

	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

	Page
2.14 Vacances	19
2.14.1 Durée des vacances	19
2.14.2 Prise de vacances	19
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	26
2.19.6 Primes et allocations spéciales	26
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	28
2.21.3 Réintégration	29
2.21.4 Principes du maintien du versement du salaire	29
2.21.5 Prestations en cas de maladie	29
2.21.6 Prestations en cas d'accident	30
2.21.7 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	31
2.21.8 Paiement du salaire après le décès	32

	Page
2.22 Prévoyance professionnelle	33
2.23 Droits et obligations	33
2.23.1 Confidentialité	33
2.23.2 Don et acceptation de cadeaux	33
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	35
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	37
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	39
2.32 Plan social	39
3 Dispositions obligationnelles	40
3.1 Négociations salariales	40
3.2 Collaboration entre les parties à la CCT	40
3.2.1 Généralités	40
3.2.2 Droits de participation	41
3.2.3 Objets de la participation	41
3.3 Paix du travail	42
3.4 Disposition à négocier	42
3.5 Conflits entre les parties à la CCT	42
4 Durée de validité	43
5 Annexe 1: Jours fériés assimilés à des dimanches	44

	Page
6 Annexe 2: Salaire	46
6.1 Salaires minimaux	46
6.1.1 Salaires minimaux 2016 pour les collaborateurs selon la CCT PostFinance SA	46
6.2 Régions salariales	46
7 Annexe 3: Dispositions transitoires	50
7.1 Rapports de travail	50
7.2 Prestations en cas de maladie et d'accident	50
7.3 Congé de paternité et congé d'adoption	50
7.4 Reprise des salaires actuels	50
7.5 Rémunération basée sur la performance dans la vente (RBPV)	51
7.6 Prime de fidélité	51
7.7 Indemnité pour les jours fériés versée aux travailleurs occasionnels	52

Table des abréviations

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

1 Champ d'application

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

¹La présente CCT s'applique aux collaborateurs/collaboratrices de PostFinance SA (ci-après dénommée l'employeur) entretenant des rapports de travail au sens des art. 319 ss CO.

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

1.2 Exceptions

Sont exclus du champ d'application de la présente CCT

- a. les collaborateurs/collaboratrices au-dessus de l'échelon de fonction 9
- b. 5 pour cent au maximum des collaborateurs/collaboratrices en-dessous de l'échelon de fonction 10
- c. les stagiaires

2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

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

²L'employeur conclut avec les collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT un CIT écrit. La présente CCT fait partie intégrante du CIT. Le CIT fixe au minimum:

- le début des rapports de travail
- en cas de rapports de travail de durée déterminée: la durée
- le taux d'occupation
- l'activité
- l'échelon de fonction
- le salaire initial
- le lieu de travail

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

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

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

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

2.2 Temps d'essai

¹Le temps d'essai dure trois mois. Le CIT peut prévoir un temps d'essai inférieur ou une renonciation au temps d'essai.

²En cas de passage d'une société du groupe entièrement consolidée à PostFinance 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

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

²Les rapports de travail 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.

³Les 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.

⁴Si 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)

¹L'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.

²Le 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.

³Si 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.

⁴Le 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

¹L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent convenir dans le CIT que le collaborateur/la collaboratrice fournit un travail occasionnel.

²Le taux d'occupation annuel moyen des collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 ne peut excéder 20 pour cent.

³L'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.

⁴Les 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.

⁵Les 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).

⁶Lorsqu'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.

⁷Le plan social (ch. 2.32) ne s'applique pas aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1.

2.6 Personnel intérimaire

¹Les travailleurs intérimaires affectés à des tâches tombant dans le champ d'application de la présente CCT ne peuvent être employés par PostFinance SA pour une durée ininterrompue supérieure à douze mois. Si PostFinance 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.

²L'al.1 s'applique par analogie à la location de services au sein du groupe.

³Lorsqu'elle conclut des contrats avec des entreprises de location de services, PostFinance 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

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

²A 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.

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

⁴Les sites de PostFinance SA «Centre de calcul Zofingue», «Centre de calcul Engelhalde» et «Siège principal de PostFinance SA y c. annexe dans la PostFinance Arena» ont valeur de lieux d'affectation au sein d'une même zone d'affectation.

2.8 Lieu d'affectation différent du lieu de travail

¹Lorsque le lieu de travail et le lieu d'affectation attribué par l'employeur différent, 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.

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

2.9 Remboursement des frais

¹L'employeur rembourse aux collaborateurs/collaboratrices tous les frais nécessairement engendrés par l'exécution du travail.

²En 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 2^e 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)

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

2.10 Temps de travail

2.10.1 Enregistrement des 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

¹La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des collaborateurs/collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 42 heures.

²Il 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

Les pauses rémunérées prévues au ch. 2.10.4 ne sont prises 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

¹Les 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.

²Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque jour, au maximum à deux pauses rémunérées au sens de l'al. 1.

³Si 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

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

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

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

⁴Pour les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel, 84 heures supplémentaires par année civile sont payées sans supplément de salaire.

Les autres heures supplémentaires au cours de la même année civile sont rémunérées avec un supplément de salaire de 25 pour cent.

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

2.10.6 Travail supplémentaire

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

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

³Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être 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

¹L'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

²Il y a lieu de tenir compte de manière adéquate des besoins des collaborateurs/collaboratrices dans la planification des affectations.

³L'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

¹Les 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.

²Les 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 du plan d'affectation.

³Lorsqu'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.

⁴La 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.

⁵Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser dix heures négatives ni cinquante heures positives.

⁶Si 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.

⁷S'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

¹Les 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.

²Les 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) 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 du plan d'affectation
- 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

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

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

⁵Si le 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.

⁶Si 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.

⁷L'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)

¹Les 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.

²Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit à aucun moment dépasser dix heures négatives ni cinquante heures positives.

³Les 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.

⁴Si 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

¹L'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'allègement du temps de travail pour une formation continue.

²Le droit légal aux vacances, de même que le travail supplémentaire, ne peuvent être transférés sur un compte épargne-temps.

³En 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.

⁴Les 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

¹Les 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).

²Après 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.

³L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices conviennent de la date d'une réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1.

⁴Les autres conditions d'engagement ainsi que la fonction restent si possible inchangées.

⁵Si 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.

⁶Le 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

¹Les 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.

²Si 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.

³Les 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.

⁴Les 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

¹Les 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.

²Pour 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

³Pour 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.

⁴Si 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.

⁵Les 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 au aux suppléments.

⁶En 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.

⁷Les 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

¹Les 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.

²Pour 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.

³Les 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.

⁴En 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.

⁵Le 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.

⁶Le 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

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

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

³L'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

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

- jusqu'à l'année civile du 59^e anniversaire: six semaines
- dès l'année civile du 60^e anniversaire: sept semaines

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

2.14.2 Prise de vacances

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

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

2.14.3 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

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

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

³En 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

¹L'employeur peut offrir aux collaborateurs/collaboratrices la possibilité de choisir entre salaire, vacances et temps de travail.

²Le 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

¹L'employeur octroie aux collaborateurs/collaboratrices un total de neuf jours fériés payés, définis à l'annexe 1. Les jours fériés au lieu de travail sont déterminants.

²Dans 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.

³Si des jours fériés au sens de l'annexe 1 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.

⁴La 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.

⁵Les 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.

⁶Lorsque des jours fériés au sens de l'annexe 1 tombent durant les vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.

2.17 Congés et absences

2.17.1 Congé de maternité

¹Les 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.

²Les éléments du salaire mentionnés au ch. 2.22 al. 2 sont pris en compte dans la détermination du salaire net.

³Les 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

¹Après 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.

²Si 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

¹L'employeur soutient les collaborateurs/collaboratrices ayant des obligations de prise en charge familiale dans l'exercice de celles-ci, dans la mesure du possible.

²Ce 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

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

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

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

2.18 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

¹Le versement du salaire annuel intervient en 13 parties.

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

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

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

⁵Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de rembourser les prestations de l'employeur intervenues à tort ainsi que les déductions salariales qui n'ont, à tort, pas été effectuées. Cela s'applique en particulier aux prestations de l'employeur sans motif valable, pour un motif non réalisé ou pour un motif ultérieurement disparu.

2.19.2 Fixation du salaire et système de rémunération

¹Le salaire dépend de la fonction et de la performance.

²Des salaires minimaux sont définis pour chaque échelon de fonction. Les salaires minimaux tiennent compte des différences régionales dans la situation du marché du travail (cf. annexe 2).

³Au 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 des niveaux de salaire.

2.19.3 Classement des fonctions par échelons de fonction

2.19.3.1 Principes

¹Les 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.

²Les 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.

³Pour 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	EF	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Opérations et production	EF	1	2	3	4	5	6	7	8	9
141	Collaborateur/Collaboratrice exploitation PostFinance	1 – 3									
142	Spécialiste exploitation PostFinance	3 – 6									
143	Conseiller/Conseillère à la clientèle PostFinance	5 – 6									
150	Conduite d'équipe PostFinance	5 – 7									
151	Direction d'UO d'exploitation PostFinance	8 – 9									
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									
210	Direction d'équipe/d'unité spécialisée entretien et artisanat	4 – 8									
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									

N°	Domaines de fonctions/ Chaînes de fonctions										
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

¹À 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.

²Les 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

¹L'employeur peut verser des primes assurées et non assurées basées sur des systèmes de primes.

²L'employeur peut verser des allocations spéciales assurées et non assurées à hauteur de 30 000 francs au maximum par année et par collaborateur.

³L'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

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

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

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

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

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

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

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

- frais de négociation des syndicats signataires de la convention pour l'établissement et le développement ultérieur de la CCT
- frais d'impression de la CCT et du matériel d'information, et frais d'autres mesures d'information
- frais encourus par les syndicats signataires de la convention pour les organes paritaires de la CCT
- administration du fonds de contribution

- frais des cours de formation continue des syndicats prévus dans le règlement
- 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

¹Chaque 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.

²Dans des cas particuliers, l'employeur peut exiger pour les absences la remise d'un certificat médical dès le premier jour d'absence.

³Si 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

¹Les 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.

²Dans les cas visés à l'al. 1, le salaire peut être inférieur au salaire minimum.

2.21.4 Principes du maintien du versement du salaire

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

²L'employeur a une créance (en remboursement) directe vis-à-vis des assurances légales ou contractées par l'entreprise. L'employeur peut par conséquent exiger de l'entité tenue au paiement que les prestations en cours ou ultérieures lui soient versées directement, jusqu'à concurrence des prestations salariales et des avances de même nature et destination qu'il a fournies.

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

2.21.5 Prestations en cas de maladie

¹Les 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).

²Le 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.

³Les primes d'assurances sont réparties entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur comme suit: $\frac{1}{3}$ pour le collaborateur/la collaboratrice, $\frac{2}{3}$ pour l'employeur. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.

⁴En 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.

⁵Pendant 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.

⁶Le 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.

⁷Lors 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

¹Les 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.

²Les 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.

³En 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).

⁴En 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.

⁵En 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.

⁶Le 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

¹Lorsque 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/collabora-

trices 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

²Les 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.

³Les éléments du salaire mentionnés au ch. 2.22 al. 2 sont prises en compte dans la détermination du salaire net.

⁴Les allocations du régime des allocations APG sont en principe acquises à l'employeur.

⁵Si 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

¹Au décès d'un collaborateur/d'une collaboratrice, l'employeur verse aux survivants un montant total correspondant au sixième du salaire annuel.

²Sont 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

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

⁴En 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

¹Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s conformément aux dispositions légales et réglementaires de la caisse de pensions Poste.

²Le 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

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

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

2.23.2 Don et acceptation de cadeaux

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

²Les libéralités sont autorisées, pour autant qu'elles aient le caractère de pourboires et attentions usuels dans le pays ou la branche. En cas de

doute, il y a lieu de recueillir l'approbation de son supérieur/sa supérieure avant l'acceptation.

2.23.3 **Activité lucrative accessoire et charges publiques**

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

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

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

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

2.24 **Propriété intellectuelle**

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

²Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s d'informer l'employeur immédiatement, par écrit, de la naissance de tels droits ou de telles expectatives. Le devoir d'information s'applique même lorsqu'il existe des doutes quant au fait que les droits ou expectatives soient nés dans l'exercice des activités au service de l'employeur.

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

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

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

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

2.25 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

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

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

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

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

2.27 Protection de la personnalité

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

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

2.28 Participation au sein de l'entreprise

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

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

2.29 Protection des données et surveillance électronique

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

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

³L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non autorisés et la transmission sans droit. Il veille à ce que seules aient accès à ces données personnelles les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches (cet accès se limitant aux seules données nécessaires à cette fin) ou auxquelles les collaborateurs/collaboratrices ont donné leur accord par écrit. Le droit d'accès et de consultation doit être limité à un cercle de personnes aussi restreint que possible.

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

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

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

2.30 Modifications et cessation des rapports de travail

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

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

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

2.30.2 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 d'invalidité complète

2.30.3 Résiliation et délais de congé

¹Les 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

²Les 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.

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

2.30.4 Motifs de résiliation

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

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

2.30.5 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

¹Dès 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.

²Si 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.

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

⁴En 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

¹L'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.

²Si 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

³Si 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.

⁴Si 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.

⁵En 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

¹En 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

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

2.31 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices

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

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

2.32 Plan social

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

3 Dispositions obligationnelles

3.1 Négociations salariales

¹PostFinance 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.

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

³Les critères pour les négociations salariales sont en particulier:

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

⁴L'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.

⁵Les parties à la CCT peuvent aussi fixer les salaires et allocations pour une période supérieure à une année.

⁶Si 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.

⁷Les mesures relatives aux salaires sont mises en œuvre en avril.

⁸Les parties à la CCT règlent les détails.

3.2 Collaboration entre les parties à la CCT

3.2.1 Généralités

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

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

³Les parties à la CCT règlent les autres détails.

3.2.2 Droits de participation

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

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

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

3.2.3 Objets de la participation

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

Objet de 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 1 ^{er} 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
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 PostFinance SA	1
Dispositions d'application	1

3.3 Paix du travail

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

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

3.4 Disposition à négocier

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

²Particulièrement lorsque PostFinance 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.

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

3.5 Conflits entre les parties à la CCT

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

²Les parties à la CCT règlent les détails.

4 Durée de validité

¹La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et prend fin le 31 décembre 2018.

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

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

5 Annexe 1: 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	Epiphanie	Anniversaire de l'instauration Rép. NE	St-Joseph	Immaculée Conception	Assomption	Näfelsler 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 1: 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	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									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			8
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

6 Annexe 2: Salaire

6.1 Salaires minimaux

¹Le 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.

²Le 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.

³Lorsque des personnes plus jeunes sont engagées, le salaire défini à l'al. 2 peut être réduit de 10 pour cent au plus.

⁴Le diviseur pour la conversion d'un salaire annuel en salaire horaire est 2192.

6.1.1 Salaires minimaux 2016 pour les collaborateurs selon la CCT PostFinance SA

	Région A	Région B	Région C	Région D
EF 1	54 800	52 400	51 200	50 000
EF 2	54 800	52 400	51 200	50 000
EF 3	55 860	53 460	52 260	51 060
EF 4	60 901	58 501	57 301	56 101
EF 5	66 035	63 635	62 435	61 235
EF 6	70 198	67 798	66 598	65 398
EF 7	76 136	73 736	72 536	71 336
EF 8	82 790	80 390	79 190	77 990
EF 9	90 438	88 038	86 838	85 638

6.2 Régions salariales

¹L'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.

²La 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, Chésereux, Choulex, Coinsins, Collex-Bossy, Collonge-Bellerive, Cologne, Commugny, Conignon, 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, Rüschnikon, 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, Bärswil, Bellinzona, Belmont-sur-Lausanne, Belp, Biel/Bienne, Bioley-Orjulaz, Birmenstorf (AG), Birr, Birrhard, Bolligen, Bösingens, 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, Rapperswil, 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.

7 Annexe 3: Dispositions transitoires

7.1 Rapports de travail

¹Les 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 1^{er} janvier 2016, une offre pour le maintien des rapports de travail fondée sur les conditions d'engagement stipulées dans la nouvelle CCT.

²Les collaborateurs/collaboratrices au-dessus de l'échelon de fonction 9 reçoivent de l'employeur dans le respect du délai de congé pour le 1^{er} janvier 2016, une offre pour le maintien des rapports de travail fondée sur les conditions d'engagement des cadres moyens.

³Le 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.

7.2 Prestations en cas de maladie et d'accident

¹Pour les incapacités de travail en cours pour cause de maladie ou d'accident ayant débuté entre le 31 décembre 2001 et le 1^{er} janvier 2016, le maintien du versement du salaire est régi par les règles applicables à la date du cas.

²En 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.

7.3 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 1^{er} janvier 2016.

7.4 Reprise des salaires actuels

¹Les salaires (hors allocations et primes) des collaborateurs/collaboratrices dont les rapports de travail avec l'employeur ont débuté avant le 1^{er} 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.

²Pour les collaborateurs/collaboratrices qui avaient droit à une allocation marché du travail fixe avant le 1^{er} janvier 2016, cette allocation est intégrée au salaire.

³Pour les collaborateurs/collaboratrices qui avaient droit à une allocation forfaitaire pour conducteur/conductrice d'automobiles employé(e) dans le transport de marchandises avant le 1^{er} janvier 2016, cette allocation est intégrée au salaire.

⁴Les salaires de collaborateurs/collaboratrices qui, à partir du 1^{er} janvier 2016, sont inférieurs au salaire minimum de l'échelon de fonction concerné sont adaptés en deux étapes, comme suit:

- a. le 1^{er} janvier 2017, au moins jusqu'à 3 pour cent au-dessous du salaire minimal déterminant selon la présente CCT
- b. le 1^{er} janvier 2018, au moins le salaire minimum de l'échelon de fonction concerné selon la CCT

7.5 Rémunération basée sur la performance dans la vente (RBPV)

Toutes les conventions «Prime cible» en cours sont résiliées avec effet au 31.12.2015 et remplacées par une nouvelle convention, entrant en vigueur le 01.01.2016.

7.6 Prime de fidélité

¹Les 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.

²Les 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.

³Le 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).

⁴Dans 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.

⁵Les 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.

7.7 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 1^{er} janvier 2016 et qui fournissent un travail occasionnel au sens du ch. 2.5 ne sera pas augmenté à partir du 1^{er} 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 1^{er} janvier 2016 correspond au salaire de base avant le 1^{er} janvier 2016, déduction faite de l'indemnité pour les jours fériés prévue au ch. 2.5 al. 5.