

Convention collective de travail
du 1^{er} janvier 2022

entre

SEFA Mobilité Sàrl
d'une part

et

SEV, Syndicat du personnel des transports
d'autre part

Par souci de simplification, la forme masculine est utilisée dans la CCT

Préambule

Par la conclusion du présent contrat, les parties à la convention collective de travail (ci-après désignée CCT) expriment leur volonté, d'une part, de collaborer de manière constructive dans toutes les questions touchant le personnel, et d'autre part, de contribuer à un développement sain et durable de la mobilité dans la région.

Les parties contractantes considèrent que la participation mise sur pied dans l'entreprise par le biais de cette CCT constitue le symbole d'un véritable partenariat social. La participation contribue à l'aménagement efficace de conditions de travail attractives, ainsi qu'au renforcement de la disposition du collaborateur à s'engager dans son travail et à assumer ses responsabilités. Cette CCT est régie selon le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération, avec toute la compréhension nécessaire, leurs intérêts réciproques. Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions conventionnelles de travail des collaborateurs de SEFA Mobilité, pour la bonne marche de la société, notamment par la responsabilité de tous les acteurs dans l'accomplissement de leur mission, le soutien réciproque pour y parvenir, ainsi que dans l'exécution de cette CCT. Les parties contractantes règlent les divergences d'opinions autant que possible par la discussion et dans tous les cas respectent l'intégrité des deux parties.

Si elles ne peuvent absolument pas être évitées, les mesures de réorganisation et de rationalisation, éventuellement prises par SEFA Mobilité, doivent au moins être réalisées en veillant à ce qu'elles soient socialement supportables pour les collaborateurs. En cas de licenciement pour raisons économiques, sur la base des critères du canton de Vaud en ce qui concerne le licenciement collectif, à savoir le licenciement de plus de 10 personnes, la négociation d'un plan social sera discutée afin que les partenaires s'engagent à négocier.

Dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaborateurs, la présente CCT a pour buts de :

- Fixer des conditions de travail et d'engagement modernes et attractives ;
- Garantir l'égalité des sexes et de traitement ;
- Promouvoir de bonnes relations entre l'entreprise et ses collaborateurs ;
- Permettre aux collaborateurs ainsi qu'au syndicat de participer de manière active, respectueuse et responsable à l'établissement des conditions de travail et d'engagement ;
- Privilégier la pérennité de l'entreprise et de ce fait les emplois à long terme ;
- Encourager le bien-être des collaborateurs.

Dispositions générales et obligationnelles

Dispositions générales

1. Fondement juridique

1. La présente CCT cadre se fonde notamment sur

- La loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et son ordonnance (OLDT) pour le personnel ;
- La loi sur le travail (LTr) ainsi que son ordonnance 3 ;
- La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG) ;
- Le titre 10^{ème} du Code des obligations (droit supplétif) ;
- La loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs (loi sur la participation) ;
- La loi fédérale sur la protection des données ;
- La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

2. Contenu du texte déterminant

1. Les dispositions obligationnelles définissent les rapports entre les parties contractantes.

2. Les dispositions normatives règlent les relations entre les entreprises soumises à la convention et leur personnel. Elles sont contraignantes et peuvent être modifiées en faveur du personnel.

3. Champ d'application

1. La présente CCT ainsi que ses annexes sont applicables au collaborateur occupant un poste à temps complet ou à temps partiel, de durée déterminée ou indéterminée, ainsi qu'aux cadres intermédiaires définis dans le règlement interne de l'entreprise et défini avec le partenaire syndical.

2. La CCT n'est pas applicable aux dirigeants de l'entreprise (cadres supérieurs) et au personnel auxiliaire.

3. Les termes utilisés pour désigner le collaborateur s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes. Le terme « entreprise » sous-entend l'employeur ou SEFA Mobilité Sàrl.

4. Le personnel en apprentissage est soumis aux dispositions du Code des obligations (art. 344 à 345 CO), aux dispositions de la LFPr et à titre subsidiaire, à la CCT.

4. Liberté syndicale

1. La liberté syndicale est garantie. Elle consiste notamment au droit de se syndiquer librement, de ne pas être discriminé pour son appartenance syndicale et de s'exprimer au nom du syndicat.

5. Relations entre les parties contractantes

Parties contractantes

1. Les parties signataires de la présente CCT sont :

En tant qu'employeur :

- SEFA Mobilité Sàrl., avec siège légal à Aubonne.

En tant que syndicat :

- Le Syndicat du personnel des transports (SEV), avec siège légal à Berne.

2. Les parties contractantes sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT.

6. Collaboration entre les parties contractantes

1. Les parties contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

2. Le personnel est informé à temps sur les nouveautés dans l'entreprise.

7. Salaire minimum

1. Le salaire initial minimal est fixé dans la grille salariale des conducteurs de bus (annexe 2) et en respect des dispositions légales. Les cadres intermédiaires bénéficient d'un traitement salarial spécifique lié à leur contrat individuel de travail.

8. Augmentations et primes salariales

1. Des augmentations salariales ont lieu chaque année si la situation financière et économique, ainsi que les négociations avec CarPostal, le permettent selon le règlement interne sur les conditions d'augmentation salariale.

2. Les primes ponctuelles accordées par CarPostal sont transmises aux collaborateurs.

9. Négociation pendant la durée de validité de la CCT

1. Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modification ou de compléments à la CCT, faites pendant la durée de la convention, à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi. A défaut d'entente, la CCT reste applicable.

10. Contribution de solidarité

1. Les collaborateurs qui ne sont pas membres du SEV participent à la contribution de solidarité à raison de CHF 10.00 par mois. Les personnes dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 50% paient la moitié de la contribution. Cette dernière est déduite du

salaire et versée au partenaire social. Les chauffeurs auxiliaires ne participent pas à cette contribution.

Procédure de conciliation et d'arbitrage

11. Résolution de conflits

¹ En cas de divergence d'opinions et pour tout conflit pouvant survenir entre les parties contractantes sur l'application ou l'interprétation de la CCT - pour autant qu'elles ne soient pas individuelles ou de droit civil - et en cas de désaccord des parties contractantes pendant les négociations sur les conditions de travail, celles-ci essaient de trouver une solution au moyen de négociations directes. Si des divergences ne peuvent pas être réglées, chaque partie a le droit de recourir à l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage.

Dispositions normatives

Nature juridique, conclusion des rapports de travail

12. Nature juridique

1. Les rapports de travail sont de droit privé.
2. Le CO est applicable subsidiairement aux cas non réglés dans cette CCT.

13. Conclusion et durée des rapports de travail

1. La conclusion d'un contrat de travail est soumise à la forme écrite.
2. Les contrats de durée déterminée sont réservés à des projets ou situations spécifiques et peuvent être reconduits une deuxième fois. Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement une troisième fois, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

14. Contrat de travail

1. Le contrat de travail règle
 - La fonction ;
 - Le temps d'essai ;
 - Une éventuelle durée de validité ;
 - Le lieu de travail ;
 - Le début des rapports de travail ;
 - Le salaire initial et le mode de versement ;
 - Le taux d'occupation et la durée du travail ;
 - La prévoyance professionnelle ;
 - La soumission à la CCT ;
 - Les accords particuliers ;
 - L'obligation de payer une contribution aux frais d'application selon l'art. 10.
2. Lors de l'engagement, le collaborateur reçoit le contrat de travail, la CCT et les annexes respectives, ainsi que le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle et, le cas échéant, les règlements d'entreprise.
3. Les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail doivent être notifiées par écrit en respectant les délais légaux.
4. En cas de conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, à la demande du collaborateur, il faut préciser le taux d'occupation, ainsi que son application dans un avenant au contrat de travail.

15. Temps d'essai

1. Le temps d'essai est de trois mois.
2. La renonciation au temps d'essai est possible par accord écrit réciproque.

16. Lieu de travail

1. Selon l'OLDT 16 al.6, est réputé lieu de travail les lieux suivants :

- Aubonne et Gimel.

Le droit à l'allocation de repas de l'annexe 1 survient lorsqu'une pause attribuée se trouve hors du lieu de prise de service du tour de service.

17. Activités accessoires

1. Si le collaborateur souhaite exercer une activité accessoire rémunérée, il doit en faire préalablement la demande à la direction par écrit. L'autorisation sera accordée si cette activité n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement de sa fonction. Les activités accessoires rémunérées soumises à la LDT/ OLDLT, OTR ne sont pas autorisées.
2. L'activité accessoire rémunérée ne peut pas dépasser 150 heures par année pour un collaborateur avec un taux d'activité de 100%.
3. L'activité accessoire rémunérée doit tenir compte des heures de travail et de repos, selon les dispositions des LDT, OLDLT, ainsi que de la LTr à titre subsidiaire.
4. Tout exercice d'une charge publique nécessite une autorisation préalable de l'employeur.

Principes

18. Protection de la personnalité

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du collaborateur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il veille en particulier à ce que le collaborateur ne soit pas soumis à un harcèlement sexuel ou moral (mobbing) et qu'il ne soit pas, le cas échéant, désavantagé par la suite en raison de tels actes.

² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité. Les modalités sont fixées par un règlement contre le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel.

³ *Harcèlement moral*

Par harcèlement moral, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave, notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat du travail.

⁴ *Harcèlement sexuel*

Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement inopportun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Tous commentaires, gags ou images de nature sexistes ne sont pas acceptés et tolérés.

19. Egalité des chances entre la femme et l'homme

¹ L'employeur s'engage à réaliser l'égalité de traitement en particulier lors de l'embauche, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et de l'évolution de carrière.

Comportement et responsabilités

20. Comportement pendant le travail

1. Durant l'horaire de travail fixé (temps de travail), le collaborateur ne doit pas quitter son travail sans autorisation.
2. Chaque collaborateur est tenu de prendre son service de manière ponctuelle, en parfaite condition mentale et physique. Il lui est en particulier interdit de se présenter en étant sous influence de produits susceptibles de modifier son comportement et ses réactions, tels que l'alcool, les drogues diverses, les produits pharmaceutiques utilisés de façon abusive. Ceci est également valable pendant le service.
3. Chaque collaborateur affecté à la conduite et aux tâches sécuritaires doit se présenter au travail avec un taux d'alcoolémie nul, de THC (éléments actifs du cannabis) et tout autre produit stupéfiant. En cas de doute, l'employeur peut exiger un contrôle par un professionnel de la santé externe à l'entreprise.
4. Il est interdit au collaborateur en contact avec le public de fumer pendant son service et d'utiliser un téléphone portable pendant la conduite.

21. Port de l'uniforme

1. Les collaborateurs se conforment au règlement de CarPostal sur le port de l'uniforme.

22. Entretien des choses confiées et devoir de diligence et de loyauté

1. Par son identification à la politique de l'entreprise qui promeut un haut niveau de qualité du service, le collaborateur fait preuve de :
 - Respect et de diligence envers les clients internes et externes ;
 - Loyauté envers l'entreprise, ses supérieurs et collègues ;
 - Soins envers les choses qui lui sont confiées, notamment équipement, installation, matériel, outillage et véhicule.

23. Obligation de discrétion

1. Les collaborateurs sont tenus de garder le secret vis-à-vis de tiers sur les affaires internes qui, de par leur nature ou en vertu de prescriptions particulières, doivent être gardées secrètes.

24. Dons et autres avantages de valeur

1. Il est interdit au collaborateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages, en nature ou en espèce, pour lui-même, pour ses proches ou pour autrui.
2. Cette interdiction ne s'applique pas à des cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie d'un montant maximum de 30 CHF.

25. Responsabilité civile

1. Conformément à l'article 321e CO, le collaborateur répond du dommage qu'il cause à l'entreprise intentionnellement ou par négligence.
2. En cas de dommage causé intentionnellement ou par négligence grave sur site ou sur la route, le collaborateur répond de l'ensemble du dommage subi par l'entreprise.

En cas de négligence légère, sur site, pour des dégâts supérieurs à CHF 1'000.-, la participation financière du collaborateur à la réparation se limite au maximum à 10 % de son salaire brut mensuel. En cas de négligence légère sur la route, un cas par année est toléré sans participation financière du collaborateur.

3. Une décision motivée et écrite lui est communiquée, dans les trois mois dès la connaissance du dommage, sous peine de péremption. Dans ce délai, les droits de l'entreprise subsistent même après la fin des rapports de service.
4. La décision de participation financière à la réparation du dommage peut faire l'objet d'un recours motivé, adressé par écrit, dans un délai de 20 jours dès sa réception, auprès de l'instance hiérarchique directement supérieure à celle qui l'a prononcée. Celle-ci décide en dernier recours. Elle notifie et motive sa décision par écrit.

26. Mesures en cas de violation des obligations découlant du contrat de travail ou de comportement insatisfaisant

1. En sus des règles légales et contractuelles s'appliquant à l'exécution, par le collaborateur, de ses obligations et à sa responsabilité contractuelle et délictuelle, l'employeur pourra prononcer des avertissements en cas de manquements du collaborateur.
2. Les manquements mineurs peuvent avoir pour conséquence un avertissement simple donné par le supérieur hiérarchique du collaborateur. Cet avertissement est toutefois noté dans le dossier personnel du collaborateur avec l'indication de la date, du lieu et un résumé succinct des faits. Une copie de la note sera remise au collaborateur.
3. Si la faute du collaborateur est plus grave, si aucune amélioration n'est constatée à la suite d'un avertissement oral ou si les mêmes manquements sont répétés, dans le cadre d'un entretien en présence des Ressources Humaines, le collaborateur reçoit un avertissement écrit indiquant les faits, une brève motivation, les améliorations qui sont attendues de lui dans un délai donné et les conséquences si le problème persiste, soit notamment la possibilité de mettre fin aux rapports de travail, cas échéant avec effet immédiat.
4. L'avertissement écrit (hors avertissement simple) est communiqué au collaborateur lors d'un entretien avec un délai de 10 jours ouvrables pour faire recours écrit auprès du Directeur.
5. Si l'avertissement écrit (hors avertissement simple) est maintenu suite aux recours auprès du Directeur ou si celui-ci n'a pas fait usage de cette possibilité, il est signé par le supérieur hiérarchique du collaborateur et par un membre de la direction et remis à l'intéressé en mains propres. Le collaborateur attestera, par sa signature et l'apposition de la date au bas de l'avertissement écrit, de sa réception.
6. Dans tous les cas, les collaborateurs peuvent faire appel aux services des Ressources Humaines dans les procédures de l'article 26. Ils peuvent également se faire accompagner d'un représentant syndical.

Durée du travail, vacances et congés

27. Fondement juridique

¹ Les dispositions de la LDT, de l'OLDT, de la LTr, à titre subsidiaire, ainsi que les autres dispositions légales doivent être respectées.

28. Base de calcul

¹ La semaine de cinq jours est observée partout où les conditions d'exploitation le permettent. Dans les autres cas, on accordera, dans la mesure du possible, des jours de compensation en vue d'obtenir une équivalence à la semaine de cinq jours.

29. Durée du travail

¹ La durée hebdomadaire de travail est en moyenne de 41 heures (durée normative) en moyenne annuelle pour le personnel occupé à plein temps, soit 2064 heures annuelles pour une semaine d'exploitation de 6 jours et de 2050 heures annuelles pour une semaine d'exploitation de 5 jours.

² La durée quotidienne moyenne du travail est de 410 minutes sur 6 jours et de 492 minutes sur 5 jours.

³ Le nombre annuel théorique de jours de travail se calcule de la manière suivante :

- Nombre de jours civils moins 63 jours de repos (semaine de 6 jours)
365 j – 63 j x 410 minutes ;
- Nombre de jours civils moins 63 jours de repos moins 52 samedis (semaine de 5 jours)
365 j – 63 j – 52 j x 492 minutes.

⁴ Est considéré comme limite autorisée à la fin d'une période de décompte (31 décembre) un solde positif de 50 heures et un solde négatif de 41 heures. Si le solde négatif excède 41 heures, en raison du manque de travail fourni par l'entreprise, le compte du collaborateur sera alors ajusté à – 41 heures pour la nouvelle période de décompte (1^{er} janvier).

30. Suppléments de salaire et suppléments de temps pour le travail la nuit et le dimanche

30.1 Suppléments de salaire

¹ Si les collaborateurs travaillent entre 20 heures et 6 heures, ils perçoivent un supplément de salaire de 5 francs et 10 centimes par heure ou par heure entamée.

² Si les collaborateurs travaillent un dimanche ou un jour férié assimilé au dimanche, ils perçoivent un supplément de salaire de 8 francs et 30 centimes par heure ou par heure entamée.

3. Les pauses durant lesquelles le collaborateur n'est pas autorisé à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail donnant droit à un supplément en vertu de l'al. 1 sont prises en compte comme temps de travail dans le calcul du temps de travail donnant droit à un supplément.

4. Les suppléments de salaire pour le travail de nuit et du dimanche sont cumulés.

30.2 Suppléments de temps

1. Entre 22 heures et 5 heures, il est octroyé les suppléments de temps suivants :

- 15% pour le service entre 22h00 et 24h00 ;
- 30% pour le service entre minuit et 4 heures, ainsi qu'entre 4 heures et 5 heures, si le collaborateur a pris son service avant 4 heures ;
- 40% au lieu de 30% dès le début de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 55 ans révolus.

2. Conformément à l'article 30.1 al.1, un supplément de salaire est en outre versé.

31. Travail supplémentaire et indemnisation

1. Les petites différences allant jusqu'à quinze minutes par rapport au plan de service ne sont pas saisies séparément comme temps de travail supplémentaire, mais sont compensées par une bonification de temps forfaitaire de cinq minutes par service.

2. En cas de dépassement de plus de quinze minutes par rapport au temps de travail prévu selon le plan de service, l'intégralité du temps de travail excédant ce qui était prévu est compté comme travail supplémentaire.

3. Le travail supplémentaire doit être compensé dans un délai de deux mois par un congé de même durée ; si nécessaire, le délai peut être prolongé d'une durée allant jusqu'à 10 mois pour atteindre 12 mois au maximum. Si une compensation n'est pas possible dans le délai ci-dessus, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25%. Un maximum de 150 heures de travail supplémentaire peut être payé chaque année.

4. Le moment de la reprise des heures supplémentaires intervient en principe lors du prochain congé. Si cela n'est pas possible, le moment de reprise des heures supplémentaires est convenu avec le collaborateur.

32. Indemnisation des dérogations intervenant dans le cadre de l'organisation du service conformément à la LDT et à l'OLDT

1. La LDT et l'OLDT prévoient plusieurs dérogations permettant de modifier les services/tours de service (rotations) et tours de repos en vue d'une organisation optimale du service. Ces dérogations ne peuvent être mises en œuvre que si elles ont été préalablement convenues avec les collaborateurs ou leurs représentant(e)s. Les conventions relatives aux dérogations dans l'organisation du service sont valables à compter du changement d'horaire et jusqu'au changement d'horaire de l'année suivante. Elles doivent être conclues chaque année. En cas de mise en œuvre des dérogations préalablement convenues énoncées ci-après, des indemnisations en temps sont prévues.

2. Extension des tours de service (art. 15, al. 2 OLDLT)

Lorsque le tour de service excède douze heures, au moins 60% du tour de service est compté comme temps de travail.

³. Réduction du tour de repos (art. 18, al. 2 OLDT)

Lorsqu'un tour de repos est réduit à moins de dix heures, une bonification de temps de douze minutes est accordée.

33. Planification – répartition des services

1. L'entreprise établit une répartition annuelle des services. Cette répartition indique :
 - a. Le nom du collaborateur ;
 - b. Les dates des jours de repos, des dimanches de repos, des jours de compensation attribués et les vacances ;
 - c. Les tours de service attribués.
2. Un planning mensuel définitif doit être remis à chaque collaborateur au moins 10 jours avant le début du mois.
3. Avant la publication mensuelle définitive, la modification d'un tour de service est possible. Après la publication mensuelle définitive, la modification d'un tour de service doit en principe recevoir l'aval du collaborateur. La suppression d'un congé doit recevoir son accord. Selon les dispositions des règles de fonctionnement de la planification SEFA en vigueur.
4. Tout changement de tours entre collaborateurs doit suivre le règlement interne sur la planification.
5. L'entreprise établit une répartition des services (matin, milieu, soir, nuit) de manière aussi équitable que possible entre les collaborateurs.

34. Durée du tour de service

1. Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses. Le tour de service ne doit pas dépasser 12 heures en moyenne de 28 jours. Font exception les éventuelles conventions LDT/OLDT.

35. Pauses et interruptions de travail

1. Les dispositions de la LDT, à l'exception des alinéas 2, 3 et 4, s'appliquent aux pauses et aux interruptions de travail.
2. Pour les pauses de 30 à 34 minutes, le temps manquant jusqu'à 35 minutes est compté comme temps de travail.
3. Pour les services comptant plus de deux pauses (art. 16, al. 4 OLDT), un supplément de temps de 30% est accordé à partir de la première minute.
4. Pour les pauses prises durant la nuit (art. 16, al. 5 OLDT), un supplément de temps de 50% est accordé dès la première minute.

36. Vacances

1. Lorsque l'entreprise applique la semaine de travail de 5 jours, une semaine de vacances couvre 5 jours de travail, 1 jour de compensation et 1 jour de repos lorsque l'entreprise applique la semaine de travail de 6 jours, une semaine de vacances couvre 6 jours de travail et 1 jour de repos.
2. Pour chaque année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes :
 - 6 semaines jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il a 20 ans révolus ;
 - 5 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 21 ans révolus ;
 - 6 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 55 ans révolus.
3. Le droit aux vacances est fixé au prorata de la durée de l'engagement du collaborateur lorsque l'année de service n'est pas complète.
4. Pour les collaborateurs soumis à la semaine d'exploitation de 6 jours, une semaine de vacances dure, en principe, du lundi au dimanche (6 + 1). Par soucis d'équité, l'employeur s'efforce dans la mesure du possible à garantir le samedi et dimanche précédant directement la période de vacances en congés (comp, HS, etc.). Afin de faciliter cette application, les vacances annuelles et la répartition annuelle des services paraîtront en même temps, soit au plus tard en novembre de l'année précédente.

37. Jours de repos

1. Le collaborateur engagé par des tours de service, soumis à la LDT, OLD, a droit à 63 jours au moins de repos par année civile. 20 d'entre eux au moins doivent coïncider avec un dimanche, en dehors des dimanches et des jours fériés tombant sur les vacances.
2. Si tout ou partie du tour de service tombe sur un dimanche ou un jour férié, celui-ci ne compte pas comme dimanche de repos.
3. Le mois civil doit comprendre au moins 4 jours de repos, dont un dimanche. La période comprise entre deux jours de repos ne doit pas dépasser 13 jours.
4. En cas d'absence du collaborateur pour cause de maladie, d'accident, en cas de congé non payé ou de maternité, et en cas d'absence de plus de 6 jours consécutifs par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, son droit aux jours de repos est déduit d'un jour de repos pour chaque tranche de 7 jours d'absence au cours de l'année civile ; à partir de 33 jours d'absence au cours de l'année civile, ce droit est réduit d'un jour de repos supplémentaire pour chaque tranche de 33 jours d'absence.

38. Absences payées

1. Lorsque certains événements se produisent, les collaborateurs ont droit à des congés payés, conformément à la liste ci-après.

Événement	Absence payée
a) Exécution d'obligations légales	Temps nécessaire selon convocation (maximum 3 jours rémunérés).
b) Exercice d'une charge publique	12 jours au maximum par année civile pour l'exercice d'une fonction publique ou mandat

	politique (sous réserve de l'approbation de la direction).
c) Propre mariage / Enregistrement d'un partenariat	3 jours.
d) Mariage des propres enfants	1 jour.
e) Pour les parents, pour le règlement d'affaires ne souffrant aucun retard, directement liées à l'enfant / aux enfants et qui requièrent la présence des parents ou d'un parent	Discussion au cas par cas.
f) Maladie soudaine de la conjointe/du conjoint, de la partenaire/du partenaire enregistré(e) ou d'un enfant (selon art. 324a CO et selon la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches) ; si la maladie survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés	Temps nécessaire, mais au maximum 3 jours par événement ; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge.
g) Prise en charge d'un membre de la famille, de la partenaire/du partenaire atteint(e) dans sa santé (selon art. 329g CO)	Discussion au cas par cas.
h) Décès : conjoint/conjointe ou partenaire de vie, propres enfants	1 semaine.
i) Décès du père ou de la mère, du frère ou de la sœur	3 jours.
j) Décès : autres parents proches	1 jour.
k) Pour la participation à une cérémonie funèbre d'un collègue	Le temps nécessaire.
l) Propre déménagement	1 jour.
m) Pour une activité d'expert(e) ou d'enseignement	Selon accord individuel.

39. Minute syndicale

¹ La minute syndicale correspond à un temps travaillé par le personnel, dont la contrepartie est créditée en temps à disposition pour les représentants du personnel affiliés au syndicat.

² Le personnel, syndiqué ou non, est soumis à la minute syndicale, à l'exception des apprentis et des cadres définis en tant que tels dans le champ d'application de la présente CCT.

³ Le minutage est débité en début d'année, selon l'effectif du personnel au 1er janvier et crédit au compte du SEV. Le responsable SEV annonce les congés syndicaux selon les modalités propres à la SEFA Mobilité. Le décompte final est effectué au 31 décembre. Les éventuels reports positifs ou négatifs sont reportés.

⁴ Le temps débité par collaborateur s'établit au maximum à 200 minutes par année.

5. Le minutage annuel dû par collaborateur est déduit. Le minutage des collaborateurs quittant l'entreprise en cours d'année reste acquis.
6. Par analogie, les collaborateurs entrant en cours d'année sont exemptés.
7. Les congés syndicaux sont demandés aux Ressources Humaines en respectant les délais de la planification, avec copie à la répartition et accordés pour autant que le service le permette.
8. Les séances avec la direction sont comptées comme temps de travail.

Salaire, allocations et indemnités

40. Salaire initial

1. Le salaire initial est convenu à l'engagement conformément à la grille salariale de conducteurs de bus.
2. Le salaire initial à l'engagement est soumis au règlement sur les conditions d'augmentation salariale.

41. Décompte et versement du salaire

1. Un décompte détaillé du salaire est remis au collaborateur chaque fin de mois au moment du versement du salaire.

42. 13^{ème} salaire

1. Un 13^{ème} salaire est versé en une fois, au mois de décembre. Si le collaborateur entre ou quitte l'entreprise avant la fin de l'année, le 13^{ème} salaire est versé proportionnellement.

43. Augmentation du salaire

1. Les augmentations ordinaires sont régies par le règlement sur les conditions d'augmentation salariale.

Allocations

44. Allocation ménage

¹ Le droit à l'allocation ménage est fixé dans l'annexe 1 de la présente CCT.

45. Allocation de naissance

¹ Conformément aux dispositions cantonales en la matière, le collaborateur reçoit pour un nouveau-né ou dès la décision formelle d'adoption, un montant de CHF 1'500.- à titre d'allocation de naissance ou d'adoption.

46. Allocation pour enfant

¹ Le montant de l'allocation pour enfant est fixé dans l'annexe 1, conformément aux dispositions légales du droit fédéral et cantonal.

Gratifications d'ancienneté

47. Prime de fidélité

¹ Les collaborateurs ont droit à une prime de fidélité à la fin de chaque période de cinq années d'engagement auprès du même employeur. Les collaborateurs ont le choix entre une semaine de congé payé ou 1'500 francs. Le calcul se base de façon uniforme sur le taux d'occupation moyen au cours des cinq dernières années. La prime de fidélité doit être utilisée avant la naissance du prochain droit à la prime.

² Les collaborateurs ayant vingt années de service ou plus ont droit tous les cinq ans, en lieu et place du droit stipulé à l'al.¹, à une prime de fidélité d'une valeur d'un mois de salaire. En lieu et place du versement, il est possible de prévoir une forme de congé payé allant jusqu'à un mois en concertation avec l'entreprise d'un mois réparti sur cinq ans.

³ En cas de départ de l'entreprise, les collaborateurs ne peuvent prétendre à une prime de fidélité au prorata temporis qui ne serait pas encore acquise. Demeurent réservées les dispositions contraires des CCT cadres cantonales pour les collaborateurs soumis à la LDT.

⁴ Le solde de primes de fidélité encore disponible d'un ancien anniversaire de service est payé sur une base de 1'500 francs par semaine ou d'un salaire mensuel pour les collaborateurs ayant vingt années de service ou plus.

Indemnités diverses et remboursement des frais

48. Indemnités d'activités annexes (exclues activités de conduite)

¹ Selon la fonction exercée au sein de l'entreprise, le collaborateur reçoit des indemnités diverses. Par ailleurs, ses principales dépenses occasionnées dans l'intérêt de l'entreprise, en dehors du lieu de travail et du domicile, sont en principe remboursées à certaines conditions.

Par frais il est entendu :

- Les frais de déplacement – l'utilisation de véhicules privés pour des déplacements professionnels :

0.70 cts/km pour une voiture ;
0.30 cts/km pour une motocyclette ;
0.20 cts/km pour une bicyclette ;
- Les frais de repas pris à l'extérieur (sur présentation d'un justificatif, au maximum 18 CHF) ;
- Les frais d'hébergement (selon accord au préalable avec le responsable) ;
- Et autres frais (selon accord au préalable avec le responsable).

Assurances sociales

49. Prévoyance professionnelle

¹ Le collaborateur est assuré obligatoirement dès le début des rapports de travail contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Sont déterminants, la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), les dispositions de la caisse de pension et le règlement de l'entreprise sur la prévoyance professionnelle.

50. Salaire en cas d'incapacité non fautive

¹ En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie, accident ou grossesse, le collaborateur avise l'employeur dès que possible et lui fournit d'office un certificat médical si l'incapacité dure plus de 3 jours calendaires. L'employeur peut toutefois exiger un certificat médical dès le 1er jour d'incapacité.

a) Durant le temps d'essai, le droit au salaire est d'un mois.

b) Dès l'engagement à titre régulier, le droit au salaire est de 100% durant les six premiers mois, puis de 80% les 18 mois suivants, pour autant que l'assurance perte de gain rentre en matière pour les indemnités journalières.

² L'employeur se réserve le droit de recourir à un médecin-conseil pour une contre-expertise suite à la délivrance d'un certificat médical.

3. En cas d'accident professionnel et non professionnel ou de maladie professionnelle et non professionnelle, le salaire est payé sur la base des normes fixées ci-dessous :
4. Les prestations reçues des assurances sont acquises à l'employeur.
5. Les indemnités journalières pour l'obtention desquelles l'entreprise a participé au paiement de tout ou partie des primes sont acquises à celle-ci, aussi longtemps qu'elle verse l'intégralité du salaire.
6. En aucun cas le collaborateur ne saurait prétendre à l'obtention d'indemnités qui dépasseraient son salaire complet. L'indemnité servie par l'assurance maladie en cas d'hospitalisation n'est toutefois pas prise en considération.
7. Si l'assurance perte de gain cesse le paiement parce que le collaborateur a une conduite irrégulière ou ne se conforme pas à son obligation de renseignement ou aux prescriptions médicales, ou pour tout autre motif, l'employeur se réserve le droit de réduire ses prestations dans la même mesure que les assurances légales contractées par l'entreprise réduisent ou refusent leurs prestations. L'alinéa 1 lettre b et l'alinéa 6 restent dans tous les cas réservés.
8. Si l'assurance perte de gain refuse de couvrir le cas, les obligations de l'employeur sont celles de l'art 324a al.1 à 3 du CO.
9. Sur demande de l'assurance maladie, l'entreprise peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par le médecin de son choix.

51. Congé de maternité, congé paternité, congé parental et congé d'adoption

Congé maternité

1. Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de dix-huit semaines. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100% du salaire net pour la durée du congé de maternité.
2. Les allocations APG sont acquises à l'employeur.
3. Les collaboratrices ont en outre droit à un congé non payé de six semaines. Le congé non payé doit être pris au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant.

Congé paternité / congé parental / congé d'adoption

1. Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption payé de quatre semaines ainsi qu'à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption non payé de quatre semaines. Il y a lieu de prendre deux semaines du congé de paternité payé au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant, afin que l'allocation pour perte de gain puisse être demandée. Les deux semaines restantes ainsi que le congé d'adoption payé ou les congés non payés doivent être pris au cours des douze mois suivant la naissance / l'adoption de l'enfant.
2. Si le père et la mère sont tous les deux liés à l'employeur par des rapports de travail, ils ont tous les deux le droit aux congés prévus à l'al. 1 en cas d'adoption.

52. Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil et de protection civile

1. Lorsque les conducteurs accomplissent le service militaire, civil ou de protection civile obligatoire suisse, ou lorsque les conductrices accomplissent un service militaire, civil ou de protection civile suisse, le versement du salaire est maintenu comme suit :

- Pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées à celle-ci : 80% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service en cas d'activité de travail normale. Le personnel de conduite qui a droit à des allocations pour enfant en vertu de l'art. 6 LAPG perçoit 100% du salaire ;
- Pendant les autres services obligatoires : 100% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service.

2. Les périodes de service assimilées à l'école de recrues sont la formation de base des personnes qui accomplissent leurs obligations de servir sans interruption (service long), l'école de sous-officiers et d'officiers, les services d'avancement, ainsi que le service civil conformément à la loi sur le service civil, pour le nombre de jours correspondant à une école de recrues.

3. L'indemnité de la caisse de compensation reste acquise à l'entreprise.

4. Si le personnel de conduite s'engage volontairement à accomplir des cours et des services, le maintien du paiement du salaire pour ces cours ou services est convenu individuellement.

53. Perte du permis de conduire

1. Lors d'un retrait du permis jusqu'à 3 mois, l'entreprise examine en premier lieu les possibilités d'occupation dans l'entreprise. Une compensation avec un éventuel solde de vacances, d'heures supplémentaires ou autre temps à disposition doit être examinée avec le collaborateur concerné. Si aucune compensation n'est possible, un congé non payé peut être envisagé.

2. Une résiliation du contrat par l'employeur est réservée selon la gravité du cas à l'origine du retrait de permis.

3. Un retrait de permis supérieur à trois mois constitue dans tous les cas un motif de résiliation du contrat de travail.

Fin des rapports de travail

54. Résiliation

1. La résiliation du contrat de travail requiert la forme écrite.

55. Fin des rapports de travail sans résiliation

1. Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé
 - Lorsque la limite d'âge est atteinte ;
 - Au terme de la durée du contrat pour les rapports de travail à durée déterminée ;
 - En cas de décès.

56. Résiliation ordinaire

1. Chaque partie contractante peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée. La résiliation du contrat est soumise à réception. Une résiliation ordinaire doit être confirmée par écrit dans les plus brefs délais.
2. La résiliation doit faire référence au temps d'essai.

57. Délai de congé

1. Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant un délai de 7 jours. Après le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés, pour la fin d'un mois, en respectant un délai de congé d'un mois durant la première année de service, dès la 2^{ème} année de service, ce délai est porté à 3 mois pour la fin d'un mois.

58. Protection contre les licenciements

1. Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier les rapports de travail :
 - a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours ;
 - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service et durant 180 jours à partir de la 6^{ème} année de service.
 - c) Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.
 - d) Avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f al. 2 CO.
 - e) Tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir.

f) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si le congé est donné avant le début d'une période prévue à l'alinéa 1 et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

3. Lorsque le terme du délai de congé qui a commencé à courir ne coïncide pas avec la fin d'un mois, le délai est prolongé jusqu'à la fin du mois en cours.

59. Résiliation immédiate pour juste motif

1. Chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.

2. Sont considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettant pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail. Peuvent notamment être considérés comme justes motifs :

- La violation grave et intentionnelle ou répétée des obligations découlant des rapports de travail ;
- L'ivresse, la prise d'alcool, de drogues diverses ou de produits pharmaceutiques utilisés de manière abusive constatés pendant ou lors de l'entrée en service pour les fonctions sécuritaires et de conduite ;
- Le vol, ainsi que l'acceptation ou la sollicitation d'avantages au sens de l'art. 22.

3. La partie qui donne le congé doit confirmer la résiliation par écrit dans les plus brefs délais en indiquant le juste motif.

60. Absence injustifiée du travail ou abandon du poste

1. Lorsque, sans justes motifs, le collaborateur ne se présente pas à son travail, avec l'intention de l'abandonner définitivement, ou le quitte sans respecter le délai de congé, l'employeur a droit à une indemnité correspondant à un quart de son salaire mensuel. La réparation d'autres dommages demeure réservée.

61. Certificat de travail

1. Le collaborateur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur ses prestations et son comportement.

2. A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Dispositions générales finales et transitoires

62. Nature juridique des annexes

1. Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de la CCT.

63. Durée de validité de la CCT

1. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est valable jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.

2. Si la CCT n'est dénoncée par aucune partie contractante, elle est prolongée tacitement d'année en année et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

64. Dénonciation de la CCT

1. La dénonciation peut intervenir pour la première fois à partir du 31 décembre 2026.

2. La CCT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes pour la fin d'une année moyennant un préavis de 6 mois.

65. Régime sans convention

1. Dans un régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables comme faisant partie intégrante du contrat de travail individuel jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais durant 6 mois au plus.

66. Droits acquis

1. Les salaires avant l'entrée en vigueur de la CCT demeurent. L'entrée en vigueur de la CCT ne doit pas conduire à une situation globalement défavorable pour un salarié. Si un tel cas se présentait, il serait discuté de façon paritaire.

Date et signatures

Aubonne, le 24 mai 2022

Pour SEFA Mobilité Sàrl :



Laurent Balsiger
Gérant




Daniel Gonçalves
Responsable SEFA Mobilité



Yasmina Bekhouche
Adjointe de Direction RH

Pour le Syndicat du personnel des transports (SEV) :

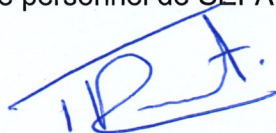


Christian Fankhauser
Vice-président SEV



Jean-Pierre Etique
Secrétaire syndical

Olivier Truchot
Délégué SEV pour le personnel de SEFA Mobilité



Annexe 1

Les collaborateurs ont droit aux indemnités suivantes :

Allocation de ménage	150 CHF par mois (X12) pour un 100%. Pour les temps partiels, l'allocation est calculée au prorata du taux d'occupation.
Allocation caisse maladie	120 CHF par mois (X12) pour un 100%.
Allocation de naissance ou d'adoption	Conformément aux dispositions légales, pour chacun de leurs enfants.
Allocation familiale	Conformément aux dispositions légales, et à la réglementation de la caisse pour chacun de leurs enfants.
Allocation maternité	Un congé de maternité payé de 18 semaines. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100% du salaire net pour la durée du congé maternité.
Allocation paternité	4 semaines du congé paternité payé au cours des 12 mois suivant la naissance de l'enfant (2 semaines au cours des 6 premiers mois).
Allocation repas lors de pause à l'extérieure	Tarif unitaire de CHF 11.-.

Annexe 2

Grille salariale des conducteurs de bus

L'axe vertical correspond à une évolution salariale de CHF 40.-.
L'axe horizontal correspond à une évolution salariale de CHF 80.-.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	4800	4880	4960	5040	5120	5200	5280	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400
1	4840	4920	5000	5080	5160	5240	5320	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400
2	4880	4960	5040	5120	5200	5280	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400
3	4920	5000	5080	5160	5240	5320	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400
4	4960	5040	5120	5200	5280	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400
5	5000	5080	5160	5240	5320	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400
6	5040	5120	5200	5280	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400
7	5080	5160	5240	5320	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400
8	5120	5200	5280	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400
9	5160	5240	5320	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400
10	5200	5280	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400
11	5240	5320	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400
12	5280	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
13	5320	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
14	5360	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
15	5400	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
16	5440	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
17	5480	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
18	5520	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
19	5560	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
20	5600	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
21	5640	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400

22	5680	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
23	5720	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
24	5760	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
25	5800	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
26	5840	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
27	5880	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
28	5920	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
29	5960	6040	6120	6200	6280	6360	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400
30	6000	6080	6160	6240	6320	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400	6400