

Convention collective de travail PostLogistics SA

Valable dès le 1^{er} janvier 2008
Version révisée du 1^{er} avril 2013

LA POSTE 

 **syndicom**

transfar 



PostLogistics SA
Viktoriastrasse 21
3030 Berne

et



Syndicat des médias et de la communication
Monbijoustrasse 33
Case postale 6336
3001 Berne



transfair
Le syndicat
Hopfenweg 21
Case postale
3000 Berne 14

	Page
1 Préambule	5
2 Champ d'application et généralités	6
20 Champ d'application	
21 Exceptions	
22 Autres dispositions	
3 Egalité, protection de la personnalité et protection des données	7
30 Principes	
31 Egalité et protection de la personnalité	
32 Protection de la personnalité et de la santé et sécurité au travail	
33 Protection des données	
4 Rapports entre PostLogistics SA et les collaborateurs/collaboratrices	9
40 Rapports entre convention collective (CCT) et contrat individuel de travail (CIT)	
41 Rapports de travail	
42 Lieu de travail	
43 Droits et obligations	
44 Instruments de travail et remboursement des frais	
45 Formation continue	
5 Salaire et allocations	16
50 Principes	
51 Salaires minimaux selon le marché partiel et la fonction	
52 Allocations	
53 Avantages sociaux	
54 Prime d'excellence	
55 Prime de fidélité	
56 Maintien du paiement du salaire en cas de maladie, d'accident et de grossesse	
57 Maintien du paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil et de service de protection civile	
58 Paiement du salaire en cas de décès	

	Page
6 Prévoyance professionnelle	23
7 Durée du travail	24
70 Durée hebdomadaire ordinaire du travail	
71 Annualisation du temps de travail	
72 Heures supplémentaires et travail supplémentaire	
73 Pauses	
74 Durée maximale du travail, heures de repos et tours de service	
8 Vacances et congés	27
80 Droit aux vacances	
81 Modalités concernant les vacances	
82 Interruption des vacances	
83 Paiement et compensation des vacances	
84 Jours fériés	
85 Congé de maternité	
86 Congé payé	
87 Congé non payé	
88 Absences	
9 Différends entre PostLogistics SA et les collaborateurs/collaboratrices	31
10 Cessation des rapports de travail	32
100 Résiliation d'un commun accord	
101 Cessation sans résiliation	
102 Résiliation du contrat de durée indéterminée	
103 Protection contre les congés	
104 Mesures en cas de résiliation des rapports de travail	

	Page	
11	Domaine social	34
110	Institutions sociales	
111	Mesures pour les collaborateurs/collaboratrices à capacité de rendement diminuée	
112	Plan social	
12	Rapports entre PostLogistics SA et les syndicats	35
120	Respect de la CCT et paix du travail	
121	Participation	
122	Négociations salariales annuelles	
123	Contribution de solidarité	
124	Règlement de conflits et conciliation	
13	Dispositions finales	42
130	Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation	
131	Régime sans convention	
132	Dispositions transitoires pour le personnel actuel	

1 Préambule

¹Par le biais de la présente convention collective de travail (CCT PostLogistics SA), les parties contractantes veulent définir des conditions de travail permettant à PostLogistics SA:

- d’être compétitive dans sa branche et sur ses marchés partiels;
- de s’affirmer comme un employeur socialement responsable;
- de recruter et de fidéliser des collaborateurs/collaboratrices qualifiés et motivés.

²Elles visent en outre:

- à garantir l’égalité des collaborateurs/collaboratrices, de même que leur égalité de traitement;
- à approfondir la collaboration entre les parties contractantes;
- à assurer les emplois à long terme.

Les dérogations à la CCT PostLogistics SA ne sont admises que si elles sont à l’avantage des collaborateurs/collaboratrices.

³La politique du personnel de PostLogistics SA vise à créer les conditions permettant aux collaborateurs/collaboratrices de travailler dans un climat de respect, de tolérance et de confiance. Les parties contractantes s’engagent à fonder leur collaboration sur le principe de la bonne foi, ce qui implique en particulier qu’elles s’informent mutuellement en temps utile et de manière exhaustive de toutes affaires ayant des effets sur la présente CCT et sur son exécution.

2 Champ d'application et généralités

20 Champ d'application

La présente CCT s'applique à tous les membres du personnel de PostLogistics SA dont le lieu de travail est en Suisse.

21 Exceptions

¹Sont exclus du champ d'application:

- a. les membres de la direction et les cadres de haut niveau (cadres dirigeants et cadres supérieurs);
- b. les autres cadres (EC 3–5);
- c. le personnel en apprentissage et les stagiaires;
- d. le personnel engagé pour une durée déterminée de trois mois au plus;
- e. le personnel à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 30 %;
- f. le personnel rémunéré par une indemnité à la pièce.

²PostLogistics SA applique par analogie les dispositions suivantes aux collaborateurs/collaboratrices visés à la let. d: ch. 3, 40, 413, 437, 44, 50, 51 al. 1, 52 et 563; au surplus, les dispositions légales s'appliquent.

³PostLogistics SA applique par analogie les dispositions suivantes aux collaborateurs/collaboratrices visés à la let. e: ch. 3, 40, 410, 411, 413, 420, 437, 44, 50, 51 al. 1, 52, 55, 56, 57, 58, 7, 8, 9 et 10; au surplus, les dispositions légales s'appliquent.

⁴Des règles spécifiques sont convenues avec les syndicats signataires pour les collaborateurs/collaboratrices visés à la let. f.

⁵En cas de reprise de personnel, des dispositions dérogatoires peuvent être convenues avec les syndicats signataires.

⁶Les dispositions de la présente CCT s'appliquent directement aux membres des syndicats signataires; pour les non-membres, les dispositions normatives s'appliquent sur la base de leurs obligations contractuelles.

PostLogistics SA est tenue d'intégrer les dispositions normatives de la présente CCT dans tous les contrats individuels de travail (CIT) qu'elle conclut, compte tenu du champ d'application spécifié ci-dessus.

22 Autres dispositions

Lors de la conclusion de contrats avec des entreprises de location de personnel, PostLogistics SA convient d'appliquer au personnel en location entrant dans le champ d'application de la présente CCT les dispositions de cette dernière relatives au salaire minimal (ch. 51) ainsi qu'à la durée du travail et du repos (ch. 70 et 80).

3 Egalité, protection de la personnalité et protection des données

30 Principes

PostLogistics SA veille à l'égalité de tous les collaborateurs/collaboratrices, assure la protection de leur personnalité, prend en considération leur santé et garantit la protection des données.

31 Egalité et protection de la personnalité

¹PostLogistics SA veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices ne soient pas discriminés en raison de signes distinctifs personnels tels que le sexe, l'origine, la langue, l'état de santé, etc., ni directement, ni indirectement, notamment en se référant à leur état civil, à leur situation familiale ou à une grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique en particulier aux mises au concours, à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue ainsi qu'à la promotion et au licenciement.

²PostLogistics SA prend des mesures appropriées pour réaliser l'égalité et prévenir toute discrimination. Les mesures appropriées visant à réaliser l'égalité dans les faits ne constituent pas une discrimination.

32 Protection de la personnalité et de la santé et sécurité au travail

¹Afin de protéger la santé des collaborateurs/collaboratrices et de prévenir les accidents et maladies professionnels, PostLogistics SA met en œuvre dans l'entreprise toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont indispensables à ces fins et qui sont à la fois applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation existante. Elle veille aux besoins particuliers de protection des femmes enceintes. PostLogistics SA invite les collaborateurs/collaboratrices ou les représentations du personnel à discuter des questions de protection de la santé et de sécurité au travail.

²Les collaborateurs/collaboratrices sont tenus de respecter les mesures de sécurité en vigueur et d'utiliser les installations de sécurité et les équipements de protection existants.

³PostLogistics SA prend des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) et, si nécessaire, remédie à ce genre de situation.

33 Protection des données

¹PostLogistics SA garantit la protection des données personnelles des collaborateurs/collaboratrices. Par données personnelles, il faut entendre toutes les informations se rapportant à une personne identifiée ou identifiable.

PostLogistics SA prend également toutes les mesures requises en l'état de la technique pour prévenir tout accès non autorisé aux données protégées, ainsi que tout traitement injustifié de ces dernières.

²Le traitement des données (notamment la collecte, la conservation, l'exploitation, la modification, la communication et l'archivage) n'est autorisé qu'à des fins en relation directe avec les rapports de travail.

³Les collaborateurs/collaboratrices, ou une personne agissant par procuration, ont le droit de consulter leur dossier personnel ainsi que les données les concernant. Les données inexactes ou enregistrées sans droit doivent être effacées ou détruites. Si l'inexactitude des données est contestée, la mention de leur caractère litigieux doit leur être ajoutée.

⁴PostLogistics SA applique la directive du groupe Poste.

4 Rapports entre PostLogistics SA et les collaborateurs/collaboratrices

40 Rapports entre convention collective (CCT) et contrat individuel de travail (CIT)

¹PostLogistics SA conclut avec chaque collaborateur/collaboratrice entrant dans le champ d'application de la présente CCT un contrat individuel de travail (CIT) écrit fondé sur ladite CCT. Le CIT règle au moins:

- le début des rapports de travail;
- la durée des rapports de travail, s'ils sont de durée déterminée;
- le taux d'occupation;
- la durée de la période d'essai éventuelle;
- l'activité (fonction);
- le salaire brut;
- la date d'engagement déterminante;
- le lieu de travail;
- la prohibition de faire concurrence, si elle est prévue individuellement;
- la durée hebdomadaire moyenne du travail.

²A la conclusion du CIT, le collaborateur/la collaboratrice reçoit un exemplaire de la CCT PostLogistics SA. Toute modification de cette dernière entraîne automatiquement l'adaptation correspondante des rapports de travail, à condition qu'il en résulte une amélioration pour le collaborateur/la collaboratrice. S'il en découle au contraire une détérioration, l'adaptation du CIT a lieu moyennant un préavis correspondant au délai de congé. PostLogistics SA informe le collaborateur/la collaboratrice des modifications le plus tôt possible.

³Si le salaire et les allocations sont modifiés à la suite de négociations entre les parties contractantes, le CIT n'est pas adapté.

⁴En cas d'invalidité partielle, les rapports de travail sont modifiés en fonction du degré d'incapacité de travail à compter de la date où le droit à la rente d'invalidité prend naissance, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une résiliation sous réserve de modification.

⁵Par la signature du CIT, le collaborateur/la collaboratrice confirme avoir pris connaissance du contenu des dispositions applicables de la présente CCT et donne son accord à la perception de la contribution de solidarité selon chiffre 1230.

41 Rapports de travail

410 Conditions d'engagement

¹L'engagement définitif dépend du contenu de l'extrait du casier judiciaire. Il peut également dépendre d'un certificat médical d'aptitude.

²Lorsque le collaborateur/la collaboratrice n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, PostLogistics SA a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Des prétentions en dommages-intérêts supplémentaires sont réservées.

411 Période d'essai

¹Les trois premiers mois de l'engagement sont considérés comme période d'essai. Celle-ci peut être raccourcie dans des cas justifiés, en particulier lorsque les rapports de travail sont de durée déterminée. Il est également possible d'y renoncer, à titre exceptionnel.

²Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur/à la collaboratrice sans qu'il/elle ait demandé de l'assumer, la période d'essai peut être prolongée d'autant.

412 Calcul de la durée d'engagement

Sont pris en considération aux fins du calcul de la durée d'engagement ou des années de service:

- a. la durée écoulée des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée en cours avec l'employeur;
- b. la durée de précédents rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée conclus avec la Poste ou une société du groupe Poste, pour autant que l'interruption entre les engagements ne dépasse pas un an. Les contrats d'auxiliaire et les contrats de formation comptent aussi. Les durées concernées sont imputées à 100 %;
- c. les congés non payés jusqu'à 30 jours par année civile qui s'inscrivent dans le cadre de rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée se poursuivant au terme des congés.

413 CIT de durée déterminée

¹Si le CIT ne prévoit aucune limitation dans le temps, les rapports de travail sont considérés comme étant de durée indéterminée. Les CIT de durée déterminée ne peuvent être prolongés en tant que tels qu'une fois au plus. Cette exclusion des contrats en chaîne s'applique également lorsque la durée de l'interruption entre la fin d'un contrat et le début du contrat suivant est inférieure à deux mois. Les CIT de durée déterminée inférieure à six mois sont généralement conclus sans période d'essai.

²Les contrats successifs de durée déterminée n'ayant aucun rapport entre eux, en termes de contenu/fonction (autres tâches, autre occupation), ne constituent pas des contrats en chaîne.

³Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin automatiquement, sauf en cas de résiliation avec effet immédiat ou pendant la période d'essai.

⁴Chacune des parties peut résilier les rapports de travail de durée déterminée de manière anticipée, moyennant le respect du délai de congé ordinaire prévu au chiffre 1020 de la présente CCT et pour autant que cette possibilité soit stipulée dans le CIT.

414 Travail à temps partiel

¹PostLogistics SA soutient le travail à temps partiel. Si elle refuse une requête écrite de travail à temps partiel, elle est tenue, sur demande, de motiver sa décision par écrit.

²Les personnes employées à temps partiel bénéficient des mêmes conditions de travail que celles occupées à plein temps.

415 Partage d'emploi (Jobsharing)

¹PostLogistics SA soutient le partage d'emploi.

²Lorsqu'une requête de partage d'emploi est acceptée, les détails sont réglés dans un accord conclu entre les collaborateurs/collaboratrices concernés et PostLogistics SA.

³Si elle refuse une requête écrite de partage d'emploi, PostLogistics SA est tenue, sur demande, de motiver sa décision par écrit.

416 Évaluation du personnel

L'évaluation du personnel sert essentiellement d'instrument de promotion. Chaque collaborateur/collaboratrice est évalué(e) au moins une fois par année.

42 Lieu de travail

420 Région géographiquement définie

¹Le lieu de travail est une région géographiquement définie autour d'un lieu d'attache. L'affectation du collaborateur/de la collaboratrice dans cette région fait partie de ses obligations ordinaires. L'extension maximum du lieu de travail doit se situer à 60 minutes au plus – aller simple – du lieu d'attache en empruntant les transports publics (sans les déplacements relevant du trafic au sein même de la localité) et à 40 minutes au plus en utilisant un véhicule automobile.

²La bonification du temps de trajet et le remboursement des frais de déplacement sont réglés dans le règlement sur le remboursement des frais.

³Dans des cas exceptionnels dûment justifiés, le collaborateur/la collaboratrice peut être temporairement affecté(e) à d'autres sites de PostLogistics SA. Le cas échéant, celle-ci convient avec le collaborateur/la collaboratrice de l'éventuelle imputation du temps de trajet comme temps de travail.

421 Télétravail

PostLogistics SA offre aux collaborateurs/collaboratrices la possibilité d'aménager avec souplesse leur temps de travail, conformément aux dispositions du CIT. En accord avec les supérieurs hiérarchiques, il leur est notamment possible de disposer d'une place de télétravail, pour autant que cela soit dans l'intérêt du service et débouche sur une plus grande efficacité. Les détails (participation aux frais, etc.) sont réglés individuellement dans un accord particulier.

43 Droits et obligations

430 Devoir de diligence et de fidélité

Le collaborateur/la collaboratrice exécute son travail avec soin et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de PostLogistics SA. Il/elle est tenu(e) de traiter soigneusement les instruments de travail mis à sa disposition par PostLogistics SA et de gérer consciencieusement les fonds qui lui sont confiés.

431 Confidentialité et maintien du secret

Le collaborateur/la collaboratrice s'engage à garder le secret sur tous les faits destinés à rester confidentiels dont il/elle prend connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle. Sont concernées en particulier les informations non accessibles au public sur la marche des affaires, la stratégie d'entreprise, l'organisation, les finances et la comptabilité, ainsi que celles sur les clients de PostLogistics SA, de La Poste Suisse, des sociétés du groupe et des sociétés en participation. Cette obligation de maintien du secret vaut pendant toute la durée des rapports de travail et subsiste même après leur dissolution. S'il/elle l'enfreint, le collaborateur/la collaboratrice doit payer à PostLogistics SA une pénalité s'élevant au plus à 50 % de son salaire de base annuel brut par cas. Le montant de la pénalité dépend de la gravité de l'infraction ainsi que des tâches et de la fonction du collaborateur/de la collaboratrice. Le paiement de la pénalité ne libère pas le collaborateur/la collaboratrice de son obligation de maintien du secret. D'éventuelles prétentions en dommages-intérêts demeurent réservées. De plus, si le collaborateur/la collaboratrice enfreint son obligation de maintien du secret, PostLogistics SA se réserve le droit de résilier immédiatement ses rapports de travail pour de justes motifs, conformément à l'art. 337 CO.

432 Consommation d'alcool et de drogue

La consommation d'alcool et de drogue pendant les heures de travail est interdite. Quiconque conduit un véhicule automobile dans l'exercice de son activité professionnelle est tenu de s'abstenir de consommer de l'alcool ou de la drogue dans les six heures précédant son entrée en service et pendant toute la durée du travail, ainsi que pendant les services de piquet.

433 Acceptation de dons

¹Le collaborateur/la collaboratrice ne doit ni accepter ni se faire promettre des dons ou d'autres avantages pour lui-même/elle-même ou pour d'autres personnes, s'ils sont en relation avec ses rapports de travail ou sa situation professionnelle.

²Les dons présentant le caractère d'un pourboire ou d'une attention d'usage dans le pays ou dans la branche sont admis dans la mesure où ils sont insignifiants. En cas de doute, leur acceptation doit être convenue avec le supérieur/la supérieure.

434 Activité accessoire

¹Si'il/elle souhaite exercer une activité accessoire pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) d'en obtenir préalablement l'autorisation écrite de PostLogistics SA. Le temps de travail maximal légal ne doit pas être dépassé.

²L'activité accessoire doit être autorisée, à condition qu'elle ne concurrence pas PostLogistics SA et que le total des heures de travail effectuées auprès de PostLogistics SA et dans le cadre de l'activité accessoire ne dépasse pas le temps de travail maximal légal. Si l'activité accessoire est exercée auprès de PostLogistics SA en sus d'une activité principale pratiquée en tant que travailleur indépendant ou auprès d'un autre employeur, le total des heures de travail effectuées ne doit pas non plus dépasser, en moyenne, le temps de travail maximal légal.

³Les nouveaux collaborateurs/collaboratrices sont tenus d'informer PostLogistics SA sur leurs éventuelles activités accessoires avant la conclusion de leur contrat de travail.

435 Mandats sur ordre de PostLogistics SA

Si le collaborateur/la collaboratrice exerce des mandats en relation avec ses rapports de travail, la remise à PostLogistics SA de tout ou partie des revenus qui en résultent fait l'objet d'un accord individuel.

436 Droits sur des inventions et d'autres biens immatériels

Tous les droits immatériels et droits voisins sur les résultats de travaux obtenus par le collaborateur/la collaboratrice dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles (y compris sur des logiciels) appartiennent exclusivement et sans restrictions à la Poste (ou à la société du groupe ou à PostLogistics SA). Au surplus, les dispositions légales régissant les droits sur les inventions, les designs et autres biens immatériels s'appliquent.

437 Certificat de travail et attestation de travail

Le collaborateur/la collaboratrice peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite. A la demande du collaborateur/de la collaboratrice, PostLogistics SA établit une attestation de travail portant uniquement sur la nature et la durée des rapports de travail.

44 Instruments de travail et remboursement des frais

440 Tenue de travail

Une tenue de travail est remise gratuitement au collaborateur/à la collaboratrice lorsqu'il/elle doit être reconnaissable aux yeux du public ou être vêtu(e) de manière uniforme dans l'intérêt de l'identité visuelle de l'entreprise.

441 Remboursement des frais

PostLogistics SA rembourse au collaborateur/à la collaboratrice tous les frais imposés par l'exécution du travail. Les détails sont fixés dans le règlement sur le remboursement des frais de PostLogistics SA.

45 Formation continue

¹PostLogistics SA encourage activement la formation continue des collaborateurs/collaboratrices, qui ont à la fois le droit et l'obligation de s'adapter à l'évolution des rapports de travail et des exigences professionnelles par ce moyen. La responsabilité en matière de formation continue incombe conjointement au supérieur/à la supérieure et au collaborateur/à la collaboratrice.

²A la demande du collaborateur/de la collaboratrice, PostLogistics SA accorde pour la formation continue:

- le temps nécessaire, payé en tout ou en partie;
- la prise en charge de tout ou partie des frais.

³Les prestations à convenir dépendent des besoins du collaborateur/de la collaboratrice, de ceux de PostLogistics SA ainsi que des ressources à disposition. Les détails sont réglés dans un accord individuel. Les refus de demandes de formation continue doivent être motivés.

⁴Les personnes employées à temps partiel jouissent en principe des mêmes possibilités de formation continue que celles occupées à plein temps.

⁵Les formations et les formations continues ordonnées par PostLogistics SA sont financées par elle et comptent comme temps de travail. Les cycles de formation ainsi que les formations et les formations continues sont régis par des accords de formation conclus individuellement.

⁶Une éventuelle obligation de remboursement dans les deux ans à compter de la fin de la formation est à convenir individuellement. Lorsque la contribution de PostLogistics SA est très élevée, le délai de remboursement peut être prolongé.

⁷Les détails sont fixés dans la réglementation sur la formation et la formation continue de PostLogistics SA.

5 Salaire et allocations

50 Principes

¹A travail équivalent, les collaborateurs/collaboratrices ont droit au même salaire. Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation.

²Le salaire est viré mensuellement sur le compte salaire désigné par le collaborateur/la collaboratrice entre le 9 et le 13 du mois suivant pour les personnes rétribuées à l'heure et, en règle générale, le 25 du mois en cours pour celles rétribuées au mois.

³Le versement du salaire a lieu en treize tranches, la treizième étant payée au mois de novembre.

⁴La part du treizième mois de salaire est incluse dans le salaire horaire.

Calcul: salaire annuel divisé par le nombre convenu d'heures de travail annuelles (selon accord sur les heures annuelles).

⁵La part des cotisations des assurances sociales légales et des autres assurances sociales à la charge du collaborateur/de la collaboratrice est déduite des composantes du salaire brut, de même que la contribution de solidarité.

⁶Le salaire initial est convenu individuellement, compte tenu de la formation, de l'expérience utilisable et de la prévision de prestation.

⁷L'évolution du salaire est au moins conforme aux dispositions réglant les salaires minimaux et se fonde également sur l'évaluation du collaborateur/de la collaboratrice.

51 Salaires minimaux selon le marché partiel et la fonction

¹Le salaire annuel minimal pour un emploi à plein temps s'élève à CHF 44 831.–. Il peut être réduit de 20 % au plus pour les collaborateurs/collaboratrices de moins de 18 ans.

²Les salaires minimaux spécifiques aux différentes fonctions sont les suivants:

Catégorie	Salaire minimal
Collaborateur/collaboratrice de magasin	CHF 44 831.–
Conducteur/conductrice catégorie B	CHF 46 887.–
Conducteur/conductrice catégorie C/D	CHF 48 944.–
Conducteur/conductrice catégorie C/E	CHF 54 084.–
Administration avec diplôme de commerce	CHF 54 084.–

52 Allocations

520 Allocations sociales

L'allocation pour enfant et l'allocation de naissance sont versées conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

521 Allocations pour travail de nuit et travail le dimanche

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

522 Allocation pour service de piquet

¹L'allocation pour service de piquet est versée lorsque, sur ordre de PostLogistics SA, le collaborateur/la collaboratrice doit se tenir à disposition en dehors de ses heures de travail ordinaires et en dehors de l'entreprise (disponibilité sur appel) pour intervenir en cas de nécessité. Elle s'élève à CHF 5.– par heure entière ou entamée de service de piquet.

²Si le collaborateur/la collaboratrice doit intervenir, la durée de l'intervention, augmentée du temps de trajet, est comptabilisée comme temps de travail ordinaire.

53 Avantages sociaux

Les collaborateurs/collaboratrices ont droit aux avantages sociaux dès la fin de la période d'essai.

Les détails sont fixés dans la réglementation sur les avantages sociaux (fringe benefits).

54 Prime d'excellence

Une prime d'excellence peut être accordée pour honorer des prestations ou un comportement extraordinaires. Elle s'élève à CHF 5000.– au plus par événement.

55 Prime de fidélité

¹La fidélité à l'entreprise est récompensée, à l'achèvement de la cinquième année de service au plus tard et ensuite tous les cinq ans, comme suit:

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

²Pour le personnel employé à temps partiel, la prime de fidélité est versée au prorata du taux d'occupation. En cas d'engagement à taux d'occupation variable, c'est le taux d'occupation moyen des cinq années précédentes qui est déterminant.

³Après l'octroi de la première prime de fidélité, si les rapports de travail prennent fin pour cause d'invalidité, d'expiration du droit au versement du salaire, de départ à la retraite ou de décès, ou encore à la suite d'une résiliation pour raisons économiques et/ou de restructuration, la prime de fidélité pour la période de cinq ans en cours est versée au prorata du temps écoulé.

56 Maintien du paiement du salaire en cas de maladie, d'accident et de grossesse

560 Maladie et grossesse

¹En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou de grossesse, le collaborateur/la collaboratrice a droit, conformément à l'art. 324a CO, au paiement intégral de son salaire dès le premier jour d'absence, selon les modalités suivantes:

Durant la ... année de service	
1 ^e	6 semaines
2 ^e	12 semaines
3 ^e	16 semaines
4 ^e à 19 ^e	24 semaines
dès la 20 ^e	48 semaines

²Toutes les rétributions présentant le caractère d'un salaire sont prises en considération pour le maintien du paiement du salaire, pour autant qu'elles aient été régulièrement payées jusqu'alors.

³La protection contre le congé est régie par le ch. 103, al. 2.

⁴Au terme de la période de paiement intégral du salaire, le collaborateur/la collaboratrice a droit à des indemnités journalières en cas de maladie couvrant 80 % du salaire. Au total, le maintien du paiement du salaire est accordé pendant 720 jours au plus sur une période de 900 jours consécutifs. PostLogistics SA conclut à cet effet une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie comportant un délai d'attente de 60 jours. En l'absence de droit au maintien du paiement intégral du salaire pendant le délai d'attente, PostLogistics SA verse 80 % du salaire jusqu'au début du droit aux prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Les conditions d'assurance stipulent que:

- après avoir épuisé son droit au paiement intégral du salaire, le collaborateur/la collaboratrice est libéré(e) du paiement de la prime pendant toute la période durant laquelle il/elle bénéficie des indemnités journalières;
- en cas de sortie de l'assurance collective, le collaborateur/la collaboratrice a la possibilité de passer dans l'assurance individuelle de l'assureur dans un délai de 90 jours; la prime de l'assurance individuelle est alors fixée en fonction de l'âge d'entrée dans l'assurance collective;
- en cas d'incapacité partielle de travail, le collaborateur/la collaboratrice a droit à des indemnités journalières correspondant à son taux d'incapacité de travail, à condition que celui-ci soit au moins de 25 %.

⁵Si les rapports de travail prennent fin, le droit au maintien du paiement du salaire s'éteint et seul subsiste le droit à l'indemnité journalière, à faire valoir auprès de l'assurance.

560a Maladie et grossesse pendant la période d'essai

En cas d'incapacité de travail non fautive par suite de maladie, d'accident ou de grossesse pendant la période d'essai, le collaborateur/la collaboratrice a droit au paiement intégral de son salaire pendant une durée correspondant à la moitié de la période d'essai déjà écoulée, mais au minimum pendant quatre semaines, sous réserve de la cessation des rapports de travail. Après l'expiration du paiement intégral du salaire, il/elle a droit à 80 % du salaire ou à l'indemnité journalière de l'assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie ou à celle de l'assurance-accidents obligatoire.

Aux fins du calcul de la durée de la période d'essai déjà écoulée, un mois entamé vaut comme un mois entier. Le droit au paiement du salaire dure au plus jusqu'à la fin des rapports de travail.

561 Accident et maladie professionnelle

Les collaborateurs/collaboratrices sont assurés contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels et celles de maladies professionnelles selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Le droit au paiement intégral du salaire se fonde sur les dispositions relatives au paiement du salaire en cas de maladie et de grossesse et s'éteint au plus tard au début du versement d'une rente. La protection contre le congé est régie par le ch. 103, al. 2.

562 Primes d'assurance

Les primes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et de l'assurance accidents non professionnels sont pour moitié à la charge du collaborateur/de la collaboratrice.

563 Obligation d'annoncer l'incapacité de travail

En cas de maladie, d'accident ou de grossesse difficile, le collaborateur/la collaboratrice doit en informer son service d'attache le plus rapidement possible et produire un certificat médical, en principe dès le premier jour d'absence.

564 Médecin de confiance

PostLogistics SA a le droit de faire vérifier l'incapacité de travail d'un collaborateur/d'une collaboratrice par MedicalService. Les frais occasionnés sont à la charge de PostLogistics SA. Si elle diffère de celle indiquée par le médecin du collaborateur/de la collaboratrice, la capacité de travail établie par MedicalService prévaut.

565 Imputation de prestations d'assurances sociales obligatoires et droit au remboursement

¹Les prestations d'indemnités journalières et de rentes versées par des assurances sociales suisses et étrangères sont imputées sur le droit au salaire, dans la mesure où elles n'excèdent pas ce dernier. PostLogistics SA peut faire valoir un droit au remboursement direct vis-à-vis de l'assurance.

²PostLogistics SA a également le droit d'exiger de l'assureur le remboursement du salaire qu'elle a volontairement versé après le terme de son obligation contractuelle de maintien du paiement du salaire et la fin des prestations des assurances d'indemnité journalière, malgré la capacité de travail réduite ou inexistante du collaborateur/de la collaboratrice; elle peut faire valoir ce droit au remboursement jusqu'à concurrence du montant des prestations (rentes et indemnités journalières) devant être servies rétroactivement pour la période concernée.

57 Maintien du paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil et de service de protection civile

¹Le droit au salaire est réglé comme suit:

- pendant l'école de recrues et le service civil: au moins 50 % du dernier salaire, sauf si le collaborateur/la collaboratrice a droit au paiement intégral du salaire selon l'échelle en vigueur pour le paiement du salaire en cas de maladie et de grossesse;
- pendant les autres services obligatoires: au moins 80 % du dernier salaire, sauf si le collaborateur/la collaboratrice a droit au paiement intégral du salaire selon l'échelle en vigueur pour le paiement du salaire en cas de maladie et de grossesse.

²Le collaborateur/la collaboratrice au bénéfice d'une allocation pour enfant perçoit l'intégralité de son salaire indépendamment du nombre d'années de service à son actif.

³Le droit au salaire correspond au moins aux prestations de l'allocation pour perte de gain (APG). L'APG revient à PostLogistics SA.

⁴Il n'y a pas de droit au salaire pour les services non obligatoires; seule l'APG est versée.

58 Paiement du salaire en cas de décès

¹Au décès d'un collaborateur/d'une collaboratrice, PostLogistics SA paie aux survivants l'équivalent d'un sixième du salaire annuel.

²Si les survivants sont dans le besoin et qu'il est établi de manière probante que le collaborateur/la collaboratrice contribuait à leur entretien, il est possible de leur accorder en sus un versement de quatre mois de salaire au plus. Ajouté aux prestations annuelles versées en espèces par l'assurance invalidité, par l'assurance vieillesse et survivants, par une caisse de pension, par l'assurance-accidents ou par une autre assurance obligatoire en cas d'accident, ce paiement ne doit pas excéder l'équivalent de la moitié du dernier salaire annuel.

Sont réputés survivants dans l'ordre de priorité suivant:

- le conjoint/la conjointe ou le/la partenaire enregistré(e) conformément à la loi sur le partenariat;
- les enfants, dans la mesure où le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) avait droit, pour eux et jusqu'à son décès, à des allocations pour enfant;
- le concubin/la concubine si le couple faisait ménage commun depuis au moins cinq ans ou avait conclu un contrat de concubinage par écrit;
- les autres personnes envers qui le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli une obligation d'assistance jusqu'à son décès.

6 Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs/collaboratrices sont assurés auprès de la Caisse de pensions Poste conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7 Durée du travail

70 Durée hebdomadaire ordinaire du travail

¹Pour un taux d'occupation de 100 %, la durée du travail est normalement répartie sur cinq jours par semaine; dans la production, elle l'est en partie sur six jours.

²L'accomplissement de la durée contractuelle du travail obéit en principe au modèle de l'annualisation du temps de travail.

- Les conducteurs/conductrices des catégories C et C/E sont soumis, en 2008 et en 2009 au moins, aux dispositions sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur les chauffeurs, OTR 1). A moyen terme, PostLogistics SA et les syndicats visent la semaine de 44 heures. Celle-ci ne sera toutefois appliquée que si les entreprises de transport réduisent la durée maximale du travail en la ramenant au moins jusqu'à 45 heures de manière généralisée.
- Pour le reste du personnel: 43 heures
(du 1.4.2013 jusqu'au 31.12.2015 45 heures).

71 Annualisation du temps de travail

¹La durée annuelle réglementaire du travail pour un emploi à plein temps est calculée de la manière suivante, compte tenu de la variation du nombre de samedis et de dimanches:

- a. semaine de six jours: (nombre de jours dans l'année – nombre de dimanches) x 7,5 heures (les heures dépendent du ch. 70);
- b. semaine de cinq jours: (nombre de jours dans l'année – nombre de dimanches – nombre de samedis) x 9 heures (les heures dépendent du ch. 70).

²La durée annuelle réglementaire du travail est déterminée en fonction du taux d'occupation. Le salaire mensuel versé dépend du taux d'occupation.

³Le solde horaire est limité à +200 heures et –50 heures au cours de l'année. A la fin de l'année de décompte, le solde horaire ne doit pas excéder +100 heures et –50 heures. Les cas d'absence prolongée par suite de maladie ou d'accident constituent une exception. Le solde positif est soit compensé en temps dans le délai de six mois, soit reporté sur l'année suivante. Si cela n'est pas possible, les heures peuvent être payées, sans supplément. La décision en la matière appartient à PostLogistics SA. Si le solde horaire négatif dépasse la limite de 50 heures, les heures excédant ce nombre sont abandonnées aux dépens de PostLogistics SA.

⁴La durée individuelle du travail prévue pour chaque mois est fixée par le supérieur/la supérieure, après concertation avec le collaborateur/la collaboratrice. Les plans de travail sont communiqués, si possible, au moins deux semaines à l'avance. Ils peuvent être modifiés à tout moment d'un commun accord, à la demande de PostLogistics SA ou du collaborateur/de la collaboratrice. L'intérêt de l'exploitation est prioritaire.

⁵Les heures de travail accomplies individuellement doivent être enregistrées de manière que le respect des dispositions légales et de celles de la présente CCT soit vérifiable. L'état de son compte individuel de temps de travail doit être communiqué au collaborateur/à la collaboratrice au moins trimestriellement ainsi qu'à sa demande. Le compte de temps de travail est soldé à la fin de l'année de décompte.

⁶En cas de résiliation des rapports de travail, un éventuel solde positif ou négatif doit être compensé pendant le délai de résiliation. Si le solde négatif résulte de travaux ordonnés par le supérieur/la supérieure, aucune compensation n'a lieu, pour autant que la résiliation des rapports de travail ne soit pas imputable à une faute du collaborateur/de la collaboratrice.

72 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

¹Les heures supplémentaires (temps de travail excédant la durée ordinaire du travail) et le travail supplémentaire (temps de travail excédant 50 heures par semaine) doivent être ordonnés par le service compétent ou approuvés en tant que tels après coup. Le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) d'exécuter ce travail en sus dans la mesure où il/elle peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Les heures supplémentaires ne donnent pas droit à un supplément.

²Pour les personnes occupées à temps partiel, il peut être convenu d'un paiement en espèces. Elles n'ont toutefois droit au supplément de 25 % que pour le travail supplémentaire excédant 50 heures par semaine. Si le temps de travail effectif dépasse régulièrement le taux d'occupation convenu pendant une longue période et si aucune diminution n'est prévisible à court terme, le collaborateur/la collaboratrice peut exiger que son taux d'occupation soit augmenté en conséquence.

73 Pauses

Les dispositions légales ci-après s'appliquent (art. 15 de la loi sur le travail):

- Le travail est interrompu par une pause d'au moins:
 - a. un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
 - b. une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
 - c. une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.
- Les pauses ne comptent comme temps de travail que si le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter sa place de travail.

74 Durée maximale du travail, heures de repos et tours de service

¹La durée maximale du travail journalier dans un tour de service est de onze heures (sans suppléments de temps); elle peut être augmentée à douze heures ponctuellement. La durée maximale d'un tour de service (temps de travail, interruptions de travail, pauses) est de douze heures; elle peut être augmentée à treize heures ponctuellement. La période de repos qui suit est donc de douze heures au moins ou, ponctuellement, de onze heures.

²Les conducteurs/conductrices des catégories C et C/E sont soumis aux dispositions sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur les chauffeurs, OTR 1).

8 Vacances et congés

80 Droit aux vacances

Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, par année civile, aux vacances payées ci-après.

- Jusque et y compris l'année civile où l'âge de 49 ans révolus est atteint: 5 semaines.
- Jusque et y compris l'année civile où l'âge de 59 ans révolus est atteint: 5 semaines + 1 jour.
- Dès le début de l'année civile où l'âge de 60 ans révolus est atteint: 6 semaines + 2 jours.

Une indemnité de vacances correspondante est versée aux collaborateurs/collaboratrices rétribués à l'heure.

81 Modalités concernant les vacances

¹Les vacances doivent en principe être prises dans le courant de l'année civile à laquelle elles se rapportent et comporter deux semaines consécutives au moins une fois dans l'année.

²Le collaborateur/la collaboratrice doit être entendu(e) avant de fixer la période des vacances. Il convient de répondre à ses souhaits, dans le cadre des possibilités de l'entreprise. Si aucun accord ne peut être trouvé, PostLogistics SA fixe la période des vacances.

³En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, les vacances sont accordées au prorata.

⁴Les vacances sont réduites d'un douzième par mois complet d'absence si, pendant l'année civile, l'absence se prolonge au-delà:

- de 30 jours d'empêchement de travailler par la faute du collaborateur/de la collaboratrice (hormis les cas de maladie ou d'accident) ou de congé non payé;
- de 60 jours par suite de maladie, d'accident, de service militaire, de service civil, de service de protection civile, de service du feu ou de congé jeunesse;
- de 90 jours par suite de grossesse et d'accouchement.

⁵Pour le calcul de la réduction des vacances, les 30, 60 ou 90 premiers jours d'absence, selon le cas, n'entrent pas en ligne de compte; les réductions de vacances sont arrondies à une demi-journée inférieure ou supérieure. Aux fins du calcul de la réduction des vacances, il est également tenu compte, au prorata, des jours où le collaborateur/la collaboratrice présen-

tait une capacité de travail partielle. Le congé de maternité n'entraîne pas de réduction des vacances.

⁶En cas d'absence par suite de maladie ou d'accident durant toute l'année civile, le droit aux vacances est supprimé pour l'année concernée.

82 Interruption des vacances

La maladie et l'accident n'interrompent les vacances que s'ils sont signalés à PostLogistics SA aussi rapidement que possible et attestés par un médecin.

83 Paiement et compensation des vacances

Le paiement des vacances n'est autorisé que lorsque les rapports de travail prennent fin sans que le collaborateur/la collaboratrice ait pu prendre ses vacances. En cas de résiliation des rapports de travail par le collaborateur/la collaboratrice ou en cas de résiliation par PostLogistics SA à la suite d'une faute du collaborateur/de la collaboratrice, les jours de vacances pris en trop peuvent être imputés sur le salaire, dans la mesure où le collaborateur/la collaboratrice n'a pas été obligé(e) de les prendre. Ce droit de PostLogistics SA au remboursement des vacances excédentaires tombe si les motifs de la résiliation des rapports de travail ne relèvent pas de la responsabilité du collaborateur/de la collaboratrice.

84 Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés payés, la fête nationale et huit jours fériés dans le canton ou au lieu du travail. Si les jours fériés tombent un dimanche ou un jour chômé pour le collaborateur/la collaboratrice, ils sont considérés comme pris.

85 Congé de maternité

¹La collaboratrice a droit à un congé de maternité payé ininterrompu de:

- 16 semaines avec 100 % du salaire, si elle a déjà accompli sa première année de service le jour de l'accouchement;
- 8 semaines avec 100 % du salaire, suivies de 8 semaines avec 80 % du salaire, dans tous les autres cas.

²L'allocation pour perte de gain (APG) revient à PostLogistics SA.

86 Congé payé

¹Le collaborateur/la collaboratrice a droit à un congé payé (liste exhaustive):

Événement	Congé payé
a. pour s'acquitter d'obligations légales:	le temps nécessaire
b. pour exercer une charge publique:	selon accord, en règle générale jusqu'à 10 jours par année civile
c. pour son propre mariage (également en cas de remariage; l'enregistrement d'un partenariat est assimilé au mariage):	2 jours
d. pour assister au mariage d'un membre de sa famille (également en cas de remariage; l'enregistrement d'un partenariat est assimilé au mariage):	1 jour
e. à la naissance d'un enfant:	2 jours, pour le père
f. pour l'adoption d'un enfant:	2 jours
g. pour le père et la mère d'enfants faisant ménage commun avec eux, afin de régler des affaires urgentes qui concernent directement les enfants et exigent la présence de l'un ou des deux parents:	selon accord, en règle générale jusqu'à 5 jours par année civile
h. en cas de maladie grave subite ou d'accident du conjoint/ de la conjointe, du concubin/de la concubine, d'un des parents ou d'un enfant:	selon accord, en règle générale jusqu'à 5 jours par année civile
i. en cas de décès du conjoint/de la conjointe, du concubin/ de la concubine, d'un des parents ou d'un enfant: Si le décès survient pendant les vacances, les jours de vacances peuvent être pris ultérieurement.	3 jours
j. pour assister à des obsèques dans des cas autres que ceux visés à la let. i:	selon accord
k. pour un déménagement en relation avec un changement du lieu de travail:	1 jour
l. pour les membres d'organes nationaux exécutifs ou législatifs des syndicats signataires:	jusqu'à 5 jours par année civile
m. pour des cours de formation et de formation continue dans le domaine syndical:	jusqu'à 3 jours sur 2 années civiles
n. pour la participation à des négociations avec l'employeur:	le temps nécessaire

²Pour les congés visés à la let. l, 140 jours par année au total sont à disposition. Les syndicats signataires s'accordent sur une clé de répartition.

87 Congé non payé

¹Sur demande écrite, le collaborateur/la collaboratrice peut bénéficier d'un congé non payé, notamment en cas de maternité ou de paternité, pour autant que la situation du service le permette.

²Si elle refuse une requête, PostLogistics SA est tenue, sur demande, de motiver sa décision par écrit. Jusqu'à 27 jours ouvrables (semaine de six jours) ou 22 jours ouvrables (semaine de cinq jours) ou jusqu'à 31 jours calendaires ou un mois civil de congé non payé, les cotisations de l'employeur à la caisse de pensions sont prises en charge par PostLogistics SA.

³Si elle accorde un congé non payé, PostLogistics SA peut assurer au collaborateur/à la collaboratrice qu'il/elle retrouvera ensuite son poste. S'il lui est impossible de le faire, elle s'efforce de lui proposer, au terme du congé non payé, un autre poste correspondant au contrat individuel de travail en vigueur jusque là. Si cela n'est pas possible, les rapports de travail sont résiliés, moyennant l'observation du délai de congé. Si le congé non payé dure au moins une année, PostLogistics SA a le droit de résilier les rapports de travail pour la fin du congé.

⁴Si le congé non payé dure plus d'un mois, les dispositions du règlement de prévoyance de la Caisse de pensions Poste (article 13, alinéa 2) s'appliquent.

88 Absences

Les absences planifiables (service militaire, etc.) doivent être annoncées au service d'attache en temps utile.

9 Différends entre PostLogistics SA et les collaborateurs/collaboratrices

¹En cas de différends avec PostLogistics SA, le collaborateur/la collaboratrice peut faire appel à tout moment, au choix, en qualité de personne de confiance, à:

- une personne représentant un syndicat signataire (ou un avocat mandaté par ce dernier);
- un membre de la commission du personnel;
- une autre personne faisant partie de l'entreprise.

²Les litiges entre PostLogistics SA et un collaborateur/une collaboratrice donné ressortissent aux tribunaux civils ordinaires.

10 Cessation des rapports de travail

100 Résiliation d'un commun accord

PostLogistics SA et le collaborateur/la collaboratrice peuvent, d'un commun accord, mettre fin à tout moment aux rapports de travail. Le contrat résolutoire requiert la forme écrite.

101 Cessation sans résiliation

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge AVS ordinaire;
- b. au décès du collaborateur/de la collaboratrice;
- c. à l'expiration de la durée du contrat;
- d. à la naissance du droit à une rente d'invalidité complète (rente AI).

102 Résiliation du contrat de durée indéterminée

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par PostLogistics SA et par le collaborateur/la collaboratrice.

1020 Délais de congé

¹Sous réserve de la résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs (art. 337 ss CO), sont applicables les délais de congé suivants:

- pendant la période d'essai: sept jours pour la fin d'une semaine;
- pendant la première année de service: un mois pour la fin d'un mois;
- dès la deuxième année de service: trois mois pour la fin d'un mois;
- dès 50 ans révolus et 20 ans de service, si PostLogistics SA résilie les rapports de travail pour des raisons économiques ou de réorganisation de l'exploitation et que le collaborateur/la collaboratrice ne souhaite pas un délai plus court: cinq mois.

²Des délais de congé plus longs peuvent d'un commun accord être convenus dans le CIT.

1021 Forme

La résiliation doit être notifiée par écrit et, si l'autre partie le demande, motivée par écrit.

103 Protection contre les congés

¹Après la fin de la période d'essai, la résiliation des rapports de travail par PostLogistics SA pour des raisons dont le collaborateur/la collaboratrice répond personnellement (prestations insuffisantes, comportement déficient, etc.) doit être précédée d'un avertissement écrit avec menace de résiliation. Si PostLogistics SA omet l'avertissement, le collaborateur/la collaboratrice a droit, en raison de la violation de cette prescription de forme, à une indemnité correspondant à deux mois de salaire. Si nécessaire, des mesures visant à améliorer les prestations ou à modifier le comportement du collaborateur/de la collaboratrice sont convenues avec celui-ci/celle-ci. Il est possible de fixer également un délai de mise à l'épreuve. Trois ans après l'expiration de ce délai, les faits qui ont conduit à l'avertissement ne peuvent plus être utilisés contre le collaborateur/la collaboratrice.

²PostLogistics SA ne peut résilier les rapports de travail pendant une incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident que moyennant l'observation des périodes légales de protection (art. 336c CO) et au plus tôt pour la date à laquelle le droit du collaborateur/de la collaboratrice au maintien du paiement intégral de son salaire s'éteint. Demeure réservée la transformation des rapports de travail en raison de la survenance d'une invalidité complète ou partielle donnant droit à une rente de l'AI et de la caisse de pensions.

³En complément à l'art. 336, al. 2, let. b, CO, le congé est également abusif lorsque le collaborateur/la collaboratrice concerné(e) siège dans un organe de participation prévu par la présente CCT ou est annoncé(e) à PostLogistics SA en tant que personne de confiance d'un syndicat signataire et que PostLogistics SA ne peut prouver qu'elle avait un motif fondé de résiliation. Dans tous ces cas, l'indemnité s'élève à douze mois de salaire au plus.

⁴Au surplus, les dispositions légales s'appliquent.

104 Mesures en cas de résiliation des rapports de travail

Avant de résilier les rapports de travail sans qu'il y ait faute du collaborateur/de la collaboratrice, PostLogistics SA prend toutes les mesures qui peuvent être raisonnablement exigées d'elle pour garder le collaborateur/la collaboratrice à son service.

11 Domaine social

110 Institutions sociales

PostLogistics SA peut soutenir des institutions sociales en faveur de ses collaborateurs/collaboratrices. Dans ce contexte, elle met si possible à profit les offres de la Poste en matière de restaurants du personnel, de service social et de préparation à la retraite. Dans les situations de détresse financière, PostLogistics SA peut apporter un soutien ciblé, soit directement, soit par le biais des syndicats signataires ou de tiers.

111 Mesures pour les collaborateurs/collaboratrices à capacité de rendement diminuée

PostLogistics SA s'efforce de garder à son service les collaborateurs/collaboratrices dont la capacité de rendement est diminuée pour raisons de santé et qui, de ce fait, ne peuvent plus travailler autant qu'auparavant sans qu'il y ait faute de leur part. Dans de tels cas, le salaire minimal peut être réduit de manière appropriée (imputation des prestations des assurances sociales).

112 Plan social

¹Si PostLogistics SA est amenée à procéder à des licenciements collectifs au sens de l'art. 335d CO (le délai de 30 jours selon l'al. 1 ne s'applique pas; le nombre de licenciements est comptabilisé par événement), des négociations doivent être engagées en temps utile en vue de la conclusion d'un plan social destiné à prévenir et à réduire les conséquences négatives pour les collaborateurs/collaboratrices concernés. Le plan social règle les moyens devant être mis à disposition par PostLogistics SA ainsi que l'affectation de ces moyens (p. ex. placement de personnel, reconversion, indemnités de départ). Des organes paritaires chargés de décider de l'affectation des moyens à disposition et de la mise en œuvre du plan social sont constitués.

²En cas de mesures de réorganisation n'entraînant pas de licenciement collectif au sens indiqué ci-dessus, mais conduisant à des modifications des rapports de travail d'un nombre élevé de collaborateurs/collaboratrices, PostLogistics SA s'engage à en informer la commission d'entreprise de PostLogistics SA en temps utile et à identifier avec elle les mesures propres à prévenir et à réduire les conséquences négatives pour les collaborateurs/collaboratrices concernés (degré 2 de participation). Dans les autres cas, une éventuelle commission du personnel est intégrée au processus.

12 Rapports entre PostLogistics SA et les syndicats

120 Respect de la CCT et paix du travail

¹Les parties contractantes sont tenues de veiller au respect de la présente CCT. A cette fin, elles interviennent auprès de leurs membres soumis à la CCT PostLogistics SA en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leur pouvoir de direction, la loi et éventuellement leurs statuts.

²Si, exceptionnellement, une question importante relevant des rapports contractuels exige que la présente CCT soit modifiée ou complétée pendant sa durée de validité, les parties contractantes engagent des négociations sur cette question.

³Si un conflit est imminent ou a déjà éclaté, les parties contractantes s'emploient à le régler immédiatement. Elles s'engagent à s'abstenir de tout moyen de combat pendant la durée de validité de la présente CCT (paix absolue du travail).

121 Participation

1210 Codécision (degré 3)

Le droit de codécision est valable pour toutes les questions réglées dans la présente CCT.

1211 Droit de discussion/droit d'être entendu (degré 2)

¹L'organe de participation du niveau concerné

- est entendu avant qu'une décision définitive ne soit prise;
- peut présenter des propositions en vue de déclencher un processus décisionnel.

²Il doit être tenu compte des propositions et des prises de position de manière appropriée. Si PostLogistics SA n'en tient pas ou que partiellement compte, elle en donne la raison; l'exposé des motifs a lieu en général oralement et, sur demande, par écrit.

1212 Information (degré 1)

L'organe de participation du niveau concerné a le droit d'être informé à temps et de manière exhaustive sur toutes les affaires dont il doit avoir connaissance pour s'acquitter de ses tâches en bonne et due forme. L'organe de participation peut exiger un éclaircissement par le biais d'une discussion.

1213 Tableau de participation

(L'énumération ci-après des objets, degrés et niveaux de participation est exhaustive.)

Degré 1 = information

Degré 2 = droit de discussion/droit d'être entendu

Degré 3 = codécision

Objets de la participation	Niveau		
	Syndicats: – Communication – transfair	Commission d'entreprise PostLogistics SA	Commissions du personnel (niveau filiales/ zones territoriales)
CCT PostLogistics SA et annexes	3	–	–
Plan social	2	–	–
Négociations salariales	3	–	–
Règlements relatifs à la CCT	2	–	–
Domaine de l'exploitation (p. ex. locaux de restauration et de détente)	–	–	2
Décisions entrepreneuriales importantes	1	1	1
Choix et mise en œuvre de mesures concernant un groupe de collaborateurs/collaboratrices (hormis les licenciements collectifs)	–	2	–

1214 Organes de participation/charges liées à la participation

¹Les droits de participation sont exercés par les organes ci-après, composés de collaborateurs/collaboratrices de PostLogistics SA, pour autant qu'au moins un cinquième du personnel le souhaite:

- au niveau de l'entreprise: par la commission d'entreprise (CoEnt) PostLogistics SA;
- au niveau de la région/des sites d'exploitation: par les commissions du personnel (CoPe).

²PostLogistics SA aide les organes de participation à assumer leurs tâches. Elle accorde aux membres de la CoEnt et des CoPe les congés nécessaires pour participer aux discussions avec PostLogistics SA (temps de préparation: jusqu'à la moitié du temps de réunion ou selon entente). PostLogistics SA met l'infrastructure suivante à disposition:

- salle de réunion (avec matériel tel que rétroprojecteur, chevalet de conférence, etc.), pour autant qu'elle existe et qu'elle soit libre, gratuitement pour les CoEnt et CoPe et, à titre exceptionnel, pour les syndicats signataires;
- téléphone, fax, PC, photocopieuse : gratuitement dans les limites usuelles (cf. ch. 33 al. 4).

12140 Commission d'entreprise (CoEnt PostLogistics SA)

¹La CoEnt est l'organe compétent en matière de participation du personnel au sein de PostLogistics SA.

²La CoEnt se compose en principe de cinq à sept membres, qui font également partie d'une CoPe.

³La direction de PostLogistics SA invite la CoEnt à des réunions communes au moins deux fois par an. La CoEnt peut aussi demander la tenue de réunions en communiquant leur ordre du jour. Selon les cas, la CoEnt peut s'adjoindre des experts membres des syndicats signataires.

12141 Commissions du personnel (CoPe)

¹Dans les régions et sur les sites d'exploitation (à partir de dix collaborateurs/collaboratrices), le personnel peut constituer une CoPe, dont les membres sont issus de ses rangs. Les collaborateurs/collaboratrices désignent les membres de la CoPe. S'ils ne parviennent pas à s'entendre ou s'il y a davantage de candidatures que de sièges à pourvoir, les membres de la CoPe sont désignés par voie d'élection. L'élection a lieu selon une procédure simplifiée. Les détails sont fixés dans le règlement concernant l'élection des CoPe.

²La CoPe se compose en règle générale de cinq membres, sept au maximum, ou, sur les petits sites, de trois membres.

³Elle se constitue elle-même, étant entendu qu'au moins le président/la présidente et son suppléant/sa suppléante doivent être désignés. En cas d'égalité des voix, celle du président/de la présidente est prépondérante.

121410 Réunions et compétence

¹La direction de la région ou du site d'exploitation invite la CoPe à une réunion commune au moins une fois par an. La CoPe peut aussi demander la tenue de réunions en communiquant leur ordre du jour.

²La CoPe n'est pas compétente pour traiter de questions individuelles en matière de personnel.

121411 Décisions

¹La CoPe peut statuer lorsqu'au moins la moitié de ses membres sont présents. Les décisions prises par voie de circulation doivent être approuvées par tous les membres de la CoPe.

²La CoPe peut émettre des directives relatives à son organisation interne et à la répartition des tâches entre ses membres.

121412 Devoir de discrétion

Les membres des organes de participation sont tenus, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise n'ayant pas qualité pour assurer la défense des intérêts des collaborateurs/collaboratrices, de garder le secret sur les affaires concernant l'exploitation dont ils prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

122 Négociations salariales annuelles

Chaque partie contractante peut exiger, jusqu'au 15 octobre de chaque année, la tenue de négociations portant sur des mesures collectives en matière de rémunération (y compris les composantes liées à la situation) et soumettre ses propositions aux autres parties contractantes.

PostLogistics SA remet préalablement aux syndicats signataires les informations pertinentes sur la marche des affaires, ainsi que – sous la forme de statistiques impersonnelles – sur les salaires et les allocations. Les négociations salariales reposent sur divers critères, en particulier la situation économique de PostLogistics SA, la comparaison avec ses concurrents, l'évolution de la productivité, la situation sur le marché du travail ainsi que l'évolution du coût de la vie (renchérissement). Les parties contractantes peuvent également fixer les salaires et les allocations pour une durée supérieure à un an. A défaut d'entente entre les parties contractantes, chacune d'elles peut saisir la commission paritaire de conciliation le 31^{er} décembre au plus tard.

123 Contribution de solidarité

1230 Principes

¹PostLogistics SA perçoit des collaborateurs/collaboratrices soumis au champ d'application de la présente CCT une contribution mensuelle de solidarité de:

- CHF 12.– pour un taux d'occupation moyen de 50 % ou plus;
- CHF 6.– pour un taux d'occupation moyen inférieur à 50 %.

²Les contributions de solidarité sont versées dans un fonds géré de manière paritaire.

³Les parties contractantes veillent à ce que les prestations financées par le fonds de contribution de solidarité profitent à l'ensemble des collaborateurs/collaboratrices soumis à la présente CCT. Le fonds peut servir à financer des frais liés au personnel, en rapport avec l'élaboration, le renouvellement et l'exécution de la présente CCT ainsi qu'avec la défense collective des intérêts des collaborateurs/collaboratrices de PostLogistics SA.

⁴PostLogistics SA peut verser des contributions financières au fonds de contribution de solidarité.

1231 Encaissement/Remboursement

La contribution de solidarité est prélevée chaque mois sur le salaire et versée au fonds de contribution de solidarité. Les syndicats signataires peuvent facturer au fonds de contribution de solidarité les contributions versées par leurs membres. Il leur incombe de rembourser ces contributions à ces derniers.

124 Règlement de conflits et conciliation

1240 Règlement de conflits entre les parties

¹En cas de divergences d'opinions à propos de l'application de la présente CCT, les parties contractantes essaient de s'entendre par des négociations directes.

²Si aucun accord n'est trouvé, une séance de conciliation réunissant des responsables des parties est organisée. PostLogistics SA doit y être représentée par le membre compétent de la Direction du groupe Poste, tandis que les syndicats signataires y délèguent chacun leur président/présidente.

1241 Commission paritaire de conciliation (CPC)

¹Si la tentative de régler les différends par le biais d'une conciliation entre les responsables des parties échoue, chaque partie peut saisir la commission paritaire de conciliation (CPC), conformément aux dispositions applicables en la matière.

²La CPC se compose de son président/sa présidente, de deux membres du groupe Poste et d'un membre de chacun des deux syndicats signataires, ainsi que d'un membre suppléant pour chacune des parties.

³Le président/la présidente de la CPC est désigné(e) conjointement par les parties contractantes. Si elles ne parviennent pas à s'entendre, elles demandent à la présidence du Tribunal fédéral de procéder à la nomination.

12410 Compétence

La CPC est compétente en matière de conciliation des litiges survenant entre les parties. Avant l'ouverture de la procédure devant la CPC, ou en cours de procédure, les parties peuvent convenir de conférer à la CPC le pouvoir de statuer en tant que tribunal arbitral sur toute question demeurant litigieuse (par analogie avec l'art. 5 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail). La convention d'arbitrage doit être approuvée par toutes les parties contractantes.

12411 Procédure

¹Au cours d'une procédure simple et rapide, la CPC essaie d'amener les parties contractantes à trouver un accord. Les dispositions du Code de procédure civile du canton de Berne sur la procédure sommaire s'appliquent à titre subsidiaire.

²La procédure est ouverte par la réception, par la/les partie(s) à la CCT défenderesse(s), d'une demande motivée par écrit. Les autres parties contractantes doivent recevoir simultanément un double de la demande. La/les partie(s) défenderesse(s) doit/doivent transmettre les dossiers au président/à la présidente de la CPC dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande.

³Toutes les parties contractantes doivent formuler leurs conclusions et les motiver dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande.

⁴Le président/la présidente soumet aux parties contractantes une proposition de solution fondée sur leurs conclusions en leur fixant un délai pour prendre position. Après réception des prises de position, le président/la présidente décide s'il/elle va discuter de la proposition de solution seul(e) avec les parties ou la présenter en séance de commission.

⁵Si la proposition de solution est présentée à la CPC, celle-ci invite les parties à l'instance à négocier oralement et procède à leur audition. Tous les moyens de preuve doivent être présentés au plus tard lors de cette négociation.

⁶Dans les deux mois qui suivent l'ouverture de la procédure, la CPC doit soumettre aux parties à l'instance, par écrit, une proposition de règlement votée à la majorité des voix de la CPC. Pour que la commission puisse statuer valablement, il faut que tous ses membres soient présents. En cas d'empêchement d'un membre, il est fait appel au membre suppléant.

⁷Si les parties à l'instance ne refusent pas expressément la proposition de règlement dans un délai de 15 jours, celle-ci est considérée comme acceptée.

⁸Les parties contractantes doivent s'abstenir d'aborder le litige en public pendant toute la durée de la procédure devant la CPC.

12412 Coûts

Chaque partie assume les frais que la procédure lui occasionne. Les frais de la CPC et de son secrétariat sont pris en charge pour moitié par PostLogistics SA et pour moitié par les syndicats signataires. Ceux-ci sont autorisés à imputer ces frais proportionnellement sur le fonds de contribution de solidarité.

13 Dispositions finales

130 Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation

¹La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes peut la résilier pour la fin d'une année civile moyennant un préavis de six mois, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2009. La résiliation vaut pour toutes les parties contractantes et doit être notifiée par écrit.

²Toutes les prescriptions du personnel précédemment en vigueur (notamment le règlement du personnel de PostLogistics SA) sont abrogées pour la date d'entrée en vigueur de la présente CCT. Les dispositions transitoires sont réservées.

131 Régime sans convention

¹Sous un régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT résiliée sont considérées comme dispositions inhérentes aux CIT jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais pendant six mois au plus. Pendant cette période, la paix du travail selon le ch. 120 doit être respectée.

²Pendant cette période, les collaborateurs/collaboratrices continuent de verser la contribution de solidarité visée au ch. 123.

³Sous un régime sans convention, les organes prévus dans la présente CCT sont maintenus aussi longtemps qu'aucune des parties contractantes n'en exige la dissolution.

132 Dispositions transitoires pour le personnel actuel

1320 Collaborateurs/collaboratrices actuels

¹Les dispositions de la présente CCT s'appliquent automatiquement à partir du 1^{er} janvier 2008 à tous les collaborateurs/collaboratrices actuels relevant de son champ d'application. Font exception ceux dont les rapports de travail auront été résiliés avant le 31 décembre 2007, mais n'auront pas encore pris fin. Ils resteront soumis à l'ancien droit jusqu'à leur départ.

²Les garanties de salaire en faveur des anciens collaborateurs d'ExpressPost sont maintenues jusqu'à fin 2009, ainsi que les parties contractantes en ont convenu.

1321 Exercice des droits de participation

Jusqu'à ce que la commission d'entreprise soit constituée, les droits de participation sont exercés par la commission spécialisée PostLogistics SA.

Berne, le 1^{er} janvier 2013

PostLogistics SA

Président du conseil d'administration:

Dieter Bambauer

Responsable Personnel:

Markus Klopfenstein

syndicom

Syndicat des médias et de la communication

Co-président:

Alain Carrupt

Directeur du secteur Poste:

Fritz Gurtner

Syndicat transfair

Présidente:

Chiara Simoneschi-Cortesi

Responsable de la branche Poste/Logistique: René Fürst

La présente CCT SGr est publiée en allemand, en français et en italien. La version allemande a servi de base aux négociations.

La CCT SGr est disponible auprès des parties contractantes.

Edition d'avril 2013

PostLogistics SA
Viktoriastrasse 21
3030 Berne

LA POSTE 

MIXTE
Papier
FSC® C006019



2013-048 (P) 03.2013