Convention collective de travail Poste CH SA

Valable dès le 1er janvier 2016

LA POSTE

Dynamique jaune.

syndicom transfair

Poste CH SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne

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

transfair – Le syndicat
Hopfenweg 21
Case postale
3000 Berne 14

2e édition d'août 2015

		Page
	Table des abréviations	5
1	**Champ d'application**	6
1.1	**Champ d'application personnel et lié à l'entreprise**	6
1.2	**Exceptions**	6
2	**Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail**	7
2.1	**Généralités**	7
2.2	**Temps d'essai**	7
2.3	**Rapports de travail de durée déterminée**	8
2.4	**Taux d'occupation avec option (option TO)**	8
2.5	**Travail occasionnel**	8
2.6	**Personnel intérimaire**	9
2.7	**Lieu de travail, lieu d'affectation et zone d'affectation**	9
2.8	**Lieu d'affectation différent du lieu de travail**	10
2.9	**Remboursement des frais**	10
2.10	**Temps de travail**	11
2.10.1	Enregistrement du temps de travail	11
2.10.2	Durée hebdomadaire de travail	11
2.10.3	Pauses non rémunérées	11
2.10.4	Pauses rémunérées	11
2.10.5	Heures supplémentaires	12
2.10.6	Travail supplémentaire	12
2.11	**Modèles d'horaires de travail**	13
2.11.1	Horaires de travail selon plan d'affectation	13
2.11.2	Temps de travail annualisé Entreprise	14
2.11.3	Horaire variable (GLAZ)	15
2.11.4	Compte épargne-temps	16
2.11.5	Réduction du taux d'occupation pour les collaborateurs/ collaboratrices plus âgé(e)s	16
2.12	**Travail du soir, de nuit et du dimanche**	17
2.12.1	Généralités	17
2.12.2	Supplément de salaire pour le travail du soir	17
2.12.3	Suppléments de temps et de salaire pour le travail de nuit	17
2.12.4	Supplément de salaire pour le travail du dimanche	18
2.13	**Indemnité de piquet**	19
2.14	**Vacances**	19
2.14.1	Durée des vacances	19
2.14.2	Prise de vacances	19

		Page
2.14.3	Suppléments de vacances pour le travail du soir, de nuit et du dimanche	19
2.14.4	Interruption des vacances	20
2.14.5	Réduction des vacances	20
2.14.6	Compensation et paiement des vacances	20
2.15	**Possibilité de choisir entre salaire, vacances et temps de travail**	20
2.16	**Jours fériés**	21
2.17	**Congés et absences**	21
2.17.1	Congé de maternité	21
2.17.2	Congé de paternité	21
2.17.3	Congé d'adoption	22
2.17.4	Garantie du retour	22
2.17.5	Absences payées	22
2.17.6	Congé non payé	23
2.17.7	Soutien aux soins aux membres de la famille	23
2.17.8	Formation continue	23
2.18	**Évaluation personnelle**	23
2.19	**Salaire, allocations et déductions**	24
2.19.1	Généralités	24
2.19.2	Fixation du salaire et système de rémunération	24
2.19.3	Classement des fonctions par échelons de fonction	24
2.19.4	Allocations familiales	26
2.19.5	Contributions à l'accueil extrafamilial des enfants	27
2.19.6	Primes et allocations spéciales	27
2.19.7	Contribution aux frais d'exécution	27
2.20	**Prime de fidélité**	28
2.21	**Empêchement de travailler**	28
2.21.1	Obligation d'aviser, certificat médical	28
2.21.2	Médecin de confiance	29
2.21.3	Réintégration	29
2.21.4	Principes du maintien du versement du salaire	29
2.21.5	Prestations en cas de maladie	30
2.21.6	Prestations en cas d'accident	31
2.21.7	Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	32
2.21.8	Paiement du salaire après le décès	32
2.22	**Prévoyance professionnelle**	33
2.23	**Droits et obligations**	33
2.23.1	Confidentialité	33

		Page
2.23.2	Don et acceptation de cadeaux	34
2.23.3	Activité lucrative accessoire et charges publiques	34
2.24	**Propriété intellectuelle**	34
2.25	**Vêtements de travail**	35
2.26	**Égalité de traitement**	35
2.27	**Protection de la personnalité**	36
2.28	**Participation au sein de l'entreprise**	36
2.29	**Protection des données et surveillance électronique**	36
2.30	**Modifications et cessation des rapports de travail**	37
2.30.1	Changement temporaire du lieu de travail ou du domaine d'activité	37
2.30.2	Cessation sans résiliation	37
2.30.3	Résiliation et délais de congé	38
2.30.4	Motifs de résiliation	38
2.30.5	Forme de la résiliation	38
2.30.6	Protection contre le licenciement	38
2.31	**Différends entre l'employeur et les collaborateurs/ collaboratrices**	40
2.32	**Plan social**	40
3	**Dispositions obligationnelles**	41
3.1	**Négociations salariales**	41
3.2	**Collaboration entre les parties à la CCT**	42
3.2.1	Généralités	42
3.2.2	Droits de participation	42
3.2.3	Objets de la participation	43
3.3	**Paix du travail**	44
3.4	**Disposition à négocier**	44
3.5	**Conflits entre les parties à la CCT**	44
4	**Durée de validité**	45
5	**Annexe 1: Personnes en formation**	46
5.1	**Champ d'application**	46
5.2	**Droit applicable**	46
5.3	**Affectations des personnes en formation dans des entreprises tierces**	46
5.4	**Lieu de travail**	46
5.5	**Temps de travail**	47
5.6	**Vacances**	47

		Seite
5.7	**Jours fériés**	47
5.8	**Congés et absences**	47
5.8.1	Absences payées	47
5.8.2	Congé non payé	47
5.9	**Activité lucrative accessoire**	47
5.10	**Services militaires et civils**	48
5.11	**Salaires, allocations, primes et remboursement des frais (frais professionnels)**	48
5.12	**Contribution aux frais d'exécution**	48
5.13	**Résiliation du contrat d'apprentissage**	48
5.14	**Entrée en vigueur**	48
6	**Annexe 2: Jours fériés assimilés à des dimanches**	49
7	**Annexe 3: Salaire**	51
7.1	**Salaires et fourchettes salariales**	51
7.1.1	Fourchettes salariales (état au 1er janvier 2016) pour les collaborateurs/collaboratrices selon la CCT Poste CH SA, hors collaborateurs exerçant des fonctions de vente dans Réseau postal et vente (appartenant aux chaînes de fonctions 301 et 313)	51
7.1.2	Fourchettes salariales (état au 1er janvier 2016) pour les collaborateurs/collaboratrices exerçant des fonctions de vente dans Réseau postal et vente (appartenant aux chaînes de fonctions 301 et 313)	51
7.2	**Régions salariales**	52
8	**Annexe 4: Dispositions transitoires**	55
8.1	**Rapports de travail**	55
8.2	**Prestations en cas de maladie et d'accident**	55
8.3	**Congé de paternité et congé d'adoption**	55
8.4	**Reprise des salaires actuels**	55
8.5	**Prime de fidélité**	56
8.6	**Indemnité pour les jours fériés versée aux travailleurs occasionnels**	56

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

[1]La présente CCT s’applique aux collaborateurs/collaboratrices de Poste CH SA (ci-après dénommée l’employeur) entretenant des rapports de travail au sens des art. 319 ss CO.
[2]La 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

Les groupes de personnes ci-dessous sont exclus du champ d’application de la présente CCT, les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s aux lettres a à d ne devant cependant pas excéder 10 pour cent des collaborateurs/collaboratrices de Poste CH SA:

a. les collaborateurs/collaboratrices au-dessus de l’échelon de fonction 9
b. les collaborateurs/collaboratrices exerçant des fonctions de direction, de spécialistes et de gestion de projet qui, au 31 décembre 2015, sont soumis à un règlement relatif aux cadres ou aux spécialistes
c. les collaborateurs/collaboratrices de vente avec rémunération variable
d. les autres collaborateurs/collaboratrices actuel(le)s, à leur propre demande, et les collaborateurs/collaboratrices nouvellement engagé(e)s
e. les stagiaires

2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

[1]En l'absence de réglementation dans la présente CCT, s'appliquent en particulier les dispositions du CO.
[2]L'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
– l'échelon de fonction
– le salaire initial
– le lieu de travail
[3]Si un collaborateur/une collaboratrice sort d'une société entièrement consolidée du groupe de La Poste Suisse SA et entre à nouveau dans Poste CH SA dans un délai de 12 mois, la durée d'engagement atteinte jusqu'à la sortie est intégralement comptée.
[4]L'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.
[5]Le 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.
[6]En 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.

2.2 Temps d'essai

[1]Le temps d'essai dure trois mois. Le CIT peut prévoir un temps d'essai inférieur ou une renonciation au temps d'essai.
[2]En cas de passage d'une société du groupe entièrement consolidée à Poste CH SA, il est renoncé au temps d'essai. Il est possible de convenir d'une période de mise au courant en lieu et place de celui-ci.

2.3 Rapports de travail de durée déterminée

[1]L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent prévoir dans le CIT une limitation de la durée des rapports de travail.
[2]Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être établis pour une durée maximale de 18 mois. Si les rapports de travail sont maintenus au-delà de cette durée, ils sont réputés comme étant de durée indéterminée.
[3]Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être prolongés au maximum deux fois pour une durée déterminée, mais la durée totale ne doit pas excéder 18 mois.
[4]Si l'intervalle entre la fin du rapport de travail précédent et le début du rapport de travail suivant dépasse trois mois, une nouvelle durée maximale de 18 mois peut être convenue pour le rapport de travail suivant. La succession de plusieurs rapports de travail de durée déterminée requiert en tous les cas un motif objectif.

2.4 Taux d'occupation avec option (option TO)

[1]L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent, à titre exceptionnel, convenir dans le CIT que l'employeur est en droit d'augmenter ou de réduire le taux d'occupation du collaborateur/de la collaboratrice engagé(e) pour une durée indéterminée, à raison de 20 pour cent au plus (calculé sur la base du taux d'occupation actuel), si des impératifs d'exploitation l'exigent.
[2]Le taux d'occupation fixé à l'al. 1 peut être adapté au maximum une fois par année civile, moyennant un préavis correspondant au délai de congé stipulé au ch. 2.30.3 al. 1.
[3]Si le collaborateur/la collaboratrice démissionne dans les dix jours suivant la réception du préavis visé à l'al. 2, le taux d'occupation reste identique pour toute la durée du délai de congé.
[4]Le plan social mentionné au ch. 2.32 ne s'applique pas aux adaptations du taux d'occupation conformément à l'al. 1.

2.5 Travail occasionnel

[1]L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent convenir dans le CIT que le collaborateur/la collaboratrice fournit un travail occasionnel.
[2]Le taux d'occupation annuel moyen des collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 ne peut excéder 20 pour cent.
[3]L'employeur peut proposer des affectations aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1. Les collaborateurs/collaboratrices peuvent accepter ou refuser les affectations proposées.

[4]Les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 perçoivent un supplément de salaire de 2.5 pour cent. Ce supplément de salaire est versé en lieu et place d'un maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail. Les ch. 2.21.1 (obligation d'aviser, certificat médical), 2.21.3 (réadaptation) et 2.21.5 (prestations en cas de maladie) ne s'appliquent pas à ces collaborateurs/collaboratrices.
[5]Les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 ont droit à une indemnité pour les jours fériés à hauteur de 3.75 pour cent et à une indemnité de vacances de 13.04 pour cent (jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 59 ans révolus) ou 15.56 pour cent (dès l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 60 ans révolus).
[6]Lorsqu'une affectation a été convenue, les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s d'informer l'employeur immédiatement en cas d'empêchement de fournir la prestation de travail.
[7]Le plan social (ch. 2.32) ne s'applique pas aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1.

2.6 Personnel intérimaire

[1]Les travailleurs intérimaires affectés à des tâches tombant dans le champ d'application de la présente CCT ne peuvent être employés par Poste CH SA pour une durée ininterrompue supérieure à douze mois. Si Poste CH SA souhaite employer le collaborateur/la collaboratrice intérimaire au-delà de cette durée, il doit lui offrir un contrat de travail fondé sur la présente CCT.
[2]L'al.1 s'applique par analogie à la location de services au sein du groupe.
[3]Lorsqu'elle conclut des contrats avec des entreprises de location de services, Poste CH SA convient que les travailleurs intérimaires sont soumis aux dispositions de la présente CCT relatives au temps de travail et au salaire.

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

[1]Un 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.
[2]A compter du lieu de travail, l'étendue de la zone d'affectation se définit comme suit:

a. durée de trajet en transports publics depuis le lieu de travail (transports urbains compris, hors trajets à pied): 45 minutes maximum
b. durée de trajet en véhicule à moteur depuis le lieu de travail (itinéraire routier le plus court, le plus direct): 30 minutes maximum

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

2.8 Lieu d'affectation différent du lieu de travail

[1]Lorsque le lieu de travail et le lieu d'affectation attribué par l'employeur diffèrent, la prestation de travail est considérée comme fournie à l'extérieur, dès lors que les conditions suivantes sont remplies:

a. durée de trajet en transports publics depuis le lieu de travail (transports urbains compris, hors trajets à pied): plus de huit minutes
b. distance parcourue en véhicule à moteur depuis le lieu de travail (itinéraire routier le plus court, le plus direct): plus de huit kilomètres

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.
[2]Lorsque 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.

2.9 Remboursement des frais

[1]L'employeur rembourse aux collaborateurs/collaboratrices tous les frais nécessairement engendrés par l'exécution du travail.
[2]En cas de prestation de travail à l'extérieur au sens du ch. 2.8 al. 1, les collaborateurs/collaboratrices ont droit au remboursement des frais suivants:

a. Frais de transport pour les trajets professionnels:
   - 60 centimes par kilomètre en cas d'utilisation d'un véhicule privé
   - 30 centimes par kilomètre en cas d'utilisation d'autres véhicules à moteur à partir de 50 centimètres cubes
   - ou le coût du billet en cas d'utilisation des transports publics (abonnement demi-tarif, en principe 2e classe)

En cas d'utilisation d'un véhicule privé, seuls les frais supplémentaires pour le trajet supplémentaire par rapport au chemin du travail vers le lieu de travail convenu sont remboursés.

b. Frais de repas (pour autant que le repas ne puisse être pris sur le lieu habituel ou au domicile):
   – petit-déjeuner: 10 francs maximum par repas
   – repas du midi et du soir: 17 francs maximum par repas
   – frais d'hébergement: 150 francs maximum par nuit (base: hôtel trois étoiles)

[3]Les autres détails sont réglés dans le règlement sur les frais.

2.10 Temps de travail

2.10.1 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.

2.10.2 Durée hebdomadaire de travail

[1]La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des collaborateurs/collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 42 heures.
[2]Il convient de respecter une semaine de cinq jours, dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.

2.10.3 Pauses non rémunérées

Le travail doit être interrompu par des pauses, dont la durée minimale est:
– une demi-heure, pour une durée de travail quotidienne supérieure à sept heures
– une heure, pour une durée de travail quotidienne supérieure à neuf heures

La pause rémunérée prévue au ch. 2.10.4 n'est prise en compte dans la durée de travail donnant droit à la pause que si le collaborateur/la collaboratrice ne peut quitter le lieu de travail durant la pause rémunérée.

2.10.4 Pauses rémunérées

[1]Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une pause rémunérée de 15 minutes, comptant comme temps de travail, lorsque la durée de travail ininterrompue prévue (pause comprise) est au moins égale à trois heures et demie.
[2]Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque jour, au maximum à une pause rémunérée au sens de l'al. 1.

[3]Si les collaborateurs/collaboratrices effectuent exclusivement du travail à l'ordinateur (y compris vidéo-codage, saisie de données), ils/elles ont droit à des pauses supplémentaires de cinq minutes par heure de travail complète.

2.10.5 Heures supplémentaires

[1]Les 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.
[2]Les 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.
[3]Pour les collaborateurs/collaboratrices à plein temps, les heures supplémentaires sont payées sans supplément de salaire.
[4]Pour 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 pour cent.
[5]Les 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.

2.10.6 Travail supplémentaire

[1]Le travail supplémentaire se définit comme les heures fournies au-delà de la durée maximale légale du travail.
[2]La 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.
[3]Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être remplacé 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 pour cent.

2.11 Modèles d'horaires de travail

[1]L'employeur utilise les modèles d'horaires de travail prévus aux ch. 2.11.1, 2.11.2 et 2.11.3.

a. Pour les collaborateurs/collaboratrices qui ne sont pas tenu(e)s de fournir leur prestation de travail sur la base d'une planification des affectations, l'employeur détermine le modèle d'horaires de travail applicable dans le cas concret
b. Pour les collaborateurs/collaboratrices tenu(e)s de fournir leur prestation de travail sur la base d'une planification des affectations, l'employeur détermine s'il y a lieu d'appliquer le modèle «Horaires de travail selon plan d'affectation» (ch. 2.11.1) ou «Horaires flexibles» (ch. 2.11.3). Alternativement, l'employeur peut convenir avec ces collaborateurs/collaboratrices du modèle «Temps de travail annualisé» décrit au ch. 2.11.2. Les parties à la CCT peuvent convenir de l'application du modèle «Temps de travail annualisé» défini au ch. 2.11.2 pour des groupes entiers de personnel. Dans ces cas, il n'y a pas d'accord individuel entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices

[2]Il y a lieu de tenir compte de manière adéquate des besoins des collaborateurs/collaboratrices dans la planification des affectations.
[3]L'employeur peut permettre aux collaborateurs/collaboratrices des formes de travail mobile dans le cadre des modèles d'horaires de travail.

2.11.1 Horaires de travail selon plan d'affectation

[1]Les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au modèle des horaires de travail selon plan d'affectation fournissent le temps de travail convenu conformément à la planification des affectations.
[2]Les collaborateurs/collaboratrices sont en règle générale informé(e)s par l'employeur deux semaines à l'avance de leurs affectations prévues. En présence de motifs impérieux et à la condition qu'elles soient raisonnablement exigibles, l'employeur est en droit d'ordonner unilatéralement et à brève échéance des modifications de la planification des affectations.
[3]Lorsqu'une annulation ou une réduction intervient moins de 72 heures avant l'affectation prévue et que les collaborateurs/collaboratrices persistent à vouloir fournir la prestation de travail conformément à la planification des affectations, celle-ci est réputée fournie si le motif de l'annulation ou de la réduction est imputable à l'employeur.
[4]La durée minimale journalière du travail doit en règle générale correspondre à 50 pour cent de la durée moyenne journalière du travail. Le calcul de la durée moyenne journalière du travail se fonde sur la durée de

travail contractuellement convenue. Cette réglementation ne s'applique pas aux samedis.
[5]Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser dix heures négatives ni cinquante heures positives.
[6]Si le solde horaire est exceptionnellement supérieur au nombre maximum d'heures positives fixé à l'al. 5, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices prennent des mesures adéquates pour réduire le solde horaire.
[7]S'il n'est pas procédé à une compensation d'heures, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir qu'un solde horaire positif sera transféré sur un compte épargne-temps au sens du ch. 2.11.4. Dans des cas exceptionnels, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir du paiement d'un solde horaire positif.

2.11.2 Temps de travail annualisé Entreprise

[1]Les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au modèle du temps de travail annualisé Entreprise sont tenu(e)s de fournir le temps de travail contractuel au cours d'une année en respectant une éventuelle planification des affectations.
[2]Les collaborateurs/collaboratrices tenu(e)s de fournir leur prestation de travail sur la base d'une planification des affectations sont en outre soumis aux règles énoncées aux let. a, b et c ci-après:

a. Les collaborateurs/collaboratrices sont en règle générale informé(e)s par l'employeur deux semaines à l'avance de leurs affectations prévues. En présence de motifs impérieux et à la condition qu'elles soient raisonnablement exigibles, l'employeur est en droit d'ordonner unilatéralement et à brève échéance des modifications de la planification des affectations
b. Lorsqu'une annulation ou une réduction intervient moins de 72 heures avant l'affectation prévue et que les collaborateurs/collaboratrices persistent à vouloir fournir la prestation de travail conformément à la planification des affectations, celle-ci est réputée fournie si le motif de l'annulation ou de la réduction est imputable à l'employeur
c. La durée minimale journalière du travail doit en règle générale correspondre à 50 pour cent de la durée moyenne journalière du travail. Le calcul de la durée moyenne journalière du travail se fonde sur la durée de travail contractuellement convenue. Cette réglementation ne s'applique pas aux samedis

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

[4]Le 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.
[5]Si le compte horaire dépasse exceptionnellement 100 heures positives à la date de la remise à zéro, l'employeur et le collaborateur/la collaboratrice prennent des mesures adaptées en vue de réduire le solde horaire pour l'année suivante. Un nombre maximal de 100 heures peut être transféré à la période suivante d'une année. Le solde excédant 100 heures est payé.
[6]Si le solde horaire à la date de la remise à zéro dépasse le nombre maximal de 50 heures négatives, les heures négatives dépassant ce maximum sont échues, au détriment de l'employeur. Si le solde négatif est imputable à un souhait et/ou au comportement du collaborateur/de la collaboratrice, le solde horaire négatif est intégralement transféré à la période suivante d'une année.
[7]L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent convenir qu'un solde horaire positif sera transféré sur un compte épargne-temps au sens du ch. 2.11.4. Dans des cas exceptionnels, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir du paiement d'un solde horaire positif.

2.11.3 Horaire variable (GLAZ)

[1]Les collaborateurs/collaboratrices sous le régime de l'horaire variable peuvent organiser leur temps de travail sous leur propre responsabilité durant les heures ouvrées de l'entreprise, sous réserve des besoins de cette dernière et des éventuelles heures de permanence.
[2]Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser dix heures négatives ni cinquante heures positives.
[3]Les collaborateurs/collaboratrices peuvent compenser un solde horaire positif, en heures ou en jours, en respectant les conditions énoncées à l'al. 1 et avec l'accord de leur supérieur/supérieure. Dix jours de compensation au maximum sont autorisés durant une année civile. Les demi-jours sont pris en compte dans le calcul du nombre de jours de compensation pris.
[4]Si le solde horaire présente plus de 50 heures positives, ces heures sont en principe échues sans indemnité. Exceptionnellement, ces heures ne sont pas échues et valent comme heures supplémentaires, si elles ont été ordonnées ou approuvées ultérieurement par l'employeur. Ces heures supplémentaires ne doivent pas excéder un total de 50 heures.

2.11.4 Compte épargne-temps

[1]L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir par écrit que le temps de travail fourni et le solde de vacances seront transférés sur un compte épargne-temps et peuvent être pris à une date ultérieure sous forme de congés ou d'allégement du temps de travail pour une formation continue.
[2]Le droit légal aux vacances, de même que le travail supplémentaire, ne peuvent être transférés sur un compte épargne-temps.
[3]En principe, le nombre d'heures de travail accumulées sur un compte épargne-temps ne doit pas dépasser 250. S'il est prévu d'utiliser le solde en lien avec la réduction du taux d'occupation pour les collaborateurs/collaboratrices plus âgé(e)s comme prévu au ch. 2.11.5 et/ou en lien avec le départ à la retraite, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir que le nombre d'heures accumulées ne doit pas dépasser 400.
[4]Les heures épargnées doivent en principe être utilisées dans les cinq ans à compter de l'ouverture du compte épargne-temps.

2.11.5 Réduction du taux d'occupation pour les collaborateurs/collaboratrices plus âgé(e)s

[1]Les collaborateurs/collaboratrices au bénéfice de rapports de travail de durée indéterminée qui ont atteint l'âge de 58 ans révolus ont le droit de réduire leur taux d'occupation, une seule fois, d'au moins 10 pour cent (mesuré sur la base d'un plein-temps). Le taux d'occupation résiduel après une telle réduction doit atteindre au moins 50 pour cent (mesuré sur la base d'un plein-temps).
[2]Après une réduction du taux d'occupation comme prévu à l'al. 1, les collaborateurs/collaboratrices n'ont plus droit à aucune adaptation ultérieure du taux d'occupation.
[3]L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices conviennent de la date d'une réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1.
[4]Les autres conditions d'engagement ainsi que la fonction restent si possible inchangées.
[5]Si le collaborateur/la collaboratrice en fait la demande, le salaire assuré auprès de la caisse de pensions reste inchangé en cas de réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1. Les cotisations d'employeur et d'employé(e) correspondant au maintien de l'assurance sont à la charge du collaborateur/de la collaboratrice.
[6]Le Règlement de la caisse de pensions Poste est seul applicable pour ce qui concerne les départs en retraite partielle.

2.12 Travail du soir, de nuit et du dimanche

2.12.1 Généralités

L'employeur ne peut faire appel aux collaborateurs/collaboratrices pour du travail de nuit ou du dimanche qu'avec l'accord de ceux-ci/celles-ci.

2.12.2 Supplément de salaire pour le travail du soir

[1]Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent 25 jours ou plus par année civile entre 20 heures et 23 heures sont considéré(e)s comme fournissant du travail du soir régulier.
[2]Si les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s de travailler entre 20 et 23 heures, ils/elles perçoivent un supplément de salaire de 7 francs par heure, au prorata.
[3]Les pauses durant lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail du soir doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail du soir donnant droit au supplément de salaire.
[4]Les suppléments de salaire pour le travail du soir et du dimanche sont cumulés, si le collaborateur/la collaboratrice fournit du travail du dimanche régulier au sens du ch. 2.12.4 al. 1. Dans les autres cas, il n'y a pas de cumul et les collaborateurs/collaboratrices perçoivent le supplément de salaire le plus élevé.

2.12.3 Suppléments de temps et de salaire pour le travail de nuit

[1]Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent durant 25 nuits ou plus par année civile entre 23 heures et 6 heures sont considérés comme fournissant du travail de nuit régulier. Une redéfinition du cadre horaire (art. 10 al. 2 LTr) demeure réservée.
[2]Pour le travail de nuit au sens de l'al. 1, les collaborateurs/collaboratrices perçoivent les suppléments de temps et de salaire suivants (sous réserve de l'al. 4):
a. supplément de temps de 10 pour cent
b. supplément de salaire de 7 francs par heure, au prorata
[3]Pour le travail de nuit entre 24 heures et 4 heures (jusqu'à 5 heures en cas d'entrée en service avant 4 heures), un supplément de temps de 20 pour cent est perçu en plus de ceux visés à l'al. 2.
[4]Si les collaborateurs/collaboratrices fournissent du travail de nuit au sens de l'al. 1 exclusivement entre 5 et 6 heures, un supplément de salaire de 7 francs par heure est octroyé en lieu et place du supplément de temps

prévu à l'al. 2 let. a. Ces collaborateurs/collaboratrices n'ont pas droit à des suppléments de salaire ou de temps au sens de l'al. 2.
[5]Les pauses durant lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail de nuit doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail de nuit donnant droit aux suppléments.
[6]En cas de travail de nuit ne remplissant pas les critères fixés à l'al. 1 (c.-à-d. en cas de travail de nuit irrégulier), les collaborateurs/collaboratrices perçoivent un supplément de salaire de 25 pour cent.
[7]Les suppléments de salaire pour le travail de nuit et du dimanche sont cumulés, si le collaborateur/la collaboratrice fournit du travail de nuit régulier au sens de l'al. 1 et du travail du dimanche régulier au sens du ch. 2.12.4 al. 1. Dans tous les autres cas, il n'y a pas de cumul et les collaborateurs/collaboratrices perçoivent le supplément de salaire le plus élevé.

2.12.4 Supplément de salaire pour le travail du dimanche

[1]Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent plus de six dimanches (c.-à-d. pendant l'intervalle allant du samedi 23 heures au dimanche 23 heures) et/ou jours fériés légaux assimilés au dimanche par année civile, fournissent du travail du dimanche régulier. Une redéfinition du cadre horaire (art. 18 al. 2 LTr) demeure réservée.
[2]Pour le travail du dimanche au sens de l'al. 1, les collaborateurs/collaboratrices perçoivent un supplément de salaire de 11 francs par heure, au prorata.
[3]Les pauses durant lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail du dimanche doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail du dimanche donnant droit au supplément de salaire.
[4]En cas de travail du dimanche ne remplissant pas les critères fixés à l'al. 1 (c.-à-d. en cas de travail du dimanche irrégulier), les collaborateurs/collaboratrices perçoivent un supplément de salaire de 50 pour cent.
[5]Le travail du dimanche ne dépassant pas cinq heures est compensé par un congé de même durée. Si le travail du dimanche dure plus de cinq heures, les collaborateurs/collaboratrices ont droit, pendant la semaine précédente ou suivante, immédiatement après le temps de repos journalier, à un jour chômé d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Il est permis de prévoir d'autres solutions équivalentes ou meilleures pour les collaborateurs/collaboratrices.

[6]Le cumul de suppléments de salaire est régi par le ch. 2.12.2 al. 4 et le ch. 2.12.3 al. 7.

2.13 Indemnité de piquet

[1]Lorsqu'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.
[2]Lorsqu'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.
[3]L'employeur peut, en dérogation à l'al. 2, convenir individuellement de forfaits de piquet avec les collaborateurs/collaboratrices.

2.14 Vacances

2.14.1 Durée des vacances

[1]Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque année civile, au nombre de jours de vacances suivant:
– jusqu'à l'année civile du 59e anniversaire: six semaines
– dès l'année civile du 60e anniversaire: sept semaines
[2]En cas de début et/ou fin des rapports de travail en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit proportionnellement, au prorata.

2.14.2 Prise de vacances

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

2.14.3 Suppléments de vacances pour le travail du soir, de nuit et du dimanche

Lorsque le collaborateur/la collaboratrice fournit régulièrement du travail du soir, de nuit et/ou du dimanche, l'employeur lui verse sur les supplé-

ments de salaire prévus au ch. 2.12.2 al. 2, ch. 2.12.3 al. 2 let. b et au ch. 2.12.4 al. 2 les indemnités de vacances suivantes:
– 13.04 pour cent pour un droit aux vacances de six semaines
– 15.56 pour cent pour un droit aux vacances de sept semaines

2.14.4 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

2.14.5 Réduction des vacances

Une 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.

2.14.6 Compensation et paiement des vacances

[1]Les 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.
[2]L'al. 1 ne s'applique pas en cas de travail occasionnel au sens du ch. 2.5.
[3]En 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.

2.15 Possibilité de choisir entre salaire, vacances et temps de travail

[1]L'employeur peut offrir aux collaborateurs/collaboratrices la possibilité de choisir entre salaire, vacances et temps de travail.
[2]Le choix opéré est convenu par écrit entre l'employeur et le collaborateur/la collaboratrice. De telles conventions ont une durée de validité d'une année civile et peuvent être reconduites tacitement.

2.16 Jours fériés

[1]L'employeur octroie aux collaborateurs/collaboratrices un total de neuf jours fériés payés, définis à l'annexe 2. Les jours fériés au lieu de travail sont déterminants.
[2]Dans les cantons où il existe moins de neuf jours fériés assimilés aux dimanches, les collaborateurs/collaboratrices peuvent, à la place, prendre des jours chômés supplémentaires jusqu'à concurrence du maximum de neuf jours. Ces jours sont pris avec l'accord de l'employeur.
[3]Si des jours fériés au sens de l'annexe 2 tombent un dimanche ou un jour de semaine chômé pour le collaborateur/la collaboratrice, celui-ci/celle-ci a le droit de prendre ces jours fériés ultérieurement.
[4]La prise ultérieure de jours fériés en raison d'un empêchement de fournir la prestation de travail au sens de l'art. 324a CO (p. ex. en raison d'une maladie, d'un accident, d'une grossesse, du service militaire) est exclue.
[5]Les jours fériés supplémentaires doivent être soit anticipés ou rattrapés (compensation horaire), soit compensés par les heures en solde positif, soit donner lieu à une réduction de salaire correspondante.
[6]Lorsque des jours fériés au sens de l'annexe 2 tombent durant les vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.

2.17 Congés et absences

2.17.1 Congé de maternité

[1]Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de 18 semaines. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100 pour cent du salaire net pour la durée du congé de maternité.
[2]Les éléments du salaire mentionnées au ch. 2.22 al. 2 sont pris en compte dans la détermination du salaire net.
[3]Les allocations APG sont acquises à l'employeur.

2.17.2 Congé de paternité

Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé de deux semaines, ainsi qu'à un congé de paternité non payé de quatre semaines. Le congé doit être pris au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant.

2.17.3 Congé d'adoption

[1]Après l'adoption d'un enfant, les collaborateurs/collaboratrices ont droit à un congé payé de deux semaines, ainsi qu'à un congé non payé de quatre semaines. Le congé doit être pris au cours des douze mois suivant l'adoption de l'enfant.
[2]Si le père et la mère entretiennent tous deux des rapports de travail avec l'employeur fondés sur la présente CCT, ils ont tous les deux droit aux congés prévus à l'al. 1.

2.17.4 Garantie du retour

En cas de prise d'un congé au sens du ch. 2.17.1 (congé de maternité), du ch. 2.17.2 (congé de paternité) ou du ch. 2.17.3 (congé d'adoption), il existe une garantie de retour au poste de travail quitté, tel que défini dans le CIT.

2.17.5 Absences payées

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

Événement	Absences payées
a. Exécution d'obligations légales	Temps nécessaire selon convocation
b. Exercice d'une charge publique	Selon accord, jusqu'à 15 jours par année civile
c. Propre mariage / Enregistrement d'un partenariat	1 semaine
d. Participation à la cérémonie de mariage/à l'enregistrement du partenariat des parents, enfants, frères et sœurs	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	Jusqu'à cinq jours par année civile
f. Maladie soudaine du partenaire, du père, de la mère ou d'un enfant. Si la maladie survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Jusqu'à une semaine
g. En cas de décès 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..	Jusqu'à une semaine
h. Pour la participation à une cérémonie funèbre dans les autres cas que ceux prévus à la let. g	Jusqu'à une journée, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice.
i. Pour régler des formalités immédiatement liées au décès d'un proche	Jusqu'à deux jours

Événement	Absences payées
j. Propre déménagement	Jusqu'à une journée
k. Pour une activité d'expert/experte ou d'enseignement	Selon accord individuel
l. Pour les membres d'organes des syndicats signataires de la convention	Jusqu'à 20 jours par année
m. Formations continues offertes par les syndicats signataires de la convention qui sont financées par le fonds destiné aux frais d'exécution	Jusqu'à trois jours sur une période de deux ans

2.17.6 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.

2.17.7 Soutien aux soins aux membres de la famille

[1]L'employeur soutient les collaborateurs/collaboratrices ayant des obligations de prise en charge familiale dans l'exercice de celles-ci, dans la mesure du possible.
[2]Ce soutien peut notamment être fourni dans le cadre de la planification des affectations, par une adaptation du taux d'occupation et/ou par l'octroi de congés non payés.

2.17.8 Formation continue

[1]L'employeur soutient activement la formation continue des collaborateurs/collaboratrices. La responsabilité de la formation continue appartient conjointement aux collaborateurs/collaboratrices et aux supérieurs.
[2]Les 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.
[3]Les formations continues ordonnées par l'employeur comptent comme temps de travail et sont financées.

2.18 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).

2.19 Salaire, allocations et déductions

2.19.1 Généralités

[1]Le versement du salaire annuel intervient en 13 parties.
[2]Les 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 13e tranche est payée en novembre et, en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année civile, au prorata.
[3]Les 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 13e salaire mensuel est comprise dans le salaire horaire.
[4]Les cotisations du travailleur aux assurances légales et aux autres assurances (sociales) sont déduites du salaire brut.
[5]Le 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.

2.19.2 Fixation du salaire et système de rémunération

[1]Le salaire dépend de la fonction et des prestations et se situe dans la fourchette salariale liée à la fonction.
[2]Une fourchette salariale est définie pour chaque échelon de fonction. Les fourchettes salariales tiennent compte des différences régionales dans la situation du marché du travail (cf. annexe 3).
[3]Au moins 0,4 pour cent de la masse salariale totale est utilisée annuellement pour des mesures salariales individuelles, dans le cadre des négociations salariales. L'attribution des mesures salariales individuelles dépend des prestations personnelles, de l'évaluation personnelle, ainsi que de la situation dans la fourchette salariale.

2.19.3 Classement des fonctions par échelons de fonction

2.19.3.1 Principes

[1]Les fonctions sont classées de manière modélisée selon les tâches, le niveau de formation, les connaissances ainsi que d'autres critères propres à la fonction (fonctions modèles) et attribuées à un échelon de fonction.

Les fonctions similaires et équivalentes en ce qui concerne le niveau d'exigence sont classées au même échelon de fonction.
[2]Les fonctions modèles similaires sont regroupées par domaines de fonctions. Au sein d'un domaine de fonctions, les différentes fonctions modèles forment des chaînes de fonctions, ordonnées par niveau d'exigence croissant.
[3]Pour les nouveaux profils professionnels, la Poste procède à des évaluations analytiques des fonctions et aux classifications correspondantes en vue du classement par échelons de fonction.

2.19.3.2 Tableau fonctionnel

N°	Domaines de fonctions/ Chaînes de fonctions										
1	**Opérations et poduction**	**EF**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
101	Collaborateur/Collaboratrice du service logistique	1 – 3									
102	Spécialiste du service logistique	3 – 5									
103	Tri	1 – 3									
104	Distribution d'envois	1 – 4									
110	Direction d'équipe logistique	4 – 7									
111	Direction d'unité spécialisée logistique	6 – 9									
112	Direction d'UO d'exploitation logistique	8 – 9									
121	Collaborateur/Collaboratrice d'exploitation transport	1 – 3									
122	Spécialiste d'exploitation transport	3 – 5									
123	Conduite de véhicules de marchandises	2 – 4									
2	**Entretien et artisanat**	**EF**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
201	Collaborateur/Collaboratrice d'exploitation entretien/maintenance/artisanat	1 – 4									
202	Spécialiste d'exploitation entretien/maintenance/artisanat	4 – 6									
203	Nettoyage/Conciergerie	1 – 3									
204	Collaborateurs/Collaboratrices/ Spécialistes d'entrepôts	2 – 4									
210	Direction d'équipe/d'unité spécialisée entretien et artisanat	4 – 8									
211	Direction UO d'exploitation entretien et artisanat	7 – 9									

N°	Domaines de fonctions/ Chaînes de fonctions										
3	**Vente**	**EF**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
301	Collaborateur/Collaboratrice vente	3 – 6									
302	Conseil à la clientèle petit/moyen	7 – 9									
303	Conseil à la clientèle moyen/grand	9									
304	Sales Support/Travail spécialisé points de vente	5 – 8									
305	Service à la clientèle/Call center	4 – 6									
311	Direction d'équipe/d'unité spécialisée Service à la clientèle et vente	6 – 9									
313	Responsable d'office de poste	6 – 8									
314	Responsable d'exploitation de secteur d'offices de poste	8 – 9									
315	Direction de secteur d'offices de poste	9									
4	**Informatique**	**EF**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
401	Production Informatique	2 – 5									
402	Assistance	5 – 7									
403	Maintenance de systèmes	7 – 9									
404	Développement de systèmes	5 – 8									
405	Développement de systèmes complexes	8 – 9									
410	Direction d'équipe informatique	7 – 9									
5	**Travail technique et administratif**	**EF**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
501	Fonctions administratives auxiliaires	1 – 3									
502	Assistance de bureau	2 – 5									
503	Travail spécialisé	5 – 7									
504	Travail spécialisé complexe	7 – 9									
510	Direction d'équipe	7 – 9									

2.19.4 Allocations familiales

[1]À moins que le droit cantonal applicable ne prévoit des allocations supérieures, l'allocation pour enfant (jusqu'à l'âge de 16 ans révolus) s'élève à 260 francs et l'allocation de formation (au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus) à 320 francs par enfant et par mois.

[2]Les conditions du droit, sa durée et les éventuels motifs spéciaux de réduction sont régis par la législation fédérale sur les allocations familiales et par le droit cantonal applicable. Les personnes ayant des enfants à l'étranger ont droit à des allocations familiales ajustées au pouvoir d'achat, même en l'absence de conventions internationales telles que mentionnées dans la législation relative aux allocations familiales.

2.19.5 Contributions à l'accueil extrafamilial des enfants

Les collaborateurs/collaboratrices qui en remplissent les conditions ont droit à des contributions financières à l'accueil extrafamilial des enfants. L'employeur règle les détails.

2.19.6 Primes et allocations spéciales

[1]L'employeur peut verser des primes assurées et non assurées basées sur des systèmes de primes.
[2]L'employeur peut verser des allocations spéciales assurées et non assurées à hauteur de 30 000 francs au maximum par année et par collaborateur.
[3]L'employeur peut verser des allocations de remplacement. Celles-ci peuvent être incluses dans le salaire de base ou versées sous forme d'allocation spéciale au sens de l'al.2.

2.19.7 Contribution aux frais d'exécution

[1]L'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 pour cent
- 5 francs pour les collaborateurs/collaboratrices employé(e)s à un taux d'occupation inférieur à 50 pour cent

[2]En signant le CIT, les collaborateurs/collaboratrices confirment consentir à ce que la contribution aux frais d'exécution soit déduite du salaire.
[3]Si 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.
[4]Les 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».
[5]La «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.
[6]Le 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
- frais de formation des membres d'une commission du personnel au sens du ch. 2.28
- 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

2.20 Prime de fidélité

Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une prime de fidélité à la fin de chaque période de cinq ans d'engagement. Les collaborateurs/collaboratrices peuvent choisir entre une semaine de vacances ou 1500 francs, en proportion du taux d'occupation.

2.21 Empêchement de travailler

2.21.1 Obligation d'aviser, certificat médical

[1]Chaque incapacité de travail doit être immédiatement communiquée au supérieur ou à la supérieure. Si l'absence dure plus de cinq jours ouvrables, le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) de présenter spontanément un certificat médical.
[2]Dans des cas particuliers, l'employeur peut exiger pour les absences la remise d'un certificat médical dès le premier jour d'absence.
[3]Si l'employeur n'est pas avisé de la maladie ou de l'accident en temps utile, de sorte que les notifications à l'assurance indemnités journalières en cas de maladie ou à l'assurance-accidents ne peuvent être faites dans les délais, le collaborateur/la collaboratrice supporte lui-même/elle-même les conséquences de cette omission.

2.21.2 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.

2.21.3 Réintégration

[1]Les collaborateurs/collaboratrices dont la capacité de travail est diminuée pour des raisons de santé et qui, sans faute de leur part, ne peuvent plus fournir le travail précédent dans la même mesure sont maintenus au sein de l'entreprise, dans la mesure où les impératifs d'exploitation le permettent et où cela est supportable du point de vue médical.
[2]Dans les cas visés à l'al. 1, le salaire peut se situer hors de la fourchette salariale correspondant à la fonction.

2.21.4 Principes du maintien du versement du salaire

[1]Les 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.
[2]L'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.
[3]L'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.

2.21.5 Prestations en cas de maladie

[1]Les employeurs concluent en faveur de leurs 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).
[2]Le délai de carence dure 60 jours au moins. Pendant le délai de carence, l'employeur verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail.
[3]Les primes d'assurances sont réparties entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur comme suit: 1/3 pour le collaborateur/la collaboratrice, 2/3 pour l'employeur. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.
[4]En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause de maladie, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas de maladie mentionnée à l'al. 1 au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e). L'employeur complète ces indemnités journalières durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité journalière en cas de maladie, un montant correspondant au 100 pour cent 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.
[5]Pendant les 365 jours restants 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.
[6]Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 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.
[7]Lors du temps d'essai, l'employeur ne verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail que pendant huit semaines au plus.

2.21.6 Prestations en cas d'accident

[1]Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s contre les conséquences des accidents (professionnels et non professionnels) et les maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les travailleurs à temps partiel sont assurés contre les accidents non professionnels, dès lors que leur temps de travail hebdomadaire atteint le minimum requis selon la LAA.
[2]Les primes de l'assurance des accidents non professionnels sont prises en charge par le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur à parts égales. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.
[3]En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause d'accident, l'employeur reverse l'indemnité en cas d'accident perçue au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e).
[4]En cas d'accident non professionnel, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité en cas d'accident, un montant correspondant au 100 pour cent du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant cette période 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-accidents.
[5]En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées au ch. 3, durant les 730 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité, un montant correspondant au 100 pour cent du salaire net auquel il aurait droit pendant cette période 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-accidents.
[6] Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 et à l'al. 5 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.

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

[1]Lorsque les collaborateurs masculins accomplissent le service militaire, civil ou de protection civile obligatoires suisses, ou lorsque les collaboratrices accomplissent un service militaire ou de la Croix-Rouge suisses, le versement du salaire est maintenu comme suit:

a. Pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées à celle-ci: 80 pour cent du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service en cas d'activité de travail normale. Les collaborateurs/collaboratrices qui ont droit à des allocations pour enfants en vertu de l'art. 6 LAPG perçoivent 100 pour cent du salaire
b. Pendant les autres services obligatoires: 100 pour cent 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]Les éléments du salaire mentionnées au ch. 2.22 al. 2 sont prises en compte dans la détermination du salaire net.
[4]Les allocations du régime des allocations APG sont en principe acquises à l'employeur.
[5]Si le collaborateur/la collaboratrice s'engage volontairement à accomplir des cours et des services, le maintien du versement du salaire pour ces cours ou services est convenu individuellement.

2.21.8 Paiement du salaire après le décès

[1]Au décès d'un collaborateur/d'une collaboratrice, l'employeur verse aux survivants un montant total correspondant au sixième du salaire annuel.
[2]Sont des survivants, dans l'ordre de préséance suivant:

– L'époux ou l'épouse, le partenaire enregistré ou la partenaire enregistrée
– les enfants, à condition que le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) ait eu droit, pour eux et jusqu'à son décès, à des allocations pour enfant
– le concubin, si le couple a vécu au moins cinq ans en ménage commun ou conclu une convention de partenariat écrite
– les autres personnes envers lesquelles le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli une obligation d'assistance jusqu'à son décès

[3]Les allocations familiales sont encore versées pour le mois en cours et pour les trois mois suivants.

[4]En cas d'indigence des survivants au sens de l'al. 2, l'employeur peut leur verser des paiements supplémentaires, s'il est établi que le collaborateur/la collaboratrice a contribué à leur entretien. Les survivants peuvent adresser une demande en ce sens à l'employeur. Le total des montants perçus par les survivants au sens de l'al. 2 ne doit pas dépasser, cumulé avec les prestations annuelles en espèces de l'assurance-invalidité et de l'assurance-vieillesse et survivants, d'une caisse de pensions, d'une assurance-accidents et d'une assurance responsabilité civile, le montant du salaire annuel dernièrement perçu.

2.22 Prévoyance professionnelle

[1]Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s conformément aux dispositions légales et réglementaires de la caisse de pensions Poste.
[2]Le salaire assuré comprend:
- le salaire de base (hors allocations)
- les suppléments de salaire pour le travail du soir au sens du ch. 2.12.2 al. 1
- les suppléments de salaire pour le travail de nuit régulier au sens du ch. 2.12.3 al. 2 let. b
- les suppléments de salaire pour le travail du dimanche régulier au sens du ch. 2.12.4 al. 2
- les allocations pour service de piquet au sens du ch. 2.13 al. 2 et al. 3
- les primes assurées au sens du ch. 2.19.6 al. 1
- les allocations spéciales assurées au sens du ch. 2.19.6 al. 2

2.23 Droits et obligations

2.23.1 Confidentialité

[1]Les 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.

[2]Les 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.

2.23.2 Don et acceptation de cadeaux

[1]Les 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.
[2]Les 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.

2.23.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques

[1]Lorsque 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.
[2]Les 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.
[3]Les charges publiques et les mandats politiques doivent être annoncés à l'employeur avant l'acceptation ou l'élection.
[4]L'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.

2.24 Propriété intellectuelle

[1]Les 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.
[2]Les 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.
[3]Sauf 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.
[4]Les 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.
[5]Les 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.
[6]Les 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.

2.25 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.

2.26 Égalité de traitement

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

[3]L'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.
[4]L'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.

2.27 Protection de la personnalité

[1]L'employeur protège la personnalité des collaborateurs/collaboratrices et manifeste en particulier les égards voulus pour leur santé physique et psychique.
[2]L'employeur protège les collaborateurs/collaboratrices contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

2.28 Participation au sein de l'entreprise

[1]Sur 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.
[2]Les 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.

2.29 Protection des données et surveillance électronique

[1]Le 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.
[2]L'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.
[3]L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non auto-

risés 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.
[4]L'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.
[5]Le 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.
[6]L'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.

2.30 Modifications et cessation des rapports de travail

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

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

2.30.2 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

2.30.3 Résiliation et délais de congé

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

a. pendant le temps d'essai: sept jours
b. la première année d'engagement: un mois, pour la fin d'un mois
c. dès la deuxième année d'engagement: trois mois, pour la fin d'un mois

[2]Les collaborateurs/collaboratrices dont le contrat de travail n'a pas été résilié qui ont atteint l'âge de 50 ans révolus et 20 ans d'ancienneté peuvent demander à l'employeur par écrit, en dérogation à l'al. 1 let. c, une prolongation du délai de congé à cinq mois. Cette prolongation prend effet après écoulement de trois mois.

[3]L'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.

2.30.4 Motifs de résiliation

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

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

2.30.5 Forme de la résiliation

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

2.30.6 Protection contre le licenciement

2.30.6.1 Avertissement

[1]Dès la deuxième année d'engagement, une résiliation ordinaire fondée sur des motifs imputables au collaborateur/à la collaboratrice requiert un avertissement écrit préalable remontant à moins de trois ans.

[2]Si l'employeur omet l'avertissement mentionné à l'al. 1, le collaborateur/la collaboratrice concerné(e) a droit à une indemnité à hauteur de deux mois de salaire pour la violation de cette prescription de forme. Le licenciement reste valable.

[3]Il n'est pas requis de connexité entre le motif de l'avertissement et celui du licenciement.

[4]En présence de motifs évidents, en particulier en cas de soupçon fondé de comportement délictueux ou s'il est objectivement établi que l'avertissement ne peut atteindre son but, l'employeur peut aussi résilier à titre ordinaire sans avertissement préalable. Dans un tel cas, aucune indemnité n'est due. La disposition relative à la résiliation avec effet immédiat demeure réservée (ch. 2.30.4 al. 2).

2.30.6.2 Maladie et accident

[1]L'employeur peut ordonner que, durant une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, les collaborateurs/collaboratrices soient accompagné(e)s par le Case Management interne de l'employeur.
[2]Si le collaborateur/la collaboratrice obtempère à l'ordre de l'employeur mentionné à l'al. 1 ou en l'absence d'un tel ordre, l'employeur peut mettre fin aux rapports de travail au plus tôt:

a. en cas d'incapacité de travail due à une maladie, à la date à laquelle le droit du collaborateur/de la collaboratrice à des prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie prend fin, au plus tard à l'expiration de 730 jours
b. en cas d'incapacité de travail due à un accident, à l'expiration de 730 jours

[3]Si le collaborateur/la collaboratrice n'obtempère pas à l'ordre de l'employeur mentionné à l'al. 1, l'employeur résilie les rapports de travail en respectant les délais de protection prévus par la loi (art. 336c CO) ainsi que les délais de congé fixés au ch. 2.30.3 al.1.
[4]Si le collaborateur/la collaboratrice tombe malade ou subit un accident après que l'employeur a prononcé son licenciement, les al. 1 à 3 ci-dessus ne s'appliquent pas. Il y a lieu d'observer les délais de protection légaux prévus à l'art. 336c CO.
[5]En cas de licenciement sur la base de l'al. 2 ou de l'al. 3, aucun avertissement n'est nécessaire.

2.30.6.3 Licenciement abusif

[1]En complément à l'art. 336 CO, un licenciement est également abusif, lorsque:

a. il intervient sans motif objectivement suffisant
b. il est motivé par la qualité de membre d'un organe de participation interne ou d'un organe national des syndicats signataires de la convention
c. il est motivé par la participation à une action syndicale licite

[2]En cas de licenciement abusif, l'indemnité maximale correspond à douze salaires mensuels.

2.31 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices

[1]En cas de litiges avec l'employeur, les collaborateurs/collaboratrices peuvent faire appel à tout moment à une personne de confiance.
[2]En cas de différend entre l'employeur et un collaborateur/une collaboratrice, la compétence appartient aux tribunaux civils ordinaires.

2.32 Plan social

[1]Le plan social convenu entre les partenaires sociaux fait partie intégrante de la présente CCT.

3 Dispositions obligationnelles

3.1 Négociations salariales

[1]Poste CH SA fournit aux syndicats signataires de la convention, 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.
[2]Les 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.
[3]Les critères pour les négociations salariales sont en particulier:
– la situation économique de Poste CH SA
– la situation sur le marché du travail
– des comparaisons avec des entreprises concurrentes
– l'évolution du coût de la vie
[4]L'estimation actuelle du renchérissement annuel moyen par l'Office fédéral de la statistique valable au 15 octobre de l'année en cours est déterminante pour le calcul du coût de la vie pour l'année suivante.
[5]Les parties à la CCT peuvent aussi fixer les salaires et allocations pour une période supérieure à une année.
[6]Les négociations salariales ne concernent pas les salaires et allocations des personnes en formation. Les éventuelles adaptations de salaire sont définies par l'employeur.
[7]Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord à l'issue des négociations salariales et qu'un tel accord n'est pas non plus trouvé au sein de la commission spécialisée du groupe (CoSpé), chaque partie peut saisir, jusqu'au 28 février au plus tard, la CPC. La CPC émet une recommandation à l'attention des parties à la CCT. À la demande de toutes les parties à la CCT, la CPC rend une décision définitive.
[8]Les mesures relatives aux salaires sont mises en œuvre en avril.
[9]Les parties à la CCT règlent les détails.

3.2 Collaboration entre les parties à la CCT

3.2.1 Généralités

[1]Les 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.
[2]Les parties à la CCT respectent à tout moment la liberté positive et négative de coalition de leurs membres ou collaborateurs/collaboratrices.
[3]Les 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 la participation	Niveau de participation
Application du temps de travail annualisé Entreprise au sens du ch. 2.11.2 à des groupes entiers de personnel sans autonomie temporelle	3
Possibilité de choisir entre vacances, temps et salaire conformément au ch. 2.15	3
Versement d'allocations spéciales au sens du ch. 2.19.6 al. 2 à des catégories de personnel entières	3
Négociations sur des mesures d'accompagnement au sens du ch. 2 al. 4 du plan social du 1er décembre 2010	3
Réglementations «Contribution aux frais d'exécution»	3
Réglementations sur les commissions spécialisées (CoSpé)	3
Accord sur le congé syndical	3
Directive technique relative à l'accueil extrafamilial des enfants	2
Conditions d'engagement des personnes en formation	1
Passage de la semaine de cinq jours à la semaine de six jours ou à des semaines de cinq et six jours en alternance, dès lors que le changement concerne au moins 31 collaborateurs/collaboratrices	1
Aspects stratégiques (organisation, sites, etc.)	1
Restructurations concernant au moins 31 collaborateurs/collaboratrices	1
Transfert d'une entreprise ou partie d'entreprise à des tiers, fusions et reprises, restructurations, outsourcing	1
Règlement sur les frais de Poste CH SA	1
Dispositions d'application	1

3.3 Paix du travail

[1]Les 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.
[2]Lorsqu'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

[1]Les 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.
[2]Lorsqu'une unité d'affaires d'activité de Poste CH 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 cette unité d'affaires.
[3]Les 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

[1]En 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.
[2]Les parties à la CCT règlent les détails.

4 Durée de validité

[1]La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2016 et prend fin le 31 décembre 2018.
[2]Les 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.

5 Annexe 1: Personnes en formation

5.1 Champ d'application

La présente annexe s'applique aux collaborateurs/collaboratrices ayant conclu avec l'employeur l'un des contrats de formation suivants (ci-après: «personnes en formation»):

a. Contrats d'apprentissage
   – apprentis de toutes professions
   – apprentis effectuant un préapprentissage ou une formation pratique
b. Contrats de stages pour les personnes en filière maturité d'écoles de commerce ou d'écoles supérieures de commerce
c. Contrats de stage pour les gymnasiens et gymnasiennes pour un stage commercial pratique et les filières duales (parcours de bachelor intégré à la pratique)
d. Contrats de stage pour les gymnasiens et gymnasiennes

5.2 Droit applicable

[1]Les contrats de formation sont soumis aux art. 344 à 346a CO, sauf dérogation convenue dans la présente annexe. Si ni les art. 344 à 346a CO, ni la présente annexe ne contiennent de réglementation, les dispositions de la CCT Poste CH SA s'appliquent.

[2]L'employeur émet des dispositions complémentaires pour les personnes en formation. Les syndicats signataires de la convention sont informés des dispositions supplémentaires (niveau de participation 1).

5.3 Affectations des personnes en formation dans des entreprises tierces

[1]L'employeur peut affecter les personnes en formation hors de Poste CH SA, à des fins de formation.

[2]Il ne s'agit pas d'une location de services, raison pour laquelle le ch. 2.6 (Personnel intérimaire) ne s'applique pas.

5.4 Lieu de travail

Le lieu de travail peut changer en cours de formation. Le contrat de formation ne fixe généralement que le lieu de travail au début de la formation. Un changement de lieu de travail est en règle générale communiqué aux personnes en formation un mois à l'avance.

5.5 Temps de travail

[1]En cas d'affectation des personnes en formation dans des entreprises tierces sur la base du ch. 5.3 annexe 1, le temps de travail et les pauses sont régis par les dispositions de l'entreprise concernée.
[2]Le ch. 2.11.4 (Compte épargne-temps) ne s'applique pas aux personnes en formation.

5.6 Vacances

Les personnes en formation au sens du ch. 5.1 annexe 1 ont droit à sept semaines de vacances.

5.7 Jours fériés

[1]En cas d'affectation des personnes en formation dans des entreprises tierces sur la base du ch. 5.3 annexe 1, les jours fériés sont régis par les dispositions de l'entreprise concernée.
[2]Le lieu de travail actuel au sens du ch. 5.4 annexe 1 est déterminant.

5.8 Congés et absences

5.8.1 Absences payées

[1]En cas d'affectation des personnes en formation dans des entreprises tierces sur la base du ch. 5.3 annexe 1, les absences payées sont régies par les dispositions de l'entreprise concernée.
[2]Le ch. 2.17.5 let. l et le ch. 2.17.5 let. m de la CCT Poste CH SA ne s'appliquent pas aux personnes en formation actives au sein de Poste CH SA.

5.8.2 Congé non payé

Afin de ne pas compromettre le succès de la formation, Poste CH SA n'accorde en principe pas de congé non payé, hormis le congé pour les activités de jeunesse réglé à l'art. 329e CO. Des exceptions peuvent être convenues individuellement dans le contrat de formation (p. ex. pour le sport d'élite).

5.9 Activité lucrative accessoire

Toute activité lucrative accessoire est interdite, si elle compromet la réalisation des objectifs d'apprentissage. Au surplus, le ch. 2.23.3 s'applique.

5.10 Services militaires et civils

Les personnes en formation doivent demander spontanément le report des services de formation de base jusqu'après la fin de la formation.

5.11 Salaires, allocations, primes et remboursement des frais (frais professionnels)

Les salaires, les allocations, les primes et le remboursement des frais sont réglés par l'employeur. La CCT Poste CH SA n'est pas applicable.

5.12 Contribution aux frais d'exécution

Les personnes en formation ne versent pas de contribution aux frais d'exécution au sens du ch. 2.19.7 al. 1.

5.13 Résiliation du contrat d'apprentissage

[1]La résiliation du contrat d'apprentissage est régie par l'art. 346 CO.
[2]Le ch. 2.32 (Plan social) ne s'applique pas aux personnes en formation. L'employeur cherche une solution pour la poursuite de la formation des personnes dont le contrat d'apprentissage auprès de Poste CH SA ne peut être maintenu pour des raisons économiques.

5.14 Entrée en vigueur

La présente annexe Personnes en formation entre en vigueur le 1er août 2016.

6 Annexe 2: Jours fériés assimilés à des dimanches

État au 13 mars 2015. Les modifications de la législation cantonale et/ou fédérale applicable demeurent réservées.

	Nouvel An	Lendemain du Nouvel An	Vendredi Saint	Lundi de Pâques	Ascension	Fête du Travail	Lundi de Pentecôte	Fête nationale	Noël	Lendemain de Noël	Toussaint	Jeûne fédéral	Fête-Dieu	Jeûne genevois	Épiphanie	Anniversaire de l'instauration Rép. NE	St-Joseph	Immaculée Conception	Assomption	Näfelser Fahrt	Restauration de la Rép. GE	Total des jours fériés assimilés aux dimanches
Canton d'Argovie																						
Districts d'Aarau, de Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (uniquement commune de Bergdietikon)	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
District de Baden (sans Bergdietikon)	1		1	1	1		1	1	1	1			1									9
District de Bremgarten	1		1		1			1	1	1	1		1						1			9
Districts de Laufenburg, Muri	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
District de Rheinfelden																						
Commune de Hellikon	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Commune de Mumpf	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Commune d'Obermumpf	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Commune de Schupfart	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Commune de Stein	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Commune de Wegenstetten	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Commune de Kaiseraugst	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Commune de Magden	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Commune de Möhlin	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Commune d'Olsberg	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Commune de Rheinfelden	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Commune de Wallbach	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Commune de Zeiningen	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Commune de Zuzgen	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
District de Zurzach	1	1	1		1			1	1	1	1		1									9
Canton d'Appenzell AR	1		1	1	1		1	1	1	1												8
Canton d'Appenzell AI	1		1	1	1		1	1	1	1			1									9
Canton de Berne	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Canton de Bâle-Ville	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Canton de Bâle-Campagne	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9

Annexe 2: Jours fériés assimilés à des dimanches

	Nouvel An	Lendemain du Nouvel An	Vendredi Saint	Lundi de Pâques	Ascension	Fête du Travail	Lundi de Pentecôte	Fête nationale	Noël	Lendemain de Noël	Toussaint	Jeûne fédéral	Fête-Dieu	Jeûne genevois	Epiphanie	Anniversaire de l'instauration Rép. NE	St-Joseph	Immaculée Conception	Assomption	Näfelser Fahrt	Restauration de la Rép. GE	Total des jours fériés assimilés aux dimanches
Canton de Fribourg (communes réformées)	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Canton de Fribourg (communes catholiques)	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Canton de Genève	1		1	1	1		1	1	1					1							1	9
Canton de Glaris	1		1	1	1			1	1	1	1									1		9
Canton des Grisons	1		1	1	1		1	1	1	1												8
Canton du Jura	1		1	1	1	1	1	1	1				1									9
Canton de Lucerne	1		1		1			1	1	1	1		1						1			9
Canton de Neuchâtel	1	1	1		1	1		1	1	1						1						9
Canton de Nidwald	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Canton d'Obwalden	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Canton de Soleure (sans le district de Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1		1		1						1			8,5
Canton de Soleure (uniquement le district de Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1													5,5
Canton de Schaffhouse	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Canton de Schwyz	1		1		1			1	1		1		1				1		1			9
Canton de Saint-Gall	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Canton de Thurgovie	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Canton du Tessin	1			1	1			1	1	1	1				1				1			9
Canton d'Uri	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Canton de Vaud	1	1	1	1	1		1	1	1			1										9
Canton du Valais	1				1			1	1		1		1				1	1	1			9
Canton de Zoug	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Canton de Zurich	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9

1 = Jour férié assimilé au dimanche
2 = Demi-jour férié assimilé au dimanche

7 Annexe 3: Salaire

7.1 Salaires et fourchettes salariales

[1]Le salaire minimum pour un collaborateur/une collaboratrice de 20 ans qui n'a pas achevé d'apprentissage professionnel est de 50 000 francs brut par an.
[2]Le salaire minimum pour un collaborateur/une collaboratrice de 18 ans qui n'a pas achevé d'apprentissage professionnel est de 47 620 francs brut par an.
[3]Lorsque des personnes plus jeunes sont engagées, le salaire défini à l'al. 2 peut être réduit de 10 pour cent au plus.
[4]Le diviseur pour la conversion d'un salaire annuel en salaire horaire est 2192.

7.1.1 Fourchettes salariales (état au 1er janvier 2016) pour les collaborateurs/collaboratrices selon la CCT Poste CH SA, hors collaborateurs exerçant des fonctions de vente dans Réseau postal et vente (appartenant aux chaînes de fonctions 301 et 313)

	Région A		Région B		Région C		Région D	
	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
EF 1	54 800	65 044	52 400	62 644	51 200	61 444	50 000	60 244
EF 2	54 800	73 424	52 400	71 024	51 200	69 824	50 000	68 624
EF 3	55 860	80 789	53 460	78 389	52 260	77 189	51 060	75 989
EF 4	60 901	88 291	58 501	85 891	57 301	84 691	56 101	83 491
EF 5	66 035	95 932	63 635	93 532	62 435	92 332	61 235	91 132
EF 6	70 198	102 128	67 798	99 728	66 598	98 528	65 398	97 328
EF 7	76 136	110 965	73 736	108 565	72 536	107 365	71 336	106 165
EF 8	82 790	120 868	80 390	118 468	79 190	117 268	77 990	116 068
EF 9	90 438	132 249	88 038	129 849	86 838	128 649	85 638	127 449

7.1.2 Fourchettes salariales (état au 1er janvier 2016) pour les collaborateurs/collaboratrices exerçant des fonctions de vente dans Réseau postal et vente (appartenant aux chaînes de fonctions 301 et 313)

	Région A		Région B		Région C		Région D	
	min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
EF 4	60 901	79 462	58 501	77 302	57 301	76 222	56 101	75 142
EF 5	66 035	86 339	63 635	84 179	62 435	83 099	61 235	82 019
EF 6	70 198	91 915	67 798	89 755	66 598	88 675	65 398	87 595
EF 7	76 136	99 869	73 736	97 709	72 536	96 629	71 336	95 549

7.2 Régions salariales

[1]L'appartenance d'une commune politique à une région salariale se fonde sur la définition de l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans le document «Agglomérations, villes individuelles et métropoles de la Suisse», état 2002.
[2]La liste ci-dessous montre l'appartenance des communes politiques à une région salariale (état au 13 mars 2015). Toutes les communes ne figurant pas dans la liste font partie de la région D. Le critère d'attribution des collaborateurs/collaboratrices à une région de rémunération est le lieu de travail.

Région A

Bâle, Genève, Zurich.

Région B

Adliswil, Aesch (BL), Aesch bei Birmensdorf, Aeugst am Albis, Affoltern am Albis, Aire-la-Ville, Allschwil, Anières, Arboldswil, Arlesheim, Arnex-sur-Nyon, Arni (AG), Arzier, Augst, Avusy, Bachenbülach, Baden, Bardonnex, Bassersdorf, Bassins, Bättwil, Bellevue, Bellikon, Bergdietikon, Berikon, Berne, Bernex, Bettingen, Biel-Benken, Binningen, Birmensdorf (ZH), Birsfelden, Blauen, Böckten, Bogis-Bossey, Bonstetten, Boppelsen, Borex, Bottmingen, Breitenbach, Bremgarten (AG), Brislach, Brugg, Brütten, Bubendorf, Bubikon, Buchs (ZH), Bülach, Büren (SO), Carouge (GE), Cartigny, Céligny, Chancy, Chavannes-de-Bogis, Chavannes-des-Bois, Chêne-Bougeries, Chêne-Bourg, Chéserex, Choulex, Coinsins, Collex-Bossy, Collonge-Bellerive, Cologny, Commugny, Confignon, Coppet, Corsier (GE), Crans-près-Céligny, Crassier, Dällikon, Dänikon, Dielsdorf, Diepflingen, Dietikon, Dietlikon, Dornach, Dübendorf, Duggingen, Duillier, Dully, Egg, Eggenwil, Eglisau, Ehrendingen, Embrach, Erlenbach (ZH), Ettingen, Eysins, Fällanden, Fehraltorf, Feusisberg, Fischbach-Göslikon, Founex, Freienbach, Freienstein-Teufen, Frenkendorf, Füllinsdorf, Gelterkinden, Gempen, Genolier, Genthod, Geroldswil, Giebenach, Gingins, Givrins, Gland, Glattfelden, Gossau (ZH), Greifensee, Grellingen, Grens, Grüningen, Gy, Hedingen, Hermance, Herrliberg, Himmelried, Hochfelden, Hochwald, Hofstetten-Flüh, Hölstein, Hombrechtikon, Horgen, Höri, Hüntwangen, Hüttikon, Illnau-Effretikon, Islisberg, Itingen, Jonen, Jussy, Kaiseraugst,

Kaiserstuhl, Kilchberg (ZH), Killwangen, Kloten, Knonau, Küsnacht (ZH), Kyburg, La Rippe, Laconnex, Lampenberg, Lancy, Langnau am Albis, Laufon, Lausanne, Lausen, Le Grand-Saconnex, Le Vaud, Liestal, Lenzburg, Lindau, Lufingen, Lupsingen, Magden, Männedorf, Maur, Meilen, Meinier, Mettmenstetten, Meyrin, Mies, Möhlin, Mönchaltorf, Mumpf, Münchenstein, Muttenz, Neerach, Nenzlingen, Neuenhof, Niederdorf, Niederglatt, Niederhasli, Niederweningen, Nuglar-St. Pantaleon, Nürensdorf, Nyon, Oberdorf (BL), Oberengstringen, Oberglatt, Oberlunkhofen, Oberrieden, Oberweningen, Oberwil (BL), Oberwil-Lieli, Obfelden, Oetwil am See, Oetwil an der Limmat, Onex, Opfikon, Ormalingen, Otelfingen, Ottenbach, Perly-Certoux, Pfeffingen, Plan-les-Ouates, Prangins, Pratteln, Pregny-Chambésy, Presinge, Puplinge, Rafz, Ramlinsburg, Regensberg, Regensdorf, Reinach (BL), Remetschwil, Rheinfelden, Richterswil, Riehen, Rodersdorf, Rorbas, Röschenz, Rottenschwil, Rudolfstetten-Friedlisberg, Rümlang, Rünenberg, Rüschlikon, Russikon, Saint-Cergue, Satigny, Schleinikon, Schlieren, Schöfflisdorf, Schönenbuch, Schwerzenbach, Seegräben, Seltisberg, Signy-Avenex, Sissach, Soral, Spreitenbach, Stadel, Stäfa, Stallikon, Stein (AG), Steinmaur, Tannay, Tecknau, Tenniken, Thalwil, Therwil, Thônex, Thürnen, Trélex, Troinex, Uetikon am See, Uitikon, Unterengstringen, Unterlunkhofen, Urdorf, Uster, Vandoeuvres, Vernier, Versoix, Veyrier, Vich, Volketswil, Wädenswil, Wahlen, Wallbach, Wallisellen, Wangen-Brüttisellen, Wasterkingen, Weiach, Weiningen (ZH), Wettswil am Albis, Widen, Wil (ZH), Winkel, Wintherthur, Witterswil, Wohlen (AG), Wollerau, Würenlos, Zeiningen, Ziefen, Zollikon, Zufikon, Zumikon, Zunzgen, Zwingen.

Région C

Aarau, Aclens, Aigle, Allmendingen, Amriswil, Arbon, Assens, Au (SG), Aubonne, Bäriswil, Bellinzona, Belmont-sur-Lausanne, Belp, Biel/Bienne, Bioley-Orjulaz, Birmenstorf (AG), Birr, Birrhard, Bolligen, Bösingen, Bottens, Bourg-en-Lavaux, Boussens, Bremblens, Bremgarten bei Bern, Bretigny-sur-Morrens, Brig-Glis, Buchillon, Buchs (SG), Bulle, Burgdorf, Bussigny-près-Lausanne, Bussy-Chardonney, Carrouge (VD), Chavannes-près-Renens, Cheseaux-sur-Lausanne, Chiasso, Chigny, Chur, Cossonay, Crissier, Cugy (VD), Daillens, Dättlikon, Delémont, Denens, Denges, Diemerswil, Dinhard, Echallens, Echandens, Echichens, Ecublens (VD), Elsau, Ennetbaden, Epalinges, Etagnières, Etoy, Fislisbach, Fraubrunnen, Frauenfeld,

Frauenkappelen, Freienwil, Fribourg, Froideville, Gebenstorf, Grenchen, Grosshöchstetten, Hausen (AG), Heerbrugg, Henggart, Hettlingen, Hunzenschwil, Interlaken, Ittigen, Jegenstorf, Jorat-Menthue, Jouxtens-Mézery, Kaufdorf, Kehrsatz, Kirchlindach, Köniz, Konolfingen, Kreuzlingen, La Chaux-de-Fonds, Lachen, Laupen, Le Locle, Le Mont-sur-Lausanne, Locarno, Lonay, Lugano, Lully (VD), Lupfig, Lussy-sur-Morges, Lutry, Luzern, Mattstetten, Meikirch, Mellingen, Mendrisio, Mex (VD), Mézières (VD), Montana, Monthey, Montilliez, Montpreveyres, Montreux, Moosseedorf, Morges, Möriken-Wildegg, Morrens (VD), Mülligen, Münchenbuchsee, Münsingen, Muri bei Bern, Neftenbach, Neuchâtel, Neuenegg, Niederlenz, Niederrohrdorf, Oberrohrdorf, Obersiggenthal, Olten, Ostermundigen, Paudex, Penthalaz, Penthaz, Pfäffikon (ZH), Pfungen, Préverenges, Prilly, Pully, Rapperswil-Jona, Renens (VD), Rickenbach (ZH), Riniken, Romanshorn, Romanel-sur-Lausanne, Romanel-sur-Morges, Rorschach, Rubigen, Rupperswil, Rüti (ZH), Saint-Barthélemy (VD), Saint-Prex, Saint-Sulpice (VD), Savigny, Schaffhausen, Schafisheim, Schmitten (FR), Schüpfen, Schwyz, Servion, Seuzach, Sierre, Sion, Solothurn, St. Gallen, St. Moritz, Stans, Staufen, Stettlen, Sullens, Thun, Toffen, Tolochenaz, Turgi, Untersiggenthal, Urtenen, Vechigen, Vevey, Villars-Sainte-Croix, Villars-sous-Yens, Villmergen, Visp, Vufflens-la-Ville, Vufflens-le-Château, Waltenschwil, Wettingen, Wetzikon (ZH), Wichtrach, Wiesendangen, Wil (SG), Windisch, Wohlen bei Bern, Worb, Wünnewil-Flamatt, Würenlingen, Yverdon-les-Bains, Zell (ZH), Zofingen, Zollikofen, Zug.

8 Annexe 4: Dispositions transitoires

8.1 Rapports de travail

[1]Les collaborateurs/collaboratrices jusqu'à l'échelon de fonction 9 reçoivent de l'employeur dans le respect du délai de congé prévu dans la CCT Poste 2002 pour le 1er janvier 2016, une offre pour le maintien des rapports de travail fondée sur les conditions d'engagement stipulées dans la nouvelle CCT.
[2]Les collaborateurs/collaboratrices au-dessus du l'échelon de fonction 9 reçoivent de l'employeur dans le respect du délai de congé pour le 1er janvier 2016, une offre pour le maintien des rapports de travail fondée sur les conditions d'engagement des cadres moyens.
[3]Le rejet de l'offre visée à l'al. 1 ou à l'al. 2 est un motif de licenciement et entraîne, sauf convention contraire, la cessation des rapports de travail avec effet au 31 décembre 2015.

8.2 Prestations en cas de maladie et d'accident

[1]Pour les incapacités de travail en cours pour cause de maladie ou d'accident ayant débuté entre le 31 décembre 2001 et le 1er janvier 2016, le maintien du versement du salaire est régi par les règles applicables à la date du cas.
[2]En cas de maladie, la date du cas mentionnée à l'al. 1 est la date de première constatation médicale d'une incapacité de travail liée à une nouvelle maladie ou une date située au maximum cinq jours avant le premier traitement médical. En cas d'accident, les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) s'appliquent.

8.3 Congé de paternité et congé d'adoption

Le droit à un congé de paternité au sens du ch. 2.17.2 ou à un congé d'adoption au sens du ch. 2.17.3 est accordé pour les naissances ou adoptions intervenues à compter du 1er janvier 2016.

8.4 Reprise des salaires actuels

[1]Les salaires (hors allocations et primes) des collaborateurs/collaboratrices dont les rapports de travail avec l'employeur ont débuté avant le 1er janvier 2016 restent inchangés à l'entrée en vigueur de la présente CCT, sauf convention contraire individuelle, écrite, entre l'employeur et le collaborateur/la collaboratrice.
[2]Pour les collaborateurs/collaboratrices qui avaient droit à une allocation marché du travail fixe avant le 1er janvier 2016, cette allocation est intégrée au salaire.

[3]Pour les collaborateurs/collaboratrices qui avaient droit à une allocation forfaitaire pour conducteur/conductrice de véhicule avant le 1er janvier 2016, cette allocation est intégrée au salaire.
[4]Les salaires de collaborateurs/collaboratrices qui, à partir du 1er janvier 2016, se situent au-dessus de la fourchette salariale correspondante restent inchangés jusqu'à ce qu'ils se trouvent dans la fourchette salariale.
[5]Les salaires de collaborateurs/collaboratrices qui, à partir du 1er janvier 2016, se situent au-dessous de la fourchette salariale correspondante sont adaptés en deux étapes, comme suit:

a. le 1er janvier 2017, au moins jusqu'à 3 pour cent au-dessous de la fourchette salariale déterminante selon la présente CCT
b. le 1er janvier 2018, au moins jusqu'à la valeur inférieure de la fourchette salariale déterminante selon la présente CCT

8.5 Prime de fidélité

[1]Les collaborateurs/collaboratrices qui, pendant la durée de validité de la présente CCT, atteignent 25, 30, 35, 40, 45 ou 50 ans d'ancienneté auprès de l'employeur ont droit à quatre semaines de vacances supplémentaires. Une compensation en argent est exclue. Les vacances peuvent être prises en une fois ou en deux fois.
[2]Les collaborateurs/collaboratrices qui, pendant la durée de validité de la présente CCT, atteignent 20 ans d'ancienneté auprès de l'employeur ont droit à trois semaines de vacances supplémentaires. Une compensation en argent est exclue. Les vacances peuvent être prises en une fois ou en deux fois.
[3]Le droit prévu à l'al. 1 ou à l'al. 2 existe au maximum une fois par collaborateur/collaboratrice. Ensuite, on applique le ch. 2.20 (prime de fidélité).
[4]Dans les cas prévus à l'al. 1 et à l'al. 2, il n'existe aucun droit à la prime de fidélité prévue au ch. 2.20.
[5]Les collaborateurs/collaboratrices entré(e)s en 2009 ou 2010 perçoivent en janvier 2016 une prime de fidélité de 500 francs, en proportion du taux d'occupation.

8.6 Indemnité pour les jours fériés versée aux travailleurs occasionnels

Le salaire de base des collaborateurs/collaboratrices dont les rapports de travail ont commencé avant le 1er janvier 2016 et qui fournissent un travail occasionnel au sens du ch. 2.5 ne sera pas augmenté à partir du 1er janvier 2016 du fait de l'indemnité pour les jours fériés (cf. ch. 2.5 al. 5). Le salaire de base de ces collaborateurs/collaboratrices à partir du 1er janvier 2016 correspond au salaire de base avant le 1er janvier 2016, déduction faite de l'indemnité pour les jours fériés prévue au ch. 2.5 al. 5.

Poste CH SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne

LA POSTE

012.01 fr (Y001100004) 08.2015 P

FSC
www.fsc.org
RECYCLÉ
Papier fait à partir
de matériaux recyclés
FSC® C005019