

VIII. Collaborateurs en réinsertion professionnelle.

146 Réinsertion professionnelle

1 Les CFF offrent la possibilité de se réinsérer professionnellement avec l'objectif de réinsérer les collaborateurs concernés dans l'activité qu'ils exerçaient jusqu'ici ou dans une autre activité aux CFF ou à l'extérieur.

2 Une réinsertion professionnelle est engagée lorsque la prestation de travail est limitée en raison d'une maladie ou d'un accident.

3 La réinsertion professionnelle prend fin :

- a. lorsque la fonction exercée jusqu'ici a pu être assumée sans restriction durant plus de six mois ;
- b. avec l'adaptation des rapports de travail ;
- c. au moment de la cessation des rapports de travail.

4 Les collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'une aptitude médicale insuffisante en sont informés immédiatement par écrit.

147 Plan de réinsertion

1 Un plan de réinsertion est convenu avec le collaborateur au plus tard trois mois après le début de la réinsertion professionnelle, puis adapté au fur et à mesure de l'évolution.

2 Le plan de réinsertion renferme les mesures de réinsertion et tient compte des capacités, de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé du collaborateur.

148 Cessation des rapports de travail

1 Les faits suivants, en particulier, entraînent la cessation des rapports de travail avec les CFF :

- a. début d'un apprentissage ;
- b. début d'une activité dépendante ou indépendante hors des CFF ;
- c. résiliation pour aptitude médicale insuffisante ;
- d. mise à la retraite ;
- e. résiliation consécutive à la propre faute selon le chiffre 149 ;
- f. autres motifs de résiliation prévus dans la CCT.

2 Si les rapports de travail prennent fin d'un commun accord, les CFF peuvent accorder au collaborateur les prestations suivantes pour autant que les assurances sociales ne puissent pas être sollicitées pour cela :

- a. soutien lors d'un perfectionnement ;
- b. mesures de qualification ;

- c. compensations salariales à titre de soutien pour des formations externes ;
- d. compensations salariales limitées dans le temps lorsque la nouvelle activité est liée à une baisse de revenu ;
- e. aide au démarrage dans une activité indépendante ;
- f. soutien financier en cas de retraite anticipée ;
- g. autres prestations volontaires.

149 Résiliation consécutive à la propre faute

1 Les CFF résilient les rapports de travail sur la base du chiffre 174 lorsque la personne concernée

- a. ne soutient pas activement le processus de Case Management en entreprise ;
- b. ne respecte pas le plan de réinsertion convenu, ceci de manière répétée ;
- c. refuse une offre de poste aux CFF ou externe, qui serait considérée comme convenable selon le plan de réinsertion conforme au chiffre 147.

2 La résiliation des rapports de travail selon l'alinéa 1, lettres a et b, doit être précédée d'une menace de résiliation.

150 Droit à une indemnité de départ

1 Si les CFF résilient les rapports de travail en raison d'une aptitude médicale insuffisante, le collaborateur a droit à une indemnité de départ unique lorsqu'il a :

- a. peu de chances de trouver une nouvelle activité en raison de sa formation ou
- b. atteint l'âge de 40 ans révolus ou
- c. travaillé durant 15 ans ou plus aux CFF.

2 Aucun droit à une indemnité n'existe lorsque la résiliation des rapports de travail est liée à un droit à des prestations périodiques de la CP CFF.

151 Montant de l'indemnité

1 L'indemnité est la suivante :

<i>Nombre d'années de travail aux CFF</i>	<i>Indemnité brute en nombre de mois de salaire (mois de salaire = 1/12 du salaire annuel brut)</i>
<i>1 - 5</i>	<i>2</i>
<i>6 -15</i>	<i>9</i>
<i>16 et plus</i>	<i>12</i>

2 Les périodes d'apprentissage ou d'occupation à temps partiel sont entièrement prises en compte. Il en est de même des années accomplies par le collaborateur dans une filiale des CFF, pour autant que celle-ci soit pour 50 % au moins propriété des CFF.

152 Réduction

Lorsque le collaborateur commence de nouveaux rapports de travail dans le mois qui suit la résiliation, l'indemnité peut être réduite, sur la base du nombre de salaires mensuels à payer, du montant correspondant au même nombre de salaires mensuels bruts des nouveaux rapports de travail.

153 Attente d'une décision d'une assurance sociale

1 Si, au moment de la résiliation des rapports de travail, il n'est pas encore établi – en raison d'une décision attendue des assurances sociales – si le collaborateur pourra revendiquer après coup des prestations périodiques auprès de la CP CFF conformément à son règlement de prévoyance, l'indemnité est versée par tranches mensuelles.

2 Le versement de l'indemnité de départ par tranches mensuelles débute le mois suivant la fin du droit au maintien du salaire.

3 Les tranches mensuelles sont suspendues dès que la CP CFF a établi le droit à des prestations périodiques.

4 L'éventuel reliquat est versé en une seule fois si le collaborateur ne peut prétendre à aucune prestation périodique de la CP CFF.

154 Remboursement

Lorsque la personne concernée reprend une activité aux CFF, l'indemnité doit être remboursée aux CFF, sans intérêts, dans la mesure suivante :

- a. 100 %, lorsque moins d'une année s'est écoulée depuis la résiliation des rapports de travail ;
- b. 50 %, lorsque moins de deux années, mais au minimum une année s'est écoulée depuis la résiliation des rapports de travail.