

Convention collective de travail PostLogistics SA

En vigueur dès le 1^{er} janvier 2017

LA POSTE 
Dynamique jaune.

 **syndicom**

transfar 



PostLogistics SA
Lagerstrasse 12
5606 Dintikon



syndicom
Syndicat des médias et de la communication
Monbijoustrasse 33
Case postale
3001 Berne



transfair – Le syndicat
Hopfenweg 21
Case postale
3000 Berne 14

	Page
Table des abréviations	4
1 Champ d'application	5
1.1 Champ d'application personnel et lié à l'entreprise	5
1.2 Exceptions	5
2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail	6
2.1 Généralités	6
2.2 Temps d'essai	7
2.3 Rapports de travail de durée déterminée	7
2.4 Location de services	7
2.5 Lieu de travail, lieu d'affectation et zone d'affectation	7
2.6 Lieu d'affectation différent du lieu de travail	8
2.7 Remboursement des frais	8
2.8 Temps de travail	8
2.8.1 Enregistrement du temps de travail	8
2.8.2 Durée hebdomadaire de travail	8
2.8.3 Heures supplémentaires	8
2.8.4 Travail supplémentaire	9
2.9 Annualisation du temps de travail	9
2.10 Allocations de travail de nuit et du dimanche	10
2.11 Indemnité de piquet	10
2.12 Vacances	11
2.12.1 Durée des vacances	11
2.12.2 Prise de vacances	11
2.12.3 Interruption des vacances	11
2.12.4 Réduction des vacances	11
2.12.5 Compensation et paiement des vacances	12
2.13 Jours fériés	12
2.14 Congés et absences	12
2.14.1 Congé-maternité	12
2.14.2 Absences payées	13
2.14.3 Congé non payé	14
2.14.4 Formation continue	14
2.14.5 Évaluation personnelle	14

	Page
2.15 Salaire, allocations et déductions	14
2.15.1 Généralités	14
2.15.2 Salaires minimaux selon le secteur de marché et la fonction	15
2.15.3 Rémunération variable	15
2.15.4 Allocations familiales	16
2.15.5 Prime d'excellence	16
2.15.6 Contribution aux frais d'exécution	16
2.15.7 Prime de fidélité	17
2.16 Empêchement de travailler	17
2.16.1 Devoir d'annoncer, certificat médical	17
2.16.2 Médecin de confiance	18
2.16.3 Intégration	18
2.16.4 Principes du maintien du salaire	18
2.16.5 Prestations en cas de maladie	19
2.16.6 Prestations en cas d'accident	20
2.16.7 Maladie et accident pendant le temps d'essai	20
2.16.8 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	21
2.16.9 Prestations en cas de décès	21
2.17 Prévoyance professionnelle	22
2.18 Droits et obligations	22
2.18.1 Confidentialité	22
2.18.2 Don et acceptation de cadeaux	22
2.18.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques	23
2.18.4 Propriété intellectuelle	23
2.18.5 Vêtements de travail	24
2.18.6 Égalité de traitement	24
2.18.7 Protection de la personnalité	25
2.18.8 Participation au sein de l'entreprise	25
2.18.9 Protection des données et surveillance électronique	25

	Page
2.19 Modifications et cessation des rapports de travail	26
2.19.1 Changement temporaire du lieu de travail ou du domaine d'activité	26
2.19.2 Cessation sans résiliation	26
2.19.3 Résiliation et délais de congé	26
2.19.4 Motifs de résiliation	27
2.19.5 Forme de la résiliation	27
2.19.6 Avertissement	27
2.19.7 Maladie et accident	27
2.19.8 Licenciement abusif	28
2.20 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices	28
3 Dispositions de droit des obligations	29
3.1 Négociations salariales	29
3.2 Collaboration entre les parties à la CCT	29
3.2.1 Généralités	29
3.2.2 Droits de participations	30
3.2.3 Objets de la participation	30
3.3 Paix du travail	30
3.4 Disposition à négocier	31
3.5 Conflits entre les parties à la CCT	31
4 Durée de validité	32

Table des abréviations

al.	alinéa
APG	allocations pour perte de gain
art.	article
CCT	convention collective de travail
ch.	chiffre
CIT	contrat individuel de travail
CO	Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations) (RS 220)
CPC	commission paritaire de conciliation
LAPG	Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain) (RS 834.1)
let.	lettre
RS	Recueil systématique du droit fédéral
s. / ss	et suivant / et suivants

1 Champ d'application

1.1 Champ d'application personnel et lié à l'entreprise

¹La présente CCT s'applique aux collaborateurs/collaboratrices de PostLogistics SA (ci-après dénommée l'employeur) dont le lieu de travail se trouve en Suisse et qui entretiennent des rapports de travail au sens des art. 319 ss CO.

²La CCT s'applique directement à tous les collaborateurs/collaboratrices membres d'un syndicat signataire. Pour les autres collaborateurs/collaboratrices, les dispositions normatives de la présente CCT s'appliquent sur la base du CIT.

1.2 Exceptions

¹Les groupes de personnes suivants sont exclus du champ d'application de la présente CCT:

- a. membres de la direction et cadres (cadres dirigeants, cadres supérieurs et cadres intermédiaires niveau 3 et 4);
- b. personnes en formation et stagiaires;
- c. collaborateurs/collaboratrices employé(e)s pour une durée déterminée ne dépassant pas trois mois;
- d. collaborateurs/collaboratrices à temps partiels occupé(e)s à moins de 30%.

²L'employeur applique, par analogie, les dispositions suivantes aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à la let. c: ch. 2.1; 2.3; 2.7; 2.10; 2.11; 2.15.1; 2.15.2 al. 1 à 3; 2.15.4; 2.16.1; 2.18; 2.20; au surplus, ils sont soumis aux dispositions légales.

³L'employeur applique, par analogie, les dispositions suivantes aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à la let. d: ch. 2.1; 2.2; 2.3; 2.5; 2.6; 2.7; 2.8; 2.10; 2.11; 2.12; 2.15.1; 2.15.2 al. 1 bis 3; 2.15.4; 2.15.7; 2.16; 2.18; 2.19; 2.20; au surplus, ils sont soumis aux dispositions légales.

⁴Des réglementations différentes peuvent être convenues avec les syndicats signataires lors d'une reprise de personnel.

2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

¹En l'absence de réglementation dans la présente CCT, s'appliquent en particulier les dispositions du CO.

²L'employeur conclut avec les collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT un CIT écrit.

La présente CCT fait partie intégrante du CIT. Le CIT fixe au minimum:

- le début des rapports de travail
- en cas de rapports de travail de durée déterminée: la durée
- le taux d'occupation
- l'activité (fonction)
- le salaire initial
- le lieu de travail
- le cas échéant, une clause individuelle de non-concurrence

³Si un collaborateur/une collaboratrice sort d'une société entièrement consolidée du groupe de La Poste Suisse SA et entre à nouveau dans PostLogistics SA dans un délai de 12 mois, la durée d'engagement atteinte jusqu'à la sortie est intégralement comptée.

⁴L'engagement peut dépendre du contenu de l'extrait du casier judiciaire ainsi que d'une appréciation médicale de l'aptitude. Si nécessaire, l'employeur est en droit d'exiger des documents supplémentaires, par exemple un extrait du registre des poursuites, et de subordonner l'établissement des rapports de travail au résultat de ces clarifications.

⁵Le maintien des rapports de travail peut être subordonné au contenu de l'extrait du casier judiciaire ainsi qu'à une appréciation médicale de l'aptitude, lorsque des impératifs d'exploitation le justifient ou que la loi le prescrit.

⁶En cas de changement de fonction, l'al. 4 s'applique par analogie, pour autant que les clarifications soient liées à la nouvelle activité et justifiées par des impératifs d'exploitation ou prescrites par la loi.

⁷Au moment de conclure le CIT, les collaborateurs/collaboratrices reçoivent un exemplaire de la CCT PostLogistics SA. Toute modification de la CCT entraîne automatiquement une adaptation des rapports de travail, pour autant qu'il s'agisse d'une amélioration pour la collaboratrice ou le collaborateur. En cas de péjoration, l'adaptation prend effet à l'écoulement du délai de congé. L'employeur informe les collaborateurs/collaboratrices des modifications dès que possible.

2.2 Temps d'essai

Le temps d'essai dure trois mois. Le CIT peut prévoir un temps d'essai inférieur ou une renonciation au temps d'essai.

2.3 Rapports de travail de durée déterminée

¹L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent prévoir dans le CIT une limitation de la durée des rapports de travail.

²Les rapports de travail à durée déterminée présentant entre eux une connexité matérielle/fonctionnelle peuvent être prolongés en tant que tels une fois au plus. Il en va de même lorsque l'interruption entre la fin des rapports précédents et le début des rapports suivants est inférieure à deux mois.

³Un CIT à durée déterminée d'une durée inférieure à six mois est en règle générale conclu sans temps d'essai.

2.4 Location de services

Dans les contrats conclus avec des entreprises de location de services, l'employeur convient de l'application aux collaborateurs intérimaires, dans le champ d'application de la présente CCT, de ses dispositions relatives au salaire minimum (ch. 2.15.2) et à la durée du travail et du repos (ch. 2.8.2 et 2.12.1).

2.5 Lieu de travail, lieu d'affectation et zone d'affectation

¹Un lieu de travail est fixé dans le CIT. La prestation de travail est reçue au lieu de travail ou à un lieu d'affectation attribué par l'employeur, situé dans la zone d'affectation visée à l'al. 2.

²À compter du lieu de travail, l'étendue de la zone d'affectation se définit comme suit:

- a. temps de trajet en transports publics depuis le lieu de travail (y c. transports urbains, sans déplacements à pied): maximum 60 minutes
- b. temps de trajet en véhicule motorisé depuis le lieu de travail (itinéraire routier le plus court, direct): maximum 45 minutes

Si un lieu d'affectation remplit les conditions de la let. a ou de la let. b, il se situe dans la zone d'affectation. Il y a lieu d'emprunter en principe les transports publics. Exceptionnellement, pour autant que ce soit opportun et raisonnable, le véhicule à moteur est à utiliser.

³Si des impératifs d'exploitation le justifient, l'employeur peut exceptionnellement attribuer aux collaborateurs/collaboratrices du travail hors de la zone d'affectation.

2.6 Lieu d'affectation différent du lieu de travail

¹Si le lieu de travail diffère du lieu d'affectation attribué par l'employeur, la prestation de travail est réputée fournie à l'extérieur, si la distance à parcourir en véhicule motorisé depuis le lieu de travail (itinéraire routier le plus court, direct) est supérieure à 15 kilomètres.

²Lorsque la prestation de travail est fournie à l'extérieur au sens de l'al. 1 et que le temps de trajet s'en trouve prolongé par rapport au temps habituel, la différence compte comme temps de travail.

2.7 Remboursement des frais

L'employeur rembourse aux collaborateurs/collaboratrices tous les frais nécessairement engendrés par l'exécution du travail. Les détails sont réglés dans le règlement sur le remboursement des frais.

2.8 Temps de travail

2.8.1 Enregistrement du temps de travail

L'employeur veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices enregistrent leurs temps de travail d'une manière appropriée, afin de permettre le contrôle du respect des règles légales et des prescriptions de la présente CCT.

2.8.2 Durée hebdomadaire de travail

¹Pour un taux d'occupation de 100%, le travail est normalement fourni cinq jours par semaine; dans la production, il peut être réparti sur six jours.

²La durée de travail convenue contractuellement est en principe annualisée (modèle de l'annualisation du temps de travail).

³La durée de travail hebdomadaire normale des collaborateurs/collaboratrices à plein temps est de 44 heures en moyenne.

⁴Les chauffeurs/chauffeuses des cat. C et C/E sont soumis aux dispositions sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur les chauffeurs, OTR 1).

2.8.3 Heures supplémentaires

¹Les heures supplémentaires sont les heures fournies au-delà du temps de travail convenu contractuellement, jusqu'à la durée maximale légale du travail. Elles doivent être ordonnées par l'employeur ou être approuvées comme telles ultérieurement.

²Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur les dates de la compensation, celles-ci sont déterminées par l'employeur. Dans des cas exceptionnels, les heures supplémentaires sont payées.

³Pour les collaborateurs/collaboratrices à plein temps, les heures supplémentaires sont payées sans supplément de salaire.

⁴Pour les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel, 84 heures supplémentaires par année civile sont payées sans supplément de salaire. Les autres heures supplémentaires au cours de la même année civile sont rémunérées avec un supplément de salaire de 25%.

⁵Les collaborateurs/collaboratrices ne peuvent pas être appelé(e)s à fournir des heures supplémentaires de façon régulière ou sans consultation préalable sur une longue période. L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel prennent des mesures adéquates pour limiter le nombre d'heures supplémentaires et peuvent éventuellement convenir d'une adaptation du taux d'occupation.

2.8.4 Travail supplémentaire

¹Le travail supplémentaire se définit comme les heures fournies au-delà de la durée maximale légale du travail.

²La durée maximale légale du travail peut être dépassée à titre exceptionnel, en particulier en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail ou pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise.

³Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être compensé par des congés de même durée. Si aucune compensation n'est possible dans un délai raisonnable, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25%.

2.9 Annualisation du temps de travail

¹Les collaborateurs/collaboratrices soumis au modèle du temps de travail annualisé sont tenus de fournir la durée contractuelle du travail sur une année, en respectant le cas échéant le plan d'affectation.

²Les plans de travail sont si possible communiqués au moins deux semaines à l'avance. Des modifications ultérieures d'un commun accord sont possibles à tout moment, sur demande de l'employeur ou du collaborateur/de la collaboratrice. Les intérêts de l'entreprise ont préséance.

³Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser 50 heures négatives ni 200 heures positives.

⁴Le compte du travail fourni est remis à zéro une fois par an. À la date de la remise à zéro, le solde horaire ne doit pas dépasser 50 heures négatives ni 100 heures positives.

⁵Si le solde horaire excède exceptionnellement la limite supérieure de +100 heures à la fin de la période de décompte, l'employeur et le collaborateur/la collaboratrice prennent des mesures adéquates pour réduire le solde horaire l'année suivante. Le solde excédant 100 heures est compensé dans un délai de six mois. Si ce n'est pas possible, ces heures peuvent être payées sans supplément. La décision appartient à l'employeur.

⁶Si le solde horaire excède la limite inférieure de -50 heures à la fin de la période de décompte, l'employeur renonce aux heures négatives excédant cette limite. Si le solde horaire négatif est le résultat d'une demande et/ou du comportement du collaborateur/de la collaboratrice, le solde horaire négatif est intégralement reporté à la période annuelle suivante.

⁷En cas de résiliation des rapports de travail, un éventuel solde positif ou négatif est compensé au cours du délai de congé. Si les heures négatives sont le résultat de prestations de travail ordonnées, les heures ne sont pas compensées, pour autant que les rapports de travail aient été résiliés sans faute du collaborateur ou de la collaboratrice.

2.10 Allocations de travail de nuit et du dimanche

Les dispositions légales s'appliquent (art. 17 ss et 19 de la loi sur le travail).

2.11 Indemnité de piquet

¹Lorsqu'il/elle assure le service de piquet, le collaborateur/la collaboratrice se tient disponible pour d'éventuelles affectations, en-dehors de son temps de travail, pour assurer des dépannages, prêter secours en cas d'urgence, effectuer des tournées de contrôle ou pour d'autres événements extraordinaires similaires.

²Lorsqu'un collaborateur/une collaboratrice doit, sur ordre de l'employeur, se tenir prêt(e) pour une éventuelle affectation, il/elle a droit à une indemnité de piquet à hauteur de 5 francs par heure, au prorata.

2.12 Vacances

2.12.1 Durée des vacances

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque année civile, au nombre de jours de vacances suivant:

- Jusqu'à et y compris l'année civile du 49^e anniversaire:
5 semaines
- Jusqu'à et y compris l'année civile du 59^e anniversaire:
5 semaines + 1 jour
- Dès le début de l'année civile du 60^e anniversaire:
6 semaines + 2 jours

²En cas de début et/ou fin des rapports de travail en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit proportionnellement, au prorata.

2.12.2 Prise de vacances

¹Les vacances doivent en principe être prises durant l'année civile concernée. Elles doivent comprendre au moins une fois par an deux semaines consécutives.

²Le collaborateur/La collaboratrice est entendu(e) avant la fixation de la date des vacances. L'employeur satisfait aux souhaits des collaborateurs/collaboratrices dans le cadre des possibilités de l'entreprise. S'il n'est pas possible d'aboutir à un accord, l'employeur définit la date de la prise de vacances.

2.12.3 Interruption des vacances

Si un collaborateur/une collaboratrice tombe malade ou subit un accident durant les vacances, les jours de vacances correspondants lui sont octroyés ultérieurement pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- la capacité de profiter des vacances n'est plus donnée, en raison de la maladie/de l'accident, et
- la maladie/l'accident est signalé(e) à l'employeur dès que possible et attesté(e) médicalement.

2.12.4 Réduction des vacances

¹Une éventuelle réduction du droit aux vacances intervient sur la base de l'art. 329b CO, l'année civile constituant la base de calcul de la réduction des vacances.

²En cas de congé non rémunéré, si celui-ci excède 30 jours calendaires au cours d'une année civile (différents congés non rémunérés au cours d'une

même année civile étant cumulés), la durée des vacances est réduite en proportion de celle de l'absence. Les congés non rémunérés de durée inférieure ne donnent lieu à aucune réduction des vacances.

³En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident durant toute l'année civile, le collaborateur/la collaboratrice n'a aucun droit aux vacances pour l'année en question.

2.12.5 Compensation et paiement des vacances

¹Les vacances ne peuvent être compensées par des prestations en argent qu'à la cessation des rapports de travail, pour autant que la prise des vacances ait été impossible ou inexigible pendant la durée des rapports de travail.

²En cas de résiliation des rapports de travail par le collaborateur/la collaboratrice ou de résiliation par l'employeur en raison d'une faute du collaborateur/de la collaboratrice, les jours de vacances pris en trop peuvent être compensés avec le salaire, pour autant que la prise des vacances n'ait pas été ordonnée par l'employeur.

2.13 Jours fériés

¹Les jours fériés rémunérés sont la Fête nationale suisse et au maximum huit jours fériés cantonaux ou usuels au lieu du travail. Si les jours fériés tombent un dimanche ou un jour chômé pour les collaborateurs, ils ne sont pas compensés.

²Tout rattrapage de jours fériés en cas d'empêchement au sens de l'art. 324a CO (p. ex. en cas de maladie, d'accident, de grossesse ou de service militaire) est exclu.

³À moins d'être anticipé ou rattrapé (compensation horaire), tout autre jour férié est compensé sous forme de réduction correspondante du solde horaire ou de déduction sur salaire.

⁴Si les jours fériés mentionnés à l'annexe 2 tombent durant les vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.

2.14 Congés et absences

2.14.1 Congé-maternité

¹Les collaboratrices ont droit à un congé-maternité rémunéré:

- de 16 semaines, si elles sont employées depuis un an ou plus à la date de l'accouchement. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100% du salaire net pour la période correspondante;

- dans les autres cas, de 8 semaines avec maintien du salaire à hauteur de 100% du salaire net pour la période correspondante, puis 8 semaines à 80% du salaire net.

²Les allocations pour perte de gain (APG) sont acquises à l'employeur.

2.14.2 Absences payées

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

Événement	Congé payé
a. Exécution d'obligations légales	temps nécessaire selon convocation
b. Exercice d'une charge publique	sur accord, en règle générale jusqu'à 10 jours par année civile
c. Propre mariage / Enregistrement d'un partenariat	2 jours
d. Participation à la cérémonie de mariage/à l'enregistrement du partenariat des parents, enfants, frères et sœurs	1 jour
e. À la naissance d'un enfant	2 jours pour le père
f. À l'adoption d'un enfant	2 jours
g. 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	jusqu'à cinq jours par année civile
h. Maladie subite ou accident du conjoint, du partenaire, du père, de la mère ou d'un enfant	sur accord, en règle générale jusqu'à 5 jours
i. En cas de décès du conjoint, du partenaire, du père, de la mère ou d'un enfant. Si le décès survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	3 jours
j. Pour la participation à une cérémonie funèbre dans les autres cas que ceux prévus à la let. i	jusqu'à un jour, sur demande du collaborateur/de la collaboratrice
k. Propre déménagement	jusqu'à un jour
l. Pour les membres d'organes des syndicats signataires	jusqu'à 5 jours par année civile
m. Cours de formation continue offerts par les syndicats signataires, financés par le fonds pour les frais d'exécution	jusqu'à 3 jours sur une période de deux ans
n. Pour la participation à des négociations avec l'employeur	temps nécessaire

²Un total de 140 jours par an est disponible pour les congés visés à la let. l. Les syndicats signataires s'accordent sur la clé de répartition.

2.14.3 Congé non payé

L'employeur peut octroyer aux collaborateurs/collaboratrices des congés non payés pour une durée maximale d'un an à chaque fois. Un éventuel congé non payé fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices.

2.14.4 Formation continue

¹L'employeur soutient activement la formation continue des collaborateurs/collaboratrices. La responsabilité de la formation continue appartient conjointement aux collaborateurs/collaboratrices et aux supérieurs.

²Les collaborateurs/collaboratrices ont droit et s'engagent à s'adapter, par le biais de la formation continue, à l'évolution de la situation et des exigences professionnelles.

³Les formations continues ordonnées par l'employeur comptent comme temps de travail et sont financées.

2.14.5 Évaluation personnelle

La prestation des collaborateurs/collaboratrices est évaluée par l'employeur au moins une fois par an. L'évaluation sert aussi au développement personnel des collaborateurs/collaboratrices. Si des collaborateurs/collaboratrices contestent l'évaluation, ils/elles peuvent s'adresser à leur supérieur/supérieure immédiat(e).

2.15 Salaire, allocations et déductions

2.15.1 Généralités

¹Le versement du salaire annuel intervient en 13 parties.

²Les salaires mensuels sont versés le 25 de chaque mois, par virement électronique. Si ce jour tombe un week-end ou un jour férié, le versement intervient le jour ouvré précédent. La 13^e tranche est payée en novembre et, en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année civile, au prorata.

³Les salaires horaires sont versés au plus tard dix jours après la fin de la période de décompte. Si ce jour tombe un week-end ou un jour férié, le versement intervient le jour ouvré suivant. La partie correspondant au 13^e salaire mensuel est comprise dans le salaire horaire.

⁴Les cotisations du travailleur aux assurances légales et aux autres assurances (sociales) sont déduites du salaire brut.

⁵Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de rembourser les prestations de l'employeur intervenues à tort ainsi que les déductions salariales

qui n'ont, à tort, pas été effectuées. Cela s'applique en particulier aux prestations de l'employeur sans motif valable, pour un motif non réalisé ou pour un motif ultérieurement disparu.

2.15.2 Salaires minimaux selon le secteur de marché et la fonction

¹Le salaire annuel minimal pour un emploi à 100% est CHF 44 831.–. Il peut être inférieur pour les collaborateurs/collaboratrices de moins de 18 ans, mais la différence ne doit pas excéder 20%.

²Pour les activités auxiliaires dépôt/transbordement, le salaire horaire minimal pour un emploi à 100% est de CHF 17.50 durant les six premiers mois d'engagement. Ensuite, le salaire minimum supérieur figurant dans le tableau s'applique.

³La conversion du salaire annuel en salaire horaire s'effectue par le diviseur 2297.

⁴Les salaires minimaux spécifiques aux fonctions suivants s'appliquent:

Catégorie	Salaires annuel minimum	Salaires horaire minimum*
Dépôt/Transbordement (activités auxiliaires)		CHF 17.50
Spécialiste Logistique de stockage	CHF 44 831.–	
Spécialiste technique service à la clientèle/montage**	CHF 45 500.–	
Conducteur/Conductrices catégorie B	CHF 46 887.–	
Conducteur/Conductrices catégorie C/D	CHF 48 944.–	
Conducteur/Conductrices catégorie C/E	CHF 54 084.–	
Spécialistes dédouanement	CHF 52 000.–	
Administration avec diplôme de commerce	CHF 54 084.–	

* hors suppléments pour vacances et jours fériés, y c. 13^e salaire

** les dispositions contraires d'une CCT au champ d'application étendu sont réservées

2.15.3 Rémunération variable

¹Il peut être convenu d'une rémunération variable pour les catégories de collaborateurs ci-dessous, à hauteur de maximum 10% du salaire de base:

– collaborateurs/collaboratrices niveau 5

²La rémunération variable est calculée en fonction de la réalisation des objectifs au niveau de l'employeur et du degré de réalisation des objectifs individuels. L'employeur définit le système d'évaluation.

³Le droit à une part variable du salaire est fixé dans le CIT.

2.15.4 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées conformément aux dispositions légales.

2.15.5 Prime d'excellence

Une prime d'excellence peut être versée en reconnaissance de prestations ou comportements extraordinaires. Le montant maximal par événement est de CHF 5000.–.

2.15.6 Contribution aux frais d'exécution

¹L'employeur perçoit auprès des collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au champ d'application de la présente CCT qui ne sont pas affilié(e)s à un syndicat signataire de la convention une contribution aux frais d'exécution d'un montant mensuel de:

- 10 francs pour les collaborateurs/collaboratrices employé(e)s à un taux d'occupation d'au moins 50%
- 5 francs pour les collaborateurs/collaboratrices employé(e)s à un taux d'occupation inférieur à 50%

²En signant le CIT, les collaborateurs/collaboratrices confirment consentir à ce que la contribution aux frais d'exécution soit déduite du salaire.

³Si des cotisations de membre d'un syndicat signataire de la convention sont prélevées du salaire du collaborateur/de la collaboratrice, il n'y a pas lieu de déduire une contribution aux frais d'exécution.

⁴Les contributions aux frais d'exécution sont versées dans un fonds de contribution. Le fonds de contribution est géré par la «Commission paritaire Contribution aux frais d'exécution».

⁵La «Commission paritaire Contribution aux frais d'exécution» se compose de deux membres de la Poste et d'un membre de chaque syndicat signataire de la convention. Elle exerce les fonctions qui sont les siennes conformément au règlement, en toute indépendance. Elle décide aussi de l'utilisation d'une éventuelle fortune résiduelle en cas de dissolution du fonds. La commission paritaire désigne l'organe de révision.

⁶Le fonds de contribution permet de financer une partie des dépenses directement liées à la formation initiale et continue, à l'exécution et à la mise en œuvre de la présente CCT, ainsi qu'à la défense collective des intérêts des collaborateurs/collaboratrices, en particulier:

- frais de négociation des syndicats signataires de la convention pour l'établissement et le développement ultérieur de la CCT

- frais d'impression de la CCT et du matériel d'information, et frais d'autres mesures d'information
- frais encourus par les syndicats signataires de la convention pour les organes paritaires de la CCT
- administration du fonds de contribution
- frais des cours de formation continue des syndicats prévus dans le règlement
- coût des congés de membres des syndicats signataires de la convention participant aux négociations sur la CCT ou les salaires
- coût des congés des membres des syndicats signataires de la convention participant aux séances des commissions spécialisées

2.15.7 Prime de fidélité

¹À la fin de la cinquième année d'engagement au plus tard, puis tous les cinq ans, la fidélité à l'entreprise est récompensée comme suit:

Années d'engagement révolues	Congé payé (sur la base d'une semaine de 5 jours) pour un taux d'occupation de 100%		
5 ans	2 jours	ou sur demande	CHF 500.–
10 ans	4 jours	ou sur demande	CHF 1000.–
15 ans	6 jours	ou sur demande	CHF 1500.–
20, 25 ... ans	8 jours	ou sur demande	CHF 2000.–

²Les collaborateurs/les collaboratrices à temps partiel touchent la prime de fidélité proportionnellement à leur taux d'occupation. En cas d'occupation à taux variable, le calcul se base sur la moyenne des cinq dernières années.

³Après la première perception de la prime de fidélité, celle-ci est versée au prorata en cas de cessation des rapports de travail pour cause d'invalidité, de fin du droit au maintien du salaire, de départ à la retraite ou de décès, ainsi qu'en cas de cessation des rapports de travail pour motif économique et/ou structurel.

2.16 Empêchement de travailler

2.16.1 Devoir d'annoncer, certificat médical

¹Toute incapacité de travail doit être immédiatement annoncée au supérieur ou à la supérieure. Le collaborateur ou la collaboratrice doit en principe présenter spontanément un certificat médical dès le premier jour d'absence rémunéré.

²Si la maladie ou l'accident n'est pas annoncé(e) à l'employeur à temps, de sorte que les déclarations en vue des allocations pour perte de gain ou à l'assureur-accidents ne peuvent intervenir en temps utile, le collaborateur ou la collaboratrice assume les conséquences de cette omission.

2.16.2 Médecin de confiance

L'employeur a le droit de faire évaluer la capacité de travail des collaborateurs/collaboratrices par un médecin de confiance. Les coûts correspondants sont à la charge de l'employeur. En cas de différences entre les évaluations des médecins, celle du médecin de confiance est déterminante pour l'employeur.

2.16.3 Intégration

¹Les collaborateurs/collaboratrices aux performances diminuées qui, sans faute de leur part, ne sont plus en état de fournir leur travail dans la même mesure que précédemment restent occupés au sein de l'entreprise, pour autant que ce soit opérationnellement possible et médicalement acceptable.

²Dans les cas visés à l'al. 1, il peut être dérogé au salaire minimum dans une mesure raisonnable (les prestations d'assurances sociales comptent comme salaire).

2.16.4 Principes du maintien du salaire

¹Les prestations salariales de l'employeur sont subsidiaires aux prestations courantes ou aux paiements ultérieurs des assurances légales ou contractées par l'entreprise. Les prestations et paiements ultérieurs, de toute nature et de toute destination, provenant d'assurances légales ou contractées par l'entreprise, suisses comme étrangères, sont acquis à l'employeur, ou sont imputés le cas échéant sur les prestations de l'employeur, pour la période concernée et à concurrence du total des prestations salariales volontaires ou dues en vertu du contrat que l'employeur verse ou a versées au collaborateur/à la collaboratrice malgré sa capacité de travail et de performance restreinte. Si des prestations ou paiements ultérieurs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise sont versées directement aux collaborateurs/collaboratrices, ceux-ci/celles-ci sont tenu(e)s de les rembourser à l'employeur.

²L'employeur a une créance (en remboursement) directe vis-à-vis des assurances légales ou contractées par l'entreprise. L'employeur peut par conséquent exiger de l'entité tenue au paiement que les prestations en

cours ou ultérieures lui soient versées directement, jusqu'à concurrence des prestations salariales et des avances de même nature et destination qu'il a fournies.

³L'employeur se réserve le droit de réduire ses prestations dans la même mesure que les assurances légales ou contractées par l'entreprise réduisent ou refusent leurs prestations.

2.16.5 Prestations en cas de maladie

¹L'employeur conclu en faveur de ses collaborateurs/collaboratrices une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, pour une indemnité journalière assurée correspondant à 80 pour cent du salaire brut et une durée de prestation maximale de 730 jours (délai de carence compris). Le délai de carence minimal est 60 jours.

²Les primes d'assurance-maladie sont réparties par moitié entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.

³En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause de maladie ou de grossesse, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas de maladie mentionnée à l'al. 1 au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e). Durant l'incapacité de travail, l'employeur complète les indemnités journalières, pendant la durée indiquée dans la table ci-dessous, par le maintien du salaire, afin que le collaborateur ou la collaboratrice empêché(e) touche, cumulé avec l'indemnité journalière de maladie, un montant correspondant au total à 100% du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant la durée de l'incapacité de travail en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie.

Durée par année d'engagement	
1 ^{ère} année	6 semaines
2 ^e année	12 semaines
3 ^e année	16 semaines
4 ^e –19 ^e années	24 semaines
dès la 20 ^e année	48 semaines

⁴En l'absence de droit au maintien du salaire à 100% pendant le délai de carence, l'employeur verse 80% du salaire jusqu'au début du droit à des prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie.

⁵Pour le personnel spécialiste technique service à la clientèle/montage et pour les conducteurs/conductrices de toutes catégories, au maximum les deux premiers jours d'absence, par absence, valent comme jours de carence sans droit au maintien du salaire. Les dispositions contraires d'une CCT au champ d'application étendu demeurent réservées.

⁶Après la cessation du maintien du salaire à titre complémentaire, et pour autant que les conditions soient remplies, il existe un droit au transfert de l'indemnité journalière en cas de maladie comme prévu à l'al. 1. Toutes les prestations sont régies par les conditions générales d'assurance (CGA) en vigueur de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

⁷Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire conformément aux al. 3 et 4 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance, fondé sur les conditions d'assurance applicables.

2.16.6 Prestations en cas d'accident

¹Les collaborateurs et collaboratrices sont assurés contre les conséquences d'accidents (professionnels et non professionnels) et de maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Le droit au maintien du salaire par l'employeur à titre complémentaire en cas d'accident est soumis aux dispositions relatives au maintien du salaire en cas de maladie, mais s'éteint au plus tard au début du versement d'une rente. Le ch. 2.16.5, al. 5 n'est pas applicable.

²Les primes d'assurance-accidents non professionnels sont partagées par moitié entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur. Le montant des primes dépend du contrat applicable conclu avec l'assureur.

2.16.7 Maladie et accident pendant le temps d'essai

¹En cas d'incapacité de travail non fautive pour cause de maladie ou d'accident pendant le temps d'essai, la collaboratrice ou le collaborateur a droit au maintien de l'intégralité du salaire pour une durée correspondant à la moitié du temps d'essai écoulé, mais au minimum pour 4 semaines. À la fin du maintien de l'intégralité du salaire, il ou elle a droit, pour autant que les conditions soient remplies, à l'indemnité journalière de l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie ou de l'assurance-accidents obligatoire. Le droit au maintien du salaire n'existe que pendant la durée des rapports de travail.

²Dans le calcul du temps d'essai écoulé, un mois entamé compte comme mois entier.

³En cas de maladie, le ch. 2.16.5, al. 5 est également applicable.

2.16.8 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

¹Lorsque les collaborateurs accomplissent les services militaire, civil ou de protection civile suisses obligatoires, ou lorsque les collaboratrices accomplissent le service militaire suisse ou le Service Croix-Rouge, le maintien du salaire est garanti comme suit:

- a. Durant l'école de recrues et les périodes de service qui lui sont assimilées en vertu de la LAPG: 50% du salaire net correspondant à la période de service pour une activité de travail normale, sauf droit au maintien du salaire à 100% fondé sur l'échelle de maintien du salaire en cas de maladie (ch. 2.16.5). Les collaborateurs ayant droit à des allocations pour enfants en vertu de l'art. 6 LAPG perçoivent leur salaire à 100%.
- b. Durant les autres services obligatoires: 80% du salaire net correspondant à la période de service, sauf droit au maintien du salaire à 100% fondé sur l'échelle de maintien du salaire en cas de maladie (ch. 2.16.5). Les collaborateurs ayant droit à des allocations pour enfants en vertu de l'art. 6 LAPG perçoivent leur salaire à 100%.

²Le droit au salaire comprend au moins les allocations APG. Les allocations légales pour perte de gain sont en principe acquises à l'employeur.

³Au-delà des périodes obligatoires, les services accomplis ne donnent pas droit au maintien du salaire et seule une éventuelle allocation pour perte de gain (APG) est versée.

2.16.9 Prestations en cas de décès

¹L'employeur verse aux survivants d'un collaborateur/d'une collaboratrice décédé(e) un sixième du salaire annuel.

²Sont des survivants, par ordre décroissant:

- le conjoint ou le partenaire enregistré
- les enfants, si le collaborateur ou la collaboratrice décédé(e) avait droit à des allocations pour enfants jusqu'à son décès
- le ou la partenaire, pour autant que le couple ait fait ménage commun depuis au moins cinq ans ou conclu un contrat de partenariat écrit
- les autres personnes pour lesquelles le collaborateur ou la collaboratrice décédé(e) s'acquittait jusqu'à son décès d'une obligation d'entretien

³En cas d'indigence des survivants au sens de l'al. 2, l'employeur peut effectuer des paiements supplémentaires en leur faveur, s'il est établi que le collaborateur ou la collaboratrice a contribué à leur entretien. Les survivants peuvent adresser à l'employeur une demande en ce sens. Le total des prestations aux survivants au sens de l'al. 2 et des prestations annuelles en espèces de l'assurance-invalidité, de l'assurance-vieillesse et des survivants, d'une caisse de pensions, d'une assurance-accidents et d'une assurance responsabilité civile ne doit pas excéder le montant du dernier salaire annuel perçu.

2.17 Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs/collaboratrices sont assurés à la caisse de pensions Poste, selon le Plan de base 2, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

2.18 Droits et obligations

2.18.1 Confidentialité

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont l'interdiction d'exploiter les faits confidentiels dont ils prennent connaissance au service de l'employeur ou de les communiquer à des tiers. Ces faits confidentiels comprennent en particulier les informations non accessibles au public concernant l'entreprise, les stratégies de l'entreprise, l'organisation, les finances et la comptabilité, les collaborateurs/collaboratrices, ainsi que le cercle de clients de La Poste Suisse SA, des sociétés de son groupe et de ses sociétés associées. Cette obligation persiste après la résiliation du contrat de travail, dans la mesure nécessaire à la préservation des intérêts légitimes de l'employeur.

²Les dispositions légales s'appliquent, en particulier celles relatives au secret postal et bancaire. Le service compétent octroie l'autorisation de déposer et de témoigner devant des tribunaux et autorités.

³Le collaborateur/la collaboratrice qui viole cette obligation de confidentialité doit à l'employeur, pour chaque cas, une peine conventionnelle pouvant atteindre 50% du salaire annuel de base brut. Le montant de la peine conventionnelle est en fonction de la gravité de la violation ainsi que des responsabilités et fonctions du collaborateur/de la collaboratrice. Le paiement de la peine conventionnelle ne dispense pas le collaborateur/la collaboratrice du respect de l'obligation de confidentialité. Les éventuelles prétentions en dommages-intérêts sont réservées.

2.18.2 Don et acceptation de cadeaux

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont l'interdiction d'exiger, d'accepter ou de se faire promettre des cadeaux ou autres avantages, pour eux-mêmes/elles-mêmes ou pour des tiers, en lien avec leur activité professionnelle. Il leur est également interdit d'offrir, de promettre ou d'octroyer des cadeaux ou autres avantages, si ceux-ci sont liés à leur activité professionnelle.

²Les libéralités sont autorisées, pour autant qu'elles aient le caractère de pourboires et attentions usuels dans le pays ou la branche. En cas de doute, il y a lieu de recueillir l'approbation de son supérieur/sa supérieure avant l'acceptation.

2.18.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques

¹Lorsque les collaborateurs/collaboratrices veulent exercer, parallèlement à l'engagement auprès de l'employeur, une autre activité lucrative indépendante ou dépendante, ils/elles sont tenu(e)s de l'annoncer à l'employeur. L'employeur peut interdire aux collaborateurs/collaboratrices l'exercice d'activités lucratives accessoires dans des cas justifiés.

²Les activités lucratives accessoires qui violent le devoir de fidélité à l'égard de l'employeur ne sont pas autorisées. Il y a lieu de respecter la durée maximale légale du travail.

³Les charges publiques et les mandats politiques doivent être annoncés à l'employeur avant l'acceptation ou l'élection.

⁴L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice adoptent une réglementation individuelle lorsque l'activité accessoire a une incidence sur la prestation de travail, la disponibilité sur le lieu de travail et/ou le temps de travail convenu.

2.18.4 Propriété intellectuelle

¹Les droits ou expectatives sur des inventions, designs, marques, œuvres/prestations au sens de la loi sur le droit d'auteur et de la loi sur les topographies que les collaborateurs/collaboratrices créent dans le cadre de leurs activités au service de l'employeur, seuls ou avec l'aide de tiers, appartiennent (par la loi ou par cession) automatiquement, intégralement et exclusivement à l'employeur, et ce, indépendamment du fait que les droits ou expectatives aient été créés dans l'accomplissement des devoirs fondés sur le contrat de travail.

²Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s d'informer l'employeur immédiatement, par écrit, de la naissance de tels droits ou de telles

expectatives. Le devoir d'information s'applique même lorsqu'il existe des doutes quant au fait que les droits ou expectatives soient nés dans l'exercice des activités au service de l'employeur.

³Sauf disposition légale contraire, les collaborateurs/collaboratrices n'ont pas droit à une indemnité en sus du salaire convenu contractuellement. Le cas échéant, le droit à une indemnité ne peut être exercé qu'une fois que la valeur des droits ou expectatives a pu être établie avec une certitude suffisante.

⁴Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s, même après la fin des rapports de travail, de prendre toutes les dispositions et de fournir toute l'aide nécessaires à la création, la sauvegarde, l'exercice ou l'enregistrement des droits et expectatives susmentionnés.

⁵Les collaborateurs/collaboratrices cèdent à l'employeur tous les droits de la personnalité liés auxdits droits et expectatives (p. ex. le droit moral de l'auteur). Là où des restrictions légales s'opposent à cette cession, les collaborateurs/collaboratrices renoncent à l'exercice des droits de la personnalité.

⁶Les dispositions ci-dessus s'appliquent par analogie au savoir-faire créé par des collaborateurs/collaboratrices, dans la mesure où celui-ci n'appartient pas déjà de plein droit à l'employeur.

2.18.5 Vêtements de travail

Si l'employeur met des vêtements de travail à la disposition des collaborateurs/collaboratrices, ceux-ci doivent être portés, entretenus et maintenus en état conformément aux directives des supérieurs ou à un règlement spécial sur les vêtements.

2.18.6 Égalité de traitement

¹L'employeur garantit l'égalité de traitement de tou(te)s les collaborateurs/collaboratrices.

²Il veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices ne soient pas directement ou indirectement discriminé(e)s en raison de caractéristiques personnelles, telles que le sexe, l'origine, la langue, l'état de santé, l'état civil, la situation familiale ou une grossesse.

³L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, au salaire, à la formation et au perfectionnement, ainsi qu'à la promotion et au licenciement.

⁴L'employeur prend des mesures pour garantir l'égalité de traitement et prévenir les discriminations. Les mesures appropriées visant à réaliser une égalité de traitement effective ne constituent pas une discrimination.

2.18.7 Protection de la personnalité

¹L'employeur protège la personnalité des collaborateurs/collaboratrices et manifeste en particulier les égards voulus pour leur santé physique et psychique.

²L'employeur protège les collaborateurs/collaboratrices contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

2.18.8 Participation au sein de l'entreprise

¹Sur les sites comptant au moins 50 collaborateurs/collaboratrices, les collaborateurs/collaboratrices peuvent former dans leurs rangs une commission du personnel (CoPe). La CoPe se constitue elle-même. Elle se compose d'au minimum trois et au maximum sept membres. La CoPe peut demander à l'employeur la tenue de discussions communes, en lui communiquant l'ordre du jour.

²Les représentants du personnel peuvent exercer leurs activités durant le temps de travail, si cela est nécessaire pour mener à bien leurs tâches et pour autant que leur activité professionnelle le permette. L'employeur fournit les infrastructures nécessaires sur le site.

2.18.9 Protection des données et surveillance électronique

¹Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de fournir à l'employeur toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de travail et de lui communiquer les changements éventuels. Les données personnelles sont gérées dans le système électronique de gestion des données personnelles.

²L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il restreint le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles à ce qui est nécessaire à l'entreprise et permis par la loi. En cas de doute sur la licéité d'un traitement de données, l'employeur s'adresse au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence.

³L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non autorisés et la transmission sans droit. Il veille à ce que seules aient accès aux données personnelles les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches (cet accès se limitant aux seules données nécessaires

à cette fin) ou auxquelles les collaborateurs/collaboratrices ont donné leur accord par écrit. Le droit d'accès et de consultation doit être limité à un cercle de personnes aussi restreint que possible.

⁴L'employeur peut faire appel à des tiers pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles, auquel cas l'employeur oblige le tiers à respecter lui-même toutes les dispositions de protection des données de la présente CCT et du règlement et en garantit le respect. Au surplus, les données personnelles ne peuvent être transmises à des tiers qu'en présence d'une base légale ou si la personne concernée a donné son accord écrit, après information.

⁵Le collaborateur/La collaboratrice, ou une personne habilitée à agir en son nom, a le droit de consulter ses données personnelles et peut exiger la rectification de données erronées.

⁶L'employeur peut, dans le respect des dispositions légales, utiliser des moyens électroniques (p. ex. systèmes vidéo) pour la surveillance à des fins de sécurité et, dans des cas exceptionnels, pour le contrôle des prestations et de la qualité ou à des fins de formation.

2.19 Modifications et cessation des rapports de travail

2.19.1 Changement temporaire du lieu de travail ou du domaine d'activité

¹L'employeur peut, pour des raisons liées à l'exploitation, attribuer provisoirement au collaborateur/à la collaboratrice un travail ou un lieu de travail acceptable différents de ceux convenus dans le contrat.

²Les éventuelles dépenses supplémentaires que cela occasionne sont à la charge de l'employeur; le temps de trajet supplémentaire compte comme temps de travail rémunéré.

2.19.2 Cessation sans résiliation

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge ordinaire de la retraite AVS
- b. au décès
- c. à l'expiration de la durée du contrat
- d. à la naissance du droit à une rente AI complète

2.19.3 Résiliation et délais de congé

¹Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par l'employeur ou le collaborateur/la collaboratrice. Il y a lieu de respecter les délais de congé suivants:

- a. pendant le temps d'essai: 7 jours
- b. la première année de service: un mois, pour la fin d'un mois
- c. dès la deuxième année de service: trois mois, pour la fin d'un mois
- d. dès le 50^e anniversaire et 20 ans de service, si le licenciement est prononcé par l'employeur pour des motifs économiques ou liés à l'organisation de l'entreprise et à moins que le collaborateur ou la collaboratrice ne souhaite de délai inférieur: 5 mois.

²Des délais de congé supérieurs peuvent être prévus d'un commun accord dans le CIT.

³L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent mettre fin aux rapports de travail d'un commun accord à tout moment. La convention de cessation d'activité est soumise à la forme écrite.

2.19.4 Motifs de résiliation

¹L'employeur peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée en se fondant sur un motif objectivement suffisant.

²Une résiliation de rapports de travail à durée déterminée ou indéterminée avec effet immédiat et pour de justes motifs est possible à tout moment.

2.19.5 Forme de la résiliation

La résiliation doit revêtir la forme écrite. Si la résiliation est le fait de l'employeur, elle doit être motivée.

2.19.6 Avertissement

¹Un licenciement pour des motifs personnellement imputables au collaborateur doit, après le temps d'essai, en règle générale faire suite à un avertissement écrit. Il peut être renoncé à celui-ci en présence de motifs évidents, particulièrement en cas de soupçon fondé de comportement délictueux ou s'il est objectivement établi qu'un avertissement ne peut atteindre son but.

²Il n'est pas requis de établir matérielle entre le motif de l'avertissement et celui du licenciement.

³Le licenciement est en tous les cas valable, même si l'employeur omet l'avertissement préalable.

2.19.7 Maladie et accident

La résiliation ordinaire des rapports de travail par l'employeur pendant une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident intervient dans le respect des périodes légales de protection (art. 336c CO), au plus tôt à la date où s'éteint le droit du collaborateur/de la collaboratrice au maintien de l'intégralité du salaire.

2.19.8 Licenciement abusif

¹En complément à l'art. 336 CO, un licenciement est également abusif, s'il intervient:

- a. en raison de la qualité de membre d'un organe de participation interne ou d'un organe national des syndicats signataires
- b. en raison de la participation à une action syndicale licite

²En cas de licenciement abusif, l'indemnité maximale est de douze mois de salaire.

2.20 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices

¹En cas de litiges avec l'employeur, les collaborateurs/collaboratrices peuvent faire appel à tout moment à une personne de confiance.

²En cas de différend entre l'employeur et un collaborateur/une collaboratrice, la compétence appartient aux tribunaux civils ordinaires.

3 Dispositions de droit des obligations

3.1 Négociations salariales

¹PostLogistics SA fournit aux syndicats signataires, au plus tard le 30 octobre de chaque année, des informations sur la marche des affaires et – sous forme de statistiques anonymes – sur les salaires et les allocations.

²Les parties à la CCT peuvent demander par écrit, jusqu'au 15 novembre de chaque année, des négociations sur les mesures collectives concernant les salaires pour l'année suivante.

³Les critères à prendre en compte dans les négociations salariales sont notamment:

- la situation économique de PostLogistics SA
- l'évolution de la productivité
- la situation sur le marché du travail
- des comparaisons avec les entreprises concurrentes
- l'évolution du coût de la vie

⁴La détermination du coût de la vie pour l'année suivante se fonde sur l'estimation du renchérissement annuel moyen par l'Office fédéral de la statistique valable au 15 octobre de l'année en cours.

⁵Les parties à la CCT peuvent aussi fixer les salaires et allocations pour une durée supérieure à un an.

⁶Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord, ni dans le cadre des négociations salariales, ni au sein de la commission spécialisée du groupe (CoSpé), chaque partie peut, jusqu'au 28 février au plus tard, saisir la CPC. Cette dernière émet une recommandation à l'intention des parties à la CCT. Elle rend une décision définitive à la demande de toutes les parties à la CCT.

⁷Les mesures salariales s'appliquent dès le mois d'avril.

⁸Les parties à la CCT règlent le détail.

3.2 Collaboration entre les parties à la CCT

3.2.1 Généralités

¹Les parties à la CCT s'engagent à veiller au respect de celle-ci. À cette fin, elles exercent respectivement leur influence sur leurs collaborateurs/collaboratrices et leurs membres et emploient si nécessaire des moyens légaux et, le cas échéant, statutaires.

²Les parties à la CCT respectent à tout moment la liberté positive et négative de coalition de leurs membres ou collaborateurs/collaboratrices.

³Les parties à la CCT règlent les autres détails.

3.2.2 Droits de participation

Les syndicats signataires de la convention ont des droits de participation de degrés divers:

- Codécision (niveau 3): Les parties à la CCT prennent une décision d'un commun accord.
- Consultation (niveau 2): Les syndicats signataires de la convention sont entendus avant la prise d'une décision définitive. Si les propositions des syndicats signataires de la convention ne sont pas suivies, le rejet est motivé.
- Information (niveau 1): Les syndicats signataires de la convention ont droit à une information complète en temps utile.

La nature des droits de participation dépend de l'objet sur lequel porte la participation, comme précisé au ch. 3.2.3.

3.2.3 Objets de la participation

Les syndicats signataires de la convention ont des droits de participation s'agissant des objets suivants:

Objet de participation	Niveau de participation
CCT PostLogistics SA et annexes	3
Plan social	2
Négociations salariales	3
Règlements relatifs à la CCT	2
Décisions entrepreneuriales importantes	1

3.3 Paix du travail

¹Les parties à la CCT s'engagent à préserver une paix du travail absolue pendant la durée de validité de la présente CCT et à s'abstenir de toutes mesures de lutte. L'obligation de paix du travail absolue inclut aussi des objets non réglés dans la présente CCT.

²Lorsqu'un conflit risque d'éclater ou a éclaté, les parties à la CCT s'efforcent de régler la situation dans les plus brefs délais.

3.4 Disposition à négocier

¹Les parties à la CCT mèneront des négociations lorsque, de l'avis d'une ou plusieurs parties à la CCT, une modification ou un complément à la présente CCT est nécessaire en cours de validité.

²Lorsqu'un secteur d'activité de PostLogistics SA se trouve en proie à des difficultés économiques ou que de telles difficultés se dessinent pendant la durée de validité de la présente CCT, les parties à la CCT mèneront suffisamment tôt des négociations spécifiques à ce secteur.

³Les parties à la CCT peuvent convenir de dispositions dérogatoires à la présente CCT pour certains groupes de collaborateurs.

3.5 Conflits entre les parties à la CCT

¹En cas de conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution de la CCT, les parties à la CCT peuvent consulter la commission d'exécution de la CCT.

²Les parties à la CCT règlent les détails.

4 Durée de validité

¹La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2019.

²Les parties s'engagent à entamer des négociations en vue d'une nouvelle CCT au plus tard six mois avant l'expiration de la durée de validité.

La présente CCT est établie en langues allemande, française et italienne. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prévaut sur les traductions.

PostLogistics SA
Lagerstrasse 12
5606 Dintikon

LA POSTE 



2016-177 (PL) fr 08.2016