Le collaborateur prend à sa charge les cotisations sociales suivantes : Société complète, jusqu'à concurrence du salaire intégral, les prestations servies par :

- Prime de l'assurance pour accident non professionnel ,
- Prime de l'assurance indemnité journalière (perte de gain maladie),
- A l'entrée en vigueur de la présente convention l'employeur intègre dans le salaire un montant de 50 francs permettant au collaborateur de s'assurer individuellement pour garantir le maintien du salaire à 100% pendant 720 jours (complément maladie, complément accident),
- les cotisation pour les année 2013 et 2014 seront communiqué à temps par Alpiq InTec

⁵ Les prestations servies par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) sont acquises à la Société jusqu'à concurrence du paiement du salaire.

⁶ En cas d'incapacité de travail, présumée permanente, la mise à la retraite anticipée, partielle ou totale, conformément aux statuts de la Fondation de prévoyance du Groupe Alpiq InTec demeure réservée.

**Paiement du
salaire en cas
de service
militaire, de
protection
civile et du feu****Article 29**

¹ les dispositions fédérales de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain s'applique.

Indemnité de piquet	Article 30 <p>Le personnel peut être astreint à un service de piquet complémentaire de celui assuré par le personnel cadre. La rétribution correspondante s'entend toutes prestations du personnel comprises. Toutefois, les heures d'intervention réelle sont considérées comme des heures de travail et portées en compte conformément à l'art. 15.</p>
Indemnités de déplacement	Article 31 <p>Les indemnités de déplacement sont réglées selon le barème prévu à l'annexe.</p>
Habit de travail	Article 32 <p>Le port d'un complet de travail est obligatoire. Ils sont renouvelés en fonction de leur usure. En outre, la Société met à disposition du personnel des chaussures de sécurité ainsi que des habits spéciaux, lorsque les circonstances l'exigent.</p>
Indemnité de décès	Article 33 <p>Les survivants d'un membre du personnel ont droit au salaire intégral du défunt pour le mois au cours duquel est intervenu le décès. En outre, ils reçoivent une indemnité représentant une mensualité de salaire pour les collaborateurs ayant moins de 5 ans de service et deux mensualités pour les collaborateurs ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise indépendamment de tout autre versement d'institutions de prévoyance. Par survivants s'entendent le conjoint qui faisait ménage commun avec le défunt, ou les enfants de moins de 20 ans ou de moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études, à défaut le père ou la mère qui étaient à la charge du défunt dans une notable mesure.</p>

CHAPITRE VII – ASSURANCE ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

Prévoyance professionnelle

Article 34

¹ Le personnel est affilié à la Fondation de prévoyance du Groupe Alpiq InTec, conformément aux statuts de cette dernière.

SUVA

Article 35

¹ Le personnel est assuré auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels. La Société prend à sa charge les primes qui lui incombent légalement. Les primes de l'assurance contre les risques d'accidents non professionnels sont à la charge du collaborateur.

² Un complément aux prestations de la SUVA peut être contracté individuellement par le collaborateur.

Rente d'invalidité partielle

Article 36

La Société décide, de cas en cas, compte tenu de la capacité effective de travail de l'intéressé, si la rente servie à un membre du personnel par la SUVA, l'AMF ou toute autre institution d'assurance pour invalidité partielle, temporaire ou permanente, doit être imputée partiellement ou totalement sur le salaire. Si la capacité de travail n'a pas varié, la jouissance de la rente est laissée au personnel. Dans tous les cas, la capacité de travail est déterminante.

CHAPITRE VIII – RESPONSABILITE DU PERSONNEL ET MESURES DISCIPLINAIRES

Responsabilité civile

Article 37

Le personnel répond envers la Société du dommage qu'il lui a causé intentionnellement. Il peut être recherché pour sa négligence ou son imprudence.

Peines disciplinaires

Article 38

¹ Dans les cas de négligence, mauvaise conduite ou faute grave dans l'accomplissement des devoirs de service, la Société peut prononcer une peine disciplinaire allant jusqu'au licenciement.

Procédure

² Le membre du personnel en cause est informé par écrit des faits retenus à sa charge. Il peut demander un complément d'enquête dans les dix jours qui suivent la notification de celle-ci, ainsi qu'à être entendu, en se faisant assister d'un mandataire de son choix.

CHAPITRE IX – ACTIVITE SYNDICALE - ARBITRAGE**Activité syndi-
cale****Article 39**

Les délégués autorisés du personnel de chaque équipe, selon liste établie chaque année, ont droit à quatre après-midi par an, sans perte de salaire, pour se réunir afin d'examiner les problèmes professionnels ou syndicaux qui se posent. Les réunions en question doivent être fixées à des dates et dans des délais qui n'entraînent en aucun cas une perturbation quelconque du travail.

**Différends et
arbitrage****Article 40**

¹ Les parties contractantes s'engagent à entamer des pourparlers entre elles, afin de liquider à l'amiable tout différend pouvant surgir quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention.

² Si une entente n'intervient pas entre les parties, le différend peut être soumis à l'appréciation de l'Office cantonal de conciliation. Les parties s'engagent, par avance, à considérer son arbitrage comme définitif.

**Contribution
de solidarité****Article 41**

¹ Tout en respectant la liberté d'association stipulée à l'art. 11 de la présente convention, les parties contractantes estiment nécessaire et juste de faire participer le personnel n'adhérant pas une organisation syndicale professionnelle, aux frais d'élaboration et d'application de la présente convention collective

² À cet effet, la Société déclare ne vouloir engager et conserver à son service que les personnes qui donnent par écrit leur adhésion à la présente convention collective ; elle leur remet, contre quittance spéciale, un exemplaire de ladite convention.

³ L'adhésion à la présente convention collective, de la part des personnes ne pouvant justifier leur affiliation à l'une des fédérations signataires, implique l'obligation de verser une contribution de solidarité de 240 francs par an, soit 20 francs par mois.

⁴ La contribution de solidarité est exigible par les deux fédérations signataires agissant conjointement ; elle est versée en leurs mains. Les fédérations tiennent un compte exact de son encaissement et de son utilisation ; les fonds disponibles sont gérés séparément, conformément à un règlement particulier.

CHAPITRE X – DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**Validité de la convention****Article 42**

¹ La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2014.

² Elle abroge la « convention collective de travail » du 1^{er} janvier 2011. Si l'une des parties ne la dénonce pas trois mois au moins avant son échéance, ses dispositions sont tacitement reconduites d'année en année.

³ Les parties contractantes peuvent s'entendre avant le délai de résiliation, afin de modifier la convention sans procéder à la dénonciation.

Situation acquise**Article 43**

Par l'entrée en vigueur de la présente convention, le personnel demeure au bénéfice de la situation acquise, dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les présentes dispositions.

Ainsi fait et signé en huit exemplaires originaux à Lausanne, le 1^{er} janvier 2013

ALPIQ ENERTRANS SA

Rudolf Meier
Directeur Alpiq EnerTrans

ALPIQ ENERTRANS SA

Daniel Steiner
Membre de la direction Alpiq InTec

SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)

Katharina Prelicz-Hubert
Présidente

Stefan Giger
Secrétaire-dirigeant

Bernard Fragnière
Secrétaire central

ANNEXE

Barèmes des salaires et indemnités valables pour les travailleurs réguliers de l'entreprise dès le 1^{er} janvier 2009

I. SALAIRES

CATEGORIES DE TRAVAILLEURS	Salaires mensuels Minimum Fr.
I. Electriciens spécialistes HT-BT, selon description de fonction.....	4768.--
II. Mécaniciens spécialistes HT-BT, selon description de fonction.....	4768.--
III. Monteurs de lignes selon description de fonction.....	4522.--

Les indications qui précèdent se rapportent à la situation économique générale qui prévaut au 1^{er} janvier 2009.

II. ALLOCATIONS ET INDEMNITES

a) Allocations mensuelles de résidence (art. 25) :
Allocation intégrée au salaire à l'entrée en vigueur de la convention (inclus dans le salaire)

	Allocation de résidence
Zone 1 :	Fr. 31.--
Zone 2 :	Fr. 62.--
Zone 3 :	Fr. 93.--
Zone 4 :	Fr. 124.--
Zone 5 :	Fr. 155.--
Zone 6 :	Fr. 155.--
Zone 7 :	Fr. 185.--
Zone 8 :	Fr. 216.--
Zone 9 :	Fr. 247.--
Zone 10 :	Fr. 278.--
Zone 11 :	Fr. 309.--
Zone 12 :	Fr. 340.--
Zone 13 :	Fr. 370.--

Classification des lieux de service :

Lausanne et environs :	Zone 13
Martigny, Fully :	Zone 3
Orbe :	Zone 3
Chandoline :	Zone 6
Chamoson :	Zone 2

b) Allocations pour enfants (art. 27, 1^{er} al.)
(sous réserve de modification de la loi).....au minimum Fr. 210.-- et
au minimum Fr. 294.-- dès le
3^{ème} enfant

- c) **Allocations d'études** (art. 27, 1^e al.)
 (sous réserve de modification de la loi).....au minimum Fr. 294.--
 au minimum Fr. 378.-- dès
 Le 3^{ème} enfant)
- d) **Indemnité de piquet** (art. 31) Fr. 80 par jour de piquet
 effectué la semaine
 Fr. 125 par jour de piquet
 effectué le samedi et le di-
 manche

II. INDEMNITES DE DEPLACEMENT

a) Frais d'entretien

Les travailleurs en déplacement dans ou hors du canton recevront :

Fr. 10.-- pour le déjeuner

Fr. 20.-- pour le dîner ;

Fr. 25.-- pour le souper ;

Fr. 50.-- pour les nuitées passées chez les personnes privées .

Paiement des nuitées à l'hôtel selon quittance.

Disposition transitoire : pour 2013 une indemnité unique sera versée pour compenser la différence des montants de l'indemnité prévu dans la convention du 1^{er} janvier 2011 et la présente CCT. le montant forfaitaire sera calculé sur la base des débours versés au collaborateur pour l'année 2012

Remarque : l'employeur s'engage à discuter d'une revalorisation des indemnités de repas durant l'année 2013.

b) Indemnité pour l'utilisation de véhicules privés

Selon le règlement spécifique d'Alpiq InTec.