Convention collective de travail
Poste CH

Valable à partir du 1er janvier 2025

État au 1er avril 2025

En collaboration avec:

syndicom transfair

La Poste Suisse SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne

Poste CH SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne

Poste CH Réseau SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne

Poste CH Communication SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne

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

transfair – Le syndicat
Hopfenweg 21
Case postale
3000 Berne 14

Table des matières

		Page
	Table des abréviations	**7**
1	**Champ d'application**	**8**
1.1	**Champ d'application personnel et lié à l'entreprise**	**8**
1.2	**Exceptions**	**8**
1.3	**Bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s**	**8**
2	**Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail**	**10**
2.1	**Généralités**	**10**
2.2	**Temps d'essai**	**11**
2.3	**Rapports de travail de durée déterminée**	**11**
2.4	**Taux d'occupation avec option (option TO)**	**11**
2.5	**Travail rétribué à l'heure**	**12**
2.6	**Personnel intérimaire**	**12**
2.7	**Lieu de travail, lieu d'affectation et zone d'affectation**	**13**
2.8	**Lieu d'affectation différent du lieu de travail**	**14**
2.9	**Remboursement des frais**	**14**
2.10	**Temps de travail**	**15**
2.10.1	Enregistrement du temps de travail	15
2.10.2	Durée hebdomadaire de travail	15
2.10.3	Pauses non rémunérées	16
2.10.4	Pauses de courte durée	16
2.10.5	Heures supplémentaires et travail supplémentaire	16
2.10.6	Séparation entre vie privée et vie professionnelle	17
2.11	**Modèles d'horaires de travail**	**17**
2.11.1	Horaire de travail selon le plan d'affectation pour un taux d'occupation inférieur à 90%	17
2.11.2	Horaire de travail selon le plan d'affectation pour un taux d'occupation supérieur ou égal à 90%	19
2.11.3	Horaire variable (GLAZ)	21
2.11.4	Compte épargne-temps	21
2.11.5	Réduction du taux d'occupation pour les collaborateurs/ collaboratrices plus âgé(e)s	22
2.11.6	Travail en déplacement	22
2.12	**Travail du soir, de nuit et du dimanche**	**23**
2.12.1	Généralités	23
2.12.2	Supplément de salaire pour le travail du soir	23

		Page
2.12.3	Suppléments de temps et de salaire pour le travail de nuit	23
2.12.4	Supplément de salaire pour le travail du dimanche	24
2.13	**Indemnité de piquet**	**25**
2.14	**Vacances**	**25**
2.14.1	Durée des vacances	25
2.14.2	Prise de vacances	25
2.14.3	Suppléments de vacances pour le travail du soir, de nuit et du dimanche	26
2.14.4	Interruption des vacances	26
2.14.5	Réduction des vacances	26
2.14.6	Compensation et paiement des vacances	26
2.15	**Congé non payé**	**27**
2.16	**Jours fériés**	**27**
2.17	**Absences**	**27**
2.17.1	Congé de maternité	27
2.17.2	Congé de l'autre parent (ancien congé de paternité) / congé d'adoption	28
2.17.3	Congé parental commun	28
2.17.4	Garantie de retour	28
2.17.5	Absences payées	29
2.17.6	Soutien aux soins aux membres de la famille	30
2.17.7	Formation continue	30
2.18	**Dialogue**	**31**
2.19	**Salaire, allocations et déductions**	**31**
2.19.1	Généralités	31
2.19.2	Fixation du salaire et système de rémunération	31
2.19.3	Classement des fonctions par échelons de fonction	32
2.19.4	Allocations familiales	32
2.19.5	Contributions à la garde d'enfants en dehors du cadre familial	32
2.19.6	Primes et allocations spéciales	32
2.19.7	Contribution aux frais d'exécution	33
2.20	**Prime de fidélité**	**33**
2.21	**Empêchement de travailler**	**33**
2.21.1	Obligation d'aviser, certificat médical	33
2.21.2	Médecin-conseil	34
2.21.3	Réintégration	34
2.21.4	Principes du maintien du versement du salaire	34
2.21.5	Prestations en cas de maladie	35
2.21.6	Prestations en cas d'accident	36
2.21.7	Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	37

		Page
2.21.8	Paiement du salaire après le décès	38
2.22	**Prévoyance professionnelle**	**38**
2.23	**Droits et obligations**	**38**
2.23.1	Confidentialité	38
2.23.2	Don et acceptation de cadeaux	39
2.23.3	Activité lucrative accessoire et charges publiques	39
2.23.4	Responsabilité des collaborateurs/collaboratrices	39
2.24	**Propriété intellectuelle**	**39**
2.25	**Vêtements de travail**	**40**
2.26	**Égalité de traitement**	**40**
2.26*bis*	**Collaborateurs/Collaboratrices de longue date et plus âgé(e)s**	**41**
2.27	**Égalité salariale**	**41**
2.28	**Protection de la personnalité**	**42**
2.29	**Protection de la santé**	**42**
2.30	**Participation au sein de l'entreprise**	**43**
2.31	**Protection des données et surveillance électronique**	**43**
2.32	**Modifications et cessation des rapports de travail**	**44**
2.32.1	Changement temporaire du lieu de travail ou du domaine d'activité	44
2.32.2	Cessation sans résiliation	44
2.32.3	Résiliation et délais de congé	45
2.32.4	Motifs de résiliation	45
2.32.5	Forme de la résiliation	45
2.32.6	Protection contre le licenciement	45
2.32.6.1	Avertissement	45
2.32.6.2	En cas d'incapacité de travail de longue durée pour cause de maladie ou d'accident	46
2.32.6.3	Licenciement abusif	47
2.33	**Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices**	**47**
2.34	**Plan social**	**47**
3	**Dispositions obligationnelles**	**48**
3.1	**Application de la CCT faîtière**	**48**
4	**Durée**	**49**
5	**Annexe 1: Personnes en formation**	**50**
5.1	**Champ d'application**	**50**
5.2	**Droit applicable**	**50**
5.3	**Affectations des personnes en formation dans des entreprises tierces**	**50**

Page

5.4 Lieu de travail 50
5.5 Temps de travail 51
5.6 Vacances 51
5.7 Jours fériés 51
5.8 Congés et absences 51
5.8.1 Absences payées 51
5.8.2 Congé non payé 51
5.9 Activité lucrative accessoire 52
5.10 Services militaires et civils 52
5.11 Salaires, allocations, primes et remboursement des frais (frais professionnels) 52
5.12 Contribution aux frais d'exécution 52
5.13 Résiliation du contrat d'apprentissage 52

6 Annexe 2: Jours fériés 53

7 Annexe 3: Salaire 55
7.1 Salaire minimum et conversion du salaire annuel en salaire horaire 55
7.1.1 Fourchettes salariales (état au 1er janvier 2025) 55
7.2 Régions de rémunération 55

Table des abréviations

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

1 Champ d'application

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

[1] La présente CCT s'applique aux collaborateurs/collaboratrices de La Poste Suisse SA, Poste CH SA, Poste CH Réseau SA et Poste CH Communication SA (ci-après dénommée l'employeur ou Poste CH) entretenant des rapports de travail au sens des art. 319 ss CO.
[2] La CCT s'applique directement à tous les collaborateurs/collaboratrices membres d'un syndicat signataire. Pour les autres collaborateurs/collaboratrices, les dispositions normatives de la présente CCT s'appliquent sur la base du CIT.
[3] La CCT s'applique également aux bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s conformément au ch. 1.3.

1.2 Exceptions

Les catégories de personnel indiquées ci-après sont exclues du champ d'application de la présente CCT:

a. les collaborateurs/collaboratrices au-dessus de l'échelon de fonction 9
b. les collaborateurs/collaboratrices exerçant des fonctions de direction, de spécialistes et de gestion de projet qui, au 31 décembre 2024, sont engagé(e)s selon les conditions d'engagement du personnel d'encadrement
c. les collaborateurs/collaboratrices avec rémunération variable titulaires d'un CIT selon les conditions d'engagement du personnel d'encadrement
d. les autres collaborateurs/collaboratrices actuel(le)s qui en font la demande et les collaborateurs/collaboratrices nouvellement engagé(e)s qui, dans certains cas, exercent des fonctions en marge de celles des cadres
e. les stagiaires (à l'exception des stagiaires engagé(e)s selon le ch. 5.1 let. b et c annexe 1)

1.3 Bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s

[1] Les dispositions de la présente CCT s'appliquent en principe aux bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s. Sont considérées comme telles les personnes qui ont été préalablement soumises à cette CCT et dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagées après avoir pris une retraite ordinaire ou anticipée. Demeurent réservées les dispositions énoncées ci-après.
[2] L'engagement à un taux d'occupation jusqu'à 20% fait l'objet d'une rétribution à l'heure conformément au ch. 2.5. En cas de taux d'occupation supérieur à 20%, la rétribution est mensuelle.

[3] Les bénéficiaires de rente avec rétribution mensuelle sont assuré(e)s auprès de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie jusqu'à l'âge de 70 ans révolus selon les conditions d'assurance. Les collaborateurs/collaboratrices âgé(e)s avec une rétribution mensuelle et les collaborateurs/collaboratrices avec une rétribution à l'heure ne sont pas couvert(e)s par l'assurance IJM. Le maintien du versement du salaire est calculé selon l'échelle bernoise.
[4] Les prestations en cas d'accident se fondent sur le ch. 2.21.6.
[5] Les bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu après l'âge de 65 ans ne sont plus assuré(e)s auprès de la Caisse de pensions Poste. Demeurent réservées les dispositions du règlement de la Caisse de pensions Poste en cas de départ à la retraite différé.
[6] Une réaffiliation auprès de la Caisse de pensions Poste en tant que bénéficiaire de rente réengagé(e) avant d'avoir l'âge ordinaire de la retraite défini dans le règlement de ladite caisse intervient, pour autant que le seuil d'entrée prévu par le règlement soit atteint.
[7] Les bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s sont en principe soumis(es) aux mêmes conditions de travail qu'avant leur départ à la retraite, pour autant qu'ils/elles exercent les mêmes fonctions.
[8] Les dispositions du plan social ne s'appliquent pas aux bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s.

2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

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

[2] L'employeur conclut avec les collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT un CIT écrit ou sous forme électronique. Les déclarations de consentement interviennent par une signature ou par voie électronique dans la forme prévue à cet effet par l'employeur. 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'échelon de fonction
- le salaire initial
- le lieu de travail
- la désignation de la fonction

[3] Lors de la conclusion du CIT, les collaborateurs/collaboratrices reçoivent un exemplaire de la présente CCT. Ils/Elles confirment la réception par leur signature ou par voie électronique dans la forme prévue à cet effet par l'employeur. Toute modification de la présente CCT entraîne automatiquement l'adaptation correspondante des rapports de travail, à condition qu'il en résulte une amélioration. En cas de dégradation des conditions, l'adaptation est effectuée moyennant un préavis de trois mois. L'employeur informe les collaborateurs/collaboratrices des modifications le plus tôt possible. Les collaborateurs/collaboratrices sont en droit de refuser une modification de la CCT par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la communication, laquelle doit mentionner expressément ce droit. Les collaborateurs/collaboratrices qui ne font pas usage de ce droit sont réputé(e)s accepter la modification à la date annoncée. En cas de refus de la modification, l'employeur peut exercer son droit de résiliation pour cause de modification du contrat de travail.

[4] Si un collaborateur/une collaboratrice quitte une société entièrement consolidée du groupe La Poste Suisse SA et est réengagé(e) au sein d'une société du groupe soumise à la présente CCT dans les douze mois qui suivent, la durée d'engagement atteinte jusqu'à son départ est intégralement comptée. En cas d'interruption d'une durée maximale de trois ans pour cause de parentalité, les années d'engagement avant la parentalité sont comptabilisées.

[5] Lorsque des personnes sont soumises à la présente CCT dans le cadre d'un rachat d'entreprise, la durée d'engagement auprès de leur ancien employeur est comptée.

[6] L'engagement peut dépendre du contenu de l'extrait du casier judiciaire ainsi que d'une appréciation médicale de l'aptitude. Au besoin, l'employeur est en droit d'exiger des documents supplémentaires, p. ex. un extrait du registre des poursuites. La conclusion du contrat de travail peut dépendre du résultat de ces clarifications. L'employeur peut réitérer sa demande de clarifications en cours d'engagement et subordonner la poursuite du contrat de travail à leur résultat.
[7] En cas de changement de fonction, l'al. 6 s'applique par analogie, pour autant que les clarifications soient liées à la nouvelle activité et justifiées par des impératifs internes ou prescrites par la loi.

2.2 Temps d'essai

[1] Le temps d'essai dure trois mois. Le CIT peut prévoir un temps d'essai inférieur ou une renonciation au temps d'essai.
[2] En cas de passage d'une société du groupe entièrement consolidée à une société du groupe soumise à la présente CCT, il est renoncé au temps d'essai.

2.3 Rapports de travail de durée déterminée

[1] L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent prévoir dans le CIT une limitation de la durée des rapports de travail.
[2] Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être établis pour une durée maximale de dix-huit mois. Si les rapports de travail sont maintenus au-delà de cette durée, ils sont réputés être de durée indéterminée.
[3] Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être prolongés au maximum deux fois pour une durée déterminée, mais la durée totale ne doit pas excéder dix-huit mois.
[4] S'il s'écoule plus de trois mois entre la fin d'un contrat de travail et le début du contrat de travail suivant, les rapports de travail de durée déterminée suivants peuvent à nouveau durer dix-huit mois au plus. La succession de plusieurs rapports de travail de durée déterminée requiert dans tous les cas un motif objectif.
[5] Un temps d'essai et/ou un délai de congé peuvent être convenus dans le CIT.

2.4 Taux d'occupation avec option (option TO)

[1] L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent, à titre exceptionnel, convenir dans le CIT que l'employeur est en droit d'augmenter ou de réduire le taux d'occupation du collaborateur/de la collaboratrice engagé(e) pour une durée indéterminée, à raison de 20% au plus (calculé sur la base du taux d'occupation actuel), si des impératifs d'exploitation l'exigent.

[2] Le taux d'occupation fixé à l'al. 1 peut être adapté au maximum une fois par année civile, moyennant un préavis correspondant au délai de congé stipulé au ch. 2.32.3 al. 1 et 2.
[3] Si le collaborateur/la collaboratrice démissionne dans les dix jours qui suivent la réception du préavis visé à l'al. 2, le taux d'occupation reste identique pour toute la durée du délai de congé.
[4] Le plan social mentionné au ch. 2.34 ne s'applique pas aux adaptations du taux d'occupation conformément à l'al. 1.

2.5 Travail rétribué à l'heure

[1] L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent convenir dans le CIT que le collaborateur/la collaboratrice fournit un travail rétribué à l'heure.
[2] Le taux d'occupation annuel moyen des collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 ne peut excéder 20%.
[3] L'employeur peut proposer des affectations aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1. Les collaborateurs/collaboratrices peuvent accepter ou refuser les affectations proposées.
[4] Les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 perçoivent un supplément de salaire de 2,5%. 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 (réintégration) et 2.21.5 (prestations en cas de maladie) ne s'appliquent pas à ces collaborateurs/collaboratrices.
[5] Les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 ont droit à une indemnité pour les jours fériés à hauteur de 3,75% et à une indemnité de vacances de 13,04% (jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils/elles atteignent l'âge de 59 ans révolus) ou 15,56% (dès l'année civile au cours de laquelle ils/elles atteignent l'âge de 60 ans révolus).
[6] Le plan social (ch. 2.34) ne s'applique pas aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1.

2.6 Personnel intérimaire

[1] Les intérimaires affecté(e)s à des tâches tombant dans le champ d'application de la présente CCT ne peuvent être employé(e)s pour une durée ininterrompue supérieure à douze mois. Si l'employeur souhaite employer l'intérimaire au-delà de cette durée, il doit lui offrir un contrat de travail de durée indéterminée fondé sur la présente CCT.
[2] En cas d'engagement de personnel intérimaire pour une durée prolongée, l'employeur conduit régulièrement des entretiens de bilan.

[3] S'il ressort des entretiens de bilan qu'une collaboration est visée pour une durée supérieure à douze mois, l'intérimaire peut prétendre à un contrat de travail de durée indéterminée dès que la durée de la mission a atteint dix mois (ininterrompus ou sur une période totale de douze mois).
[4] Les périodes et durées relatives au droit à un contrat de travail définies aux al. 1 et 3 peuvent, d'entente avec les partenaires sociaux, être prolongées pour certains sites en cas de circonstances exceptionnelles.
[5] Les al. 1 à 3 s'appliquent par analogie à la location de services au sein du groupe.
[6] Lorsqu'il conclut des contrats avec des entreprises de location de services, l'employeur convient que les intérimaires sont soumis(es), pour ce qui concerne le temps de travail et le salaire, aux dispositions de la présente CCT.
[7] L'obligation de verser un supplément au personnel à temps partiel à partir de 60 heures supplémentaires (voir ch. 2.11.1 al. 11) ne s'applique pas au personnel intérimaire.

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

[1] Un lieu de travail est fixé dans le CIT. La prise de service intervient au lieu de travail ou à un lieu d'affectation attribué par l'employeur, situé dans la zone d'affectation visée à l'al. 2.
[2] À compter du lieu de travail, l'étendue de la zone d'affectation se définit comme suit:

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

Si un lieu d'affectation remplit les conditions de la let. a ou de la let. b, il se situe dans la zone d'affectation. Il y a lieu d'emprunter en principe les transports publics. Exceptionnellement, pour autant que ce soit opportun et raisonnable, le véhicule à moteur est à utiliser.
[3] Si des impératifs d'exploitation le justifient, l'employeur peut exceptionnellement attribuer aux collaborateurs/collaboratrices du travail hors de la zone d'affectation.
[4] En cas d'affectations régulières en dehors du lieu de travail, il convient de tenir compte de la situation personnelle et familiale du collaborateur/de la collaboratrice.

2.8 Lieu d'affectation différent du lieu de travail

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

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

Il y a lieu d'emprunter en principe les transports publics. Exceptionnellement, pour autant que ce soit opportun et raisonnable, le véhicule à moteur est à utiliser.

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

2.9 Remboursement des frais

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

[2] En cas de prestation de travail fournie 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'une voiture privée
– 30 centimes par kilomètre en cas d'utilisation d'autres véhicules à moteur à partir de 50 centimètres cubes
– ou le coût du billet en cas d'utilisation des transports publics (abonnement demi-tarif, en principe 2e classe)
– les frais de stationnement payés pour raisons professionnelles sur présentation des justificatifs originaux correspondants

En cas d'utilisation d'un véhicule privé, seuls les frais supplémentaires pour le trajet supplémentaire par rapport au trajet entre le domicile et 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 de midi et du soir: 17 francs maximum par repas
– frais d'hébergement: selon les frais effectifs (base: hôtel trois étoiles)

N'ont en principe pas droit à l'indemnité de repas les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent sur un site, où un restaurant du personnel pratiquant des tarifs préférentiels est accessible, et les collaborateurs/collaboratrices,

qui peuvent accéder sur leur lieu d'affectation à un restaurant du personnel pratiquant des tarifs préférentiels. Toute exception est réglée d'entente avec les responsables de conduite.
[3] Le personnel du réseau de filiales est soumis aux règles suivantes:
En cas d'affectation dans un rayon de plus de 8 à 25 kilomètres (en cas d'utilisation de la voiture) ou de plus de 8 à 25 minutes (en cas d'utilisation des transports publics) du lieu de travail et à l'extérieur de son lieu de domicile (pour les grandes communes, le numéro postal d'acheminement à six chiffres s'applique), une indemnité forfaitaire de 25 francs est accordée. Cette indemnité inclut les dépenses pour le transport, l'indemnité de repas et les frais de stationnement. Dans des cas justifiés, si des frais supplémentaires sont encourus sur une longue période représentative, il est possible de présenter une demande afin de convenir d'une solution alternative individuelle. Les règles de remboursement des frais énoncées à l'al. 2 s'appliquent également au personnel du réseau de filiales affecté en dehors du rayon défini de 25 kilomètres / 25 minutes.
[4] Il est possible de convenir de règles distinctes pour les collaborateurs/collaboratrices qui se déplacent en permanence dans le cadre de leur travail.
[5] Les autres détails sont réglés dans le règlement sur les frais.

2.10 Temps de travail

2.10.1 Enregistrement du temps de travail

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

2.10.2 Durée hebdomadaire de travail

[1] La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des collaborateurs/collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 42 heures.
[2] Les heures ouvrées ordinaires de l'entreprise sont 6h00–20h00 les jours ouvrables. Elles peuvent à titre exceptionnel être réglées différemment.
[3] Il convient de respecter une semaine de cinq jours, dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet. Il convient d'éviter, si possible, que les collaborateurs/collaboratrices travaillent plus de cinq jours dans la semaine pendant plus de deux semaines dans le mois.

2.10.3 Pauses non rémunérées

Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins:

– une demi-heure, pour une durée de travail quotidienne supérieure à sept heures
– une heure, pour une durée de travail quotidienne supérieure à neuf heures

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

2.10.4 Pauses de courte durée

[1] Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une pause rémunérée de quinze minutes, comptant comme temps de travail, lorsque la durée de travail ininterrompue prévue (pause comprise) est au moins égale à trois heures et demie.

[2] Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque jour, au maximum à une pause rémunérée au sens de l'al. 1.

[3] Si les collaborateurs/collaboratrices le souhaitent, ils/elles peuvent faire une seconde pause de courte durée pendant la journée, dans la mesure des possibilités de l'exploitation. Cette pause n'est toutefois pas comptée comme temps de travail.

[4] Si les collaborateurs/collaboratrices travaillent exclusivement sur écran (y compris vidéocodage, saisie de données), ils/elles ont droit à des pauses supplémentaires de cinq minutes par heure de travail complète.

2.10.5 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

[1] Les heures supplémentaires sont les heures fournies au-delà du temps de travail convenu contractuellement, jusqu'à la durée maximale légale du travail.

[2] Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur les dates de la compensation, celles-ci sont déterminées par l'employeur. Dans des cas dûment réglementés, les heures supplémentaires sont payées, et ce en principe sans supplément.

[3] Les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel 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 en temps utile pour limiter et réduire le nombre d'heures supplémentaires et peuvent éventuellement convenir d'une adaptation du taux d'occupation.

[4] Le travail supplémentaire se définit comme les heures fournies au-delà de la durée maximale légale du travail.
[5] La durée maximale légale du travail peut être dépassée à titre exceptionnel, en particulier en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail ou pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise.
[6] Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être compensé par un congé de même durée. Si aucune compensation n'est possible dans un délai raisonnable, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25%.
[7] Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire ne sont en principe accomplis que lorsque des impératifs d'exploitation l'exigent.

2.10.6 Séparation entre vie privée et vie professionnelle

[1] L'employeur respecte la sphère privée de ses collaborateurs/collaboratrices.
[2] Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de ne pas répondre aux appels téléphoniques et de ne pas consulter les messages durant leur temps libre, sans que cela ne leur soit préjudiciable.
[3] Les collaborateurs/collaboratrices peuvent refuser les affectations demandées à court terme ou durant leur temps libre, sans que cela leur soit préjudiciable.
[4] Les prestations de travail nécessaires fournies en dehors du temps de travail habituel (p. ex. appels téléphoniques de longue durée, lecture d'informations internes nécessaires) peuvent en principe être enregistrées comme temps de travail.

2.11 Modèles d'horaires de travail

[1] L'employeur détermine le modèle d'horaires de travail applicable au collaborateur/à la collaboratrice.
[2] L'employeur tient compte de l'état de santé et de la situation personnelle des collaborateurs/collaboratrices pour la gestion des modèles d'horaires de travail, la planification et la répartition des affectations et veille au respect de l'obligation de les communiquer en temps utile.

2.11.1 Horaire de travail selon le plan d'affectation pour un taux d'occupation inférieur à 90%

[1] Les collaborateurs/collaboratrices accomplissent leur travail sur la base de la planification des affectations.
[2] Les collaborateurs/collaboratrices sont informé(e)s deux semaines à l'avance de leurs affectations prévues (y compris des horaires et durées prévues).

[3] Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit, d'un commun accord avec leurs collègues au sein de l'équipe et leurs responsables de conduite, de définir des jours bloqués fixes durant la semaine, pendant lesquels on ne peut pas prévoir leur affectation, sauf s'ils/si elles en émettent expressément le souhait dans une situation précise. Les jours bloqués visent à permettre aux collaborateurs/collaboratrices à temps partiel de concilier leur travail pour l'employeur avec leurs autres obligations et impératifs. Les jours bloqués sont en règle générale définis une fois par an.
[4] Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de connaître de façon définitive leurs matinées et leurs après-midis de congé au cours d'une semaine (hors jours bloqués) au moins deux semaines à l'avance. Dans le cadre des heures ouvrées ordinaires, sont considérées comme des matinées de congé les périodes non travaillées jusqu'à 12h30 et comme des après-midis de congé les périodes non travaillées à partir de 12h30. Des affectations durant les matinées et les après-midis de congé sont également possibles moyennant des préavis plus courts, mais peuvent, en tout temps et sans justification, être refusées par les collaborateurs/collaboratrices.
[5] Des principes analogues, réglés séparément s'appliquent aux unités soumises aux régimes du travail par équipe et du travail de nuit.
[6] La planification du travail doit être faite de manière à respecter en règle générale une durée quotidienne minimale du travail correspondant à 50% de la durée quotidienne moyenne du travail selon le taux d'occupation. Cette règle ne vaut pas pour les samedis.
[7] La durée exacte d'une affectation peut être modifiée à court terme, après concertation avec les collaborateurs/collaboratrices et dans le cadre des heures ouvrées ordinaires de l'entreprise, si des impératifs d'exploitation l'exigent (p. ex. du fait de la variation des volumes ou des flux de clientèle).
[8] La réduction d'une affectation prévue n'est possible que si le solde horaire actuel du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e) est inférieur à vingt heures négatives. S'il résulte de la réduction d'une affectation un solde de vingt heures négatives ou plus, la durée de l'affectation prévue est réputée effectuée dans tous les cas, même en cas de réduction.
[9] Lorsque l'annulation ou la réduction d'une affectation intervient à court terme et que les collaborateurs/collaboratrices souhaitent tout de même fournir la prestation de travail conformément à la planification des affectations, l'affectation correspondante est réputée effectuée si le motif de l'annulation ou de la réduction est imputable à l'employeur.

[10] Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit pas dépasser 100 heures supplémentaires ni 50 heures négatives. Le respect de cette limite est garanti deux fois par an au moyen d'une remise à zéro.
[11] Le solde excédant 100 heures supplémentaires à la date de la remise à zéro est payé ou, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e), transféré sur un compte épargne-temps. Les heures supplémentaires sont payées sans supplément jusqu'à hauteur de 60 heures par année et avec un supplément de 25% au-delà de 60 heures par année.
[12] À la date de la remise à zéro, les collaborateurs/collaboratrices ont le droit, s'ils/si elles le souhaitent, de planifier des jours de congé isolés mais au maximum la moitié en jours du solde de temps positif. Cette planification a lieu d'entente avec l'équipe et doit intervenir immédiatement après la date de la remise à zéro. Cette règle s'applique pour les heures supplémentaires jusqu'à 100 heures au plus. En cas de solde horaire supérieur à 100 heures supplémentaires, la règle énoncée à l'al. 11 s'applique.
[13] À la date de la remise à zéro, le solde horaire excédant 50 heures négatives est supprimé au détriment de l'employeur, sauf si cet excédent est imputable au collaborateur/à la collaboratrice.

2.11.2 Horaire de travail selon le plan d'affectation pour un taux d'occupation supérieur ou égal à 90%

[1] Les collaborateurs/collaboratrices accomplissent leur travail sur la base de la planification des affectations.
[2] Les collaborateurs/collaboratrices sont informé(e)s deux semaines à l'avance de leurs affectations prévues (y compris des horaires et durées prévues).
[3] Lors de la planification des affectations, il y a lieu de tenir compte des impératifs personnels des collaborateurs/collaboratrices, après consensus avec leurs collègues au sein de l'équipe et avec leurs responsables de conduite.
[4] Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de connaître de façon définitive leurs matinées et leurs après-midis de congé au cours d'une semaine au moins deux semaines à l'avance. Dans le cadre des heures ouvrées ordinaires de l'entreprise, sont considérées comme des matinées de congé les périodes non travaillées jusqu'à 12h30 et comme des après-midis de congé les périodes non travaillées à partir de 12h30. Des affectations durant les matinées et les après-midis de congé sont également possibles moyennant des préavis plus courts, mais peuvent, en tout temps et sans justification, être refusées par les collaborateurs/collaboratrices.
[5] Des principes analogues, réglés séparément s'appliquent aux unités soumises aux régimes du travail par équipe et du travail de nuit.

[6] La planification du travail doit être faite de manière à respecter en règle générale une durée quotidienne minimale du travail correspondant à 50% de la durée quotidienne moyenne du travail selon le taux d'occupation. Cette règle ne vaut pas pour les samedis.
[7] La durée exacte d'une affectation peut être modifiée à court terme, après concertation avec les collaborateurs/collaboratrices et dans le cadre des heures ouvrées ordinaires de l'entreprise, si des impératifs de l'exploitation l'exigent (p. ex. du fait de la variation des volumes ou des flux de clientèle).
[8] La réduction d'une affectation prévue n'est possible que si le solde horaire actuel du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e) est inférieur à vingt heures négatives. S'il résulte de la réduction d'une affectation un solde de vingt heures négatives ou plus, la durée de l'affectation prévue est réputée effectuée dans tous les cas, même en cas de réduction.
[9] Lorsque l'annulation ou la réduction d'une affectation intervient à court terme et que les collaborateurs/collaboratrices souhaitent tout de même fournir la prestation de travail conformément à la planification des affectations, l'affectation correspondante est réputée effectuée si le motif de l'annulation ou de la réduction est imputable à l'employeur.
[10] Le solde horaire des collaborateurs/collaboratrices ne doit pas dépasser 100 heures supplémentaires ni 50 heures négatives. Le respect de cette limite est garanti deux fois par an au moyen d'une remise à zéro.
[11] Dans le cas des collaborateurs/collaboratrices pour lesquels/lesquelles la loi sur le travail prescrit une durée maximale du travail de 45 heures, le solde horaire ne doit pas dépasser vingt heures négatives.
[12] Le solde excédant 100 heures supplémentaires à la date de la remise à zéro est payé ou, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e), transféré sur un compte épargne-temps. Les heures supplémentaires sont payées sans supplément.
[13] À la date de la remise à zéro, les collaborateurs/collaboratrices ont le droit, s'ils/si elles le souhaitent, de planifier des jours de congé isolés mais au maximum la moitié en jours du solde de temps positif. Cette planification a lieu d'entente avec l'équipe et doit intervenir immédiatement après la date de la remise à zéro. Cette règle s'applique pour les heures supplémentaires jusqu'à 100 heures au plus. En cas de solde horaire supérieur à 100 heures supplémentaires, la règle énoncée à l'al. 12 s'applique.
[14] À la date de la remise à zéro, le solde horaire au-delà de la limite prévue pour les heures négatives est supprimé au détriment de l'employeur, sauf si cet excédent est imputable au collaborateur/à la collaboratrice.

2.11.3 Horaire variable (GLAZ)

[1] Les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au modèle d'horaire variable peuvent organiser leur temps de travail de manière autonome durant les heures ouvrées de l'entreprise, sous réserve des besoins de cette dernière et des éventuelles heures de présence.
[2] Le solde horaire doit être compris dans une fourchette de +100 heures et –50 heures. Pour les collaborateurs/collaboratrices dont le taux d'occupation est supérieur ou égal à 90%, le solde horaire ne doit pas dépasser vingt heures négatives.
[3] Les collaborateurs/collaboratrices peuvent, avec l'accord de leurs responsables de conduite, compenser un solde horaire positif, en heures ou en jours. En règle générale, dix jours de compensation au maximum peuvent être pris durant une année civile. Les demi-journées sont prises en compte dans le calcul du nombre de jours de compensation pris.
[4] Si le solde horaire atteint 80% de la fourchette maximale, les collaborateurs/collaboratrices définissent d'entente avec leurs responsables de conduite les mesures à prendre pour la suite.
[5] Les heures positives peuvent, d'un commun accord, être payées à tout moment et dans tous les cas sans supplément. Les heures peuvent également être transférées sur un compte épargne-temps, d'un commun accord. Les heures négatives doivent être compensées par du travail ou, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice, par des heures positives disponibles sur d'autres comptes de temps, sauf si les heures négatives sont imputables à l'employeur. Dans ce dernier cas, les heures négatives sont supprimées ou réduites au détriment de l'employeur.

2.11.4 Compte épargne-temps

[1] L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir par écrit ou par voie électronique que le temps de travail fourni et le solde de vacances seront transférés sur un compte épargne-temps et peuvent être pris à une date ultérieure sous forme de congés ou d'allégement du temps de travail pour une formation continue. Les déclarations de consentement interviennent par une signature ou par voie électronique dans la forme prévue à cet effet par l'employeur.
[2] Lors de l'ouverture du compte épargne-temps, il y a lieu de convenir de son utilisation et de la date d'utilisation prévue.
[3] Le droit légal aux vacances, de même que le travail supplémentaire, ne peuvent être transférés sur un compte épargne-temps.

[4] En principe, le nombre d'heures de travail accumulées sur un compte épargne-temps ne doit pas dépasser 250. S'il est prévu d'utiliser le solde en lien avec la réduction du taux d'occupation pour les collaborateurs/collaboratrices plus âgé(e)s comme prévu au ch. 2.11.5 et/ou en lien avec le départ à la retraite, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir que le nombre d'heures accumulées ne doit pas dépasser 400.
[5] Les heures épargnées doivent en principe être utilisées dans les cinq ans à compter de l'ouverture du compte épargne-temps.

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

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

2.11.6 Travail en déplacement

[1] L'employeur offre à certains groupes de collaborateurs/collaboratrices la possibilité de travailler parfois depuis leur domicile ou sur des sites différents.
[2] Le travail en déplacement est facultatif et requiert l'approbation des responsables de conduite. Il n'existe ni obligation, ni droit garanti au travail en déplacement.

[3] Le travail en déplacement est possible sans convention écrite individuelle. Dans l'aménagement du travail en déplacement, l'employeur se fonde sur des réglementations correspondantes, sur lesquelles les syndicats signataires de la convention sont entendus.
[4] Ces réglementations n'affectent pas le droit de l'employeur de rattacher provisoirement un membre du personnel à un lieu d'affectation différent du lieu de travail.

2.12 Travail du soir, de nuit et du dimanche

2.12.1 Généralités

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

2.12.2 Supplément de salaire pour le travail du soir

[1] Si les collaborateurs/collaboratrices travaillent le soir entre 20 et 23 heures, ils/elles perçoivent un supplément de salaire de 8 francs par heure, au prorata temporis. Il est de la responsabilité des collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au modèle d'horaire variable d'enregistrer le travail effectué volontairement le soir alors qu'il aurait pu être accompli durant la journée de travail comme temps ne donnant pas droit à un supplément.
[2] Les pauses durant lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail du soir doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail du soir donnant droit au supplément de salaire.
[3] Les suppléments de salaire pour le travail du soir et le travail du dimanche sont cumulés, si le collaborateur/la collaboratrice accomplit du travail du dimanche régulier au sens du ch. 2.12.4 al. 1. Dans les autres cas, il n'y a pas de cumul et les collaborateurs/collaboratrices perçoivent le supplément de salaire le plus élevé.

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

[1] Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent durant 25 nuits ou plus par année civile entre 23 heures et 6 heures sont considérés comme travaillant de nuit de façon régulière. Une redéfinition du cadre horaire (art. 10 al. 2 LTr) demeure réservée.
[2] Pour le travail de nuit au sens de l'al. 1, les collaborateurs/collaboratrices perçoivent les suppléments de temps et de salaire suivants (sous réserve de l'al. 4):

a. supplément de temps de 10%
b. supplément de salaire de 8 francs par heure, au prorata temporis

[3] Pour le travail de nuit entre 24 heures et 4 heures (jusqu'à 5 heures en cas de prise de service avant 4 heures), un supplément de temps de 20% est perçu en plus de ceux visés à l'al. 2.

[4] Si les collaborateurs/collaboratrices accomplissent du travail de nuit au sens de l'al. 1 exclusivement entre 5 et 6 heures, un supplément de salaire de 8 francs par heure est octroyé au prorata temporis, en lieu et place du supplément de temps prévu à l'al. 2 let. a. Ces collaborateurs/collaboratrices n'ont pas droit à des suppléments de salaire ou de temps au sens de l'al. 2.

[5] Les pauses durant lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail de nuit doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail de nuit donnant droit aux suppléments.

[6] En cas de travail de nuit ne remplissant pas les critères fixés à l'al. 1 (c.-à-d. en cas de travail de nuit irrégulier), les collaborateurs/collaboratrices perçoivent un supplément de salaire de 25%.

[7] Les suppléments de salaire pour le travail de nuit et le travail du dimanche sont cumulés, si le collaborateur/la collaboratrice accomplit du travail de nuit régulier au sens de l'al. 1 et du travail du dimanche régulier au sens du ch. 2.12.4 al. 1. Dans tous les autres cas, il n'y a pas de cumul et les collaborateurs/collaboratrices perçoivent le supplément de salaire le plus élevé.

2.12.4 Supplément de salaire pour le travail du dimanche

[1] Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent plus de six dimanches (c.-à-d. pendant l'intervalle allant du samedi 23 heures au dimanche 23 heures) et/ou jours fériés légaux assimilés au dimanche par année civile, accomplissent du travail du dimanche régulier. Une redéfinition du cadre horaire (art. 18 al. 2 LTr) demeure réservée.

[2] Pour le travail du dimanche au sens de l'al. 1, les collaborateurs/collaboratrices perçoivent un supplément de salaire de 12.50 francs par heure, au prorata temporis.

[3] Les pauses durant lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail du dimanche doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail du dimanche donnant droit au supplément de salaire.

[4] En cas de travail du dimanche ne remplissant pas les critères fixés à l'al. 1 (c.-à-d. en cas de travail du dimanche irrégulier), les collaborateurs/collaboratrices perçoivent un supplément de salaire de 50%.

[5] Le travail du dimanche ne durant pas plus de cinq heures est compensé par un congé. Si le travail du dimanche dure plus de cinq heures, les collaborateurs/collaboratrices ont droit, pendant la même semaine ou la semaine suivante, immédiatement après le temps de repos journalier, à un jour chômé d'une durée minimale de 24 heures consécutives.
[6] Le cumul des suppléments de salaire est régi par le ch. 2.12.2 al. 3 et le ch. 2.12.3 al. 7.

2.13 Indemnité de piquet

[1] Lorsqu'il/elle assure le service de piquet, le collaborateur/la collaboratrice se tient disponible pour d'éventuelles affectations, en dehors de son temps de travail, pour assurer des dépannages, prêter secours en cas d'urgence, effectuer des tournées de contrôle ou pour d'autres événements extraordinaires similaires.
[2] Lorsqu'un collaborateur/une collaboratrice doit, sur ordre de l'employeur, se tenir prêt(e) pour une éventuelle affectation, il/elle a droit à une indemnité de piquet à hauteur de 6 francs par heure, au prorata temporis.
[3] L'employeur peut, en dérogation à l'al. 2, convenir individuellement de forfaits de piquet avec les collaborateurs/collaboratrices.

2.14 Vacances

2.14.1 Durée des vacances

[1] Par année civile, les collaborateurs/collaboratrices ont droit aux vacances suivantes:
- jusqu'à la fin de l'année civile où le collaborateur/la collaboratrice atteint l'âge de 59 ans: six semaines
- à partir de l'année civile où le collaborateur/la collaboratrice atteint l'âge de 60 ans: sept semaines

[2] En cas de début et/ou fin des rapports de travail en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit proportionnellement, au prorata temporis.
[3] Le solde de vacances est indiqué en heures. Toute modification du taux d'occupation durant l'année entraîne l'augmentation ou la réduction correspondante du solde de vacances en jours.

2.14.2 Prise de vacances

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

[2] Le collaborateur/La collaboratrice doit être entendu(e) avant la fixation de la date des vacances. L'employeur répond aux souhaits des collaborateurs/collaboratrices dans le cadre des possibilités de l'exploitation. S'il n'est pas possible de parvenir 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 accomplit régulièrement du travail du soir, de nuit et/ou du dimanche, l'employeur lui verse sur les suppléments de salaire prévus au ch. 2.12.2 al. 1, au ch. 2.12.3 al. 2 let. b et au ch. 2.12.4 al. 2 les indemnités de vacances suivantes:

- 13,04% pour un droit aux vacances de six semaines
- 15,56% pour un droit aux vacances de sept semaines

2.14.4 Interruption des vacances

Si un collaborateur/une collaboratrice tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, les jours de vacances correspondants lui sont octroyés ultérieurement pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- la capacité à 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. Ce chiffre ne s'applique pas dans le cadre d'un congé non payé d'un mois maximum ou d'un congé non payé de dix semaines maximum pour un congé de prise en charge de proches ou de maternité.

2.14.6 Compensation et paiement des vacances

[1] Les vacances ne peuvent en principe être compensées par des prestations en argent qu'à la cessation des rapports de travail, pour autant que la prise des vacances ait été impossible ou inexigible pendant la durée des rapports de travail.
[2] L'al. 1 ne s'applique pas en cas de travail rétribué à l'heure au sens du ch. 2.5.
[3] En cas de résiliation des rapports de travail par le collaborateur/la collaboratrice ou de résiliation par l'employeur en raison d'une faute du collaborateur/de la collaboratrice, les jours de vacances pris en trop peuvent être compensés avec le salaire, pour autant que la prise des vacances n'ait pas été ordonnée par l'employeur.

2.15 Congé non payé

L'employeur peut accorder aux collaborateurs/collaboratrices un congé non payé d'une durée d'un an maximum à chaque fois. Un éventuel congé non payé fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices. Les demandes de congé non payé de quatre semaines au maximum durant une année civile sont acceptées dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

2.16 Jours fériés

[1] L'employeur octroie aux collaborateurs/collaboratrices un total de dix jours fériés payés, y compris la Fête nationale (selon l'annexe 2). Les jours fériés au lieu de travail sont déterminants.
[2] Si des jours fériés tombent un week-end non travaillé, ils sont considérés comme pris. Les collaborateurs/collaboratrices n'ont pas de droit à une compensation.
[3] Si les collaborateurs/collaboratrices travaillent un jour férié selon l'annexe 2, ils/elles peuvent le rattraper sous forme de jour de repos compensatoire.
[4] Les jours fériés qui tombent durant une journée d'absence selon l'art. 324a CO (p. ex. pour cause de maladie, d'accident, de maternité, de service militaire) sont considérés comme pris. Il en va de même pour les jours fériés qui tombent durant un congé non payé.
[5] Les jours fériés qui tombent pendant les vacances sont considérés comme pris et ne comptent pas comme des jours de vacances.
[6] Les jours fériés supplémentaires qui ne figurent pas à l'annexe 2 doivent être soit anticipés ou rattrapés (compensation d'heures), soit compensés par les heures en solde positif, soit donner lieu à une réduction de salaire correspondante. Le solde de vacances ne peut être utilisé à cette fin qu'à la demande du collaborateur/de la collaboratrice.

2.17 Absences

2.17.1 Congé de maternité

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

2.17.2 Congé de l'autre parent (ancien congé de paternité) / congé d'adoption

[1] Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à un congé payé de l'autre parent de quatre semaines, ainsi qu'à un congé non payé de l'autre parent de quatre semaines. Deux semaines du congé payé doivent être prises au cours des six mois suivant la naissance. Les deux semaines restantes ainsi que le congé non payé doivent être pris au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant. L'allocation pour perte de gain est acquise à l'employeur.
[2] Les collaborateurs/collaboratrices qui y ont droit selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain bénéficient d'un congé d'adoption payé de quatre semaines. Ils/Elles ont en outre droit à un congé d'adoption non payé de quatre semaines. Le congé d'adoption payé et le congé non payé doivent être pris dans les douze mois qui suivent l'arrivée de l'enfant. Ont droit à un congé d'adoption les collaborateurs/collaboratrices qui adoptent un enfant âgé de moins de quatre ans. L'allocation pour perte de gain est acquise à l'employeur.
[3] Si le père et la mère sont tous les deux liés à l'employeur par des rapports de travail fondés sur la présente CCT, ils ont tous les deux droit aux congés prévus à l'al. 2 en cas d'adoption.

2.17.3 Congé parental commun

[1] Si, au moment de la naissance de l'enfant/des enfants, les deux parents sont liés au groupe La Poste Suisse SA (sociétés entièrement consolidées du groupe) par des rapports de travail, ils ont droit, en lieu et place des prestations énoncées aux ch. 2.17.1 et 2.17.2, à un congé payé de prise en charge des proches d'une durée de quatorze semaines pour la mère et de deux semaines pour l'autre parent, plus six semaines à répartir librement entre les deux parents. En outre, les parents ont droit à un congé commun non payé de dix semaines à répartir librement entre eux.
[2] L'employeur peut nouer des partenariats avec d'autres entreprises permettant l'utilisation commune de congés parentaux au-delà des limites de la Poste.

2.17.4 Garantie de retour

Les collaborateurs/collaboratrices qui prennent un congé au sens du ch. 2.17.1 (congé de maternité), du ch. 2.17.2 (congé de l'autre parent (ancien congé de paternité) / congé d'adoption) et du ch. 2.17.3 (congé parental commun) bénéficient d'une garantie de retour au poste de travail initial aux conditions prévues par le CIT. Si le collaborateur/la collaboratrice en fait la demande, son taux d'occupation peut être modifié à son retour dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

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	Absence payée
a. Exécution d'obligations légales	Temps nécessaire selon convocation
b. Exercice d'une charge publique	Selon accord, jusqu'à quinze jours par année civile
c. Propre mariage	Une semaine
d. Participation au mariage des parents, enfants ou frères et sœurs	Un 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/de la partenaire, du/de la partenaire enrégistré(e), ou d'un enfant (selon art 324a CO). Si la maladie survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Temps nécessaire, mais au maximum trois jours par événement; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge
g. Prise en charge d'un membre de la famille, du/de la partenaire atteint(e) dans sa santé (selon art. 329h CO)	Jusqu'à trois jours par événement et dix jours par an
h. En cas de décès du/de la partenaire, du/de la partenaire enregistré(e), du père, de la mère ou d'un enfant. Si le décès survient pendant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Jusqu'à une semaine selon le cas
i. Pour la participation à une cérémonie funèbre dans les autres cas que ceux prévus à la let. h	Jusqu'à un jour, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice
j. Pour régler des formalités immédiatement liées au décès d'un proche	Jusqu'à deux jours
k. Propre déménagement	Un jour
l. Pour une activité d'expert(e) ou d'enseignement	Selon accord individuel
m. Pour les membres d'organes des syndicats signataires de la convention	Jusqu'à vingt jours par année
n. Formations continues offertes par les syndicats signataires de la convention qui sont financées par le fonds de contribution aux frais d'exécution	Jusqu'à trois jours sur une période de deux ans
o. Pour les représentant(e)s des employé(e)s au sein du Conseil de fondation de la Caisse de pensions Poste	Dix jours
p. Personnes en formation: formations continues offertes par les syndicats signataires de la convention qui sont financées par le fonds de contribution aux frais d'exécution	Un jour par apprentissage professionnel

2.17.6 Soutien aux soins aux membres de la famille

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

2.17.7 Formation continue

[1] L'employeur encourage de manière appropriée la formation continue à des fins professionnelles des collaborateurs/collaboratrices par la mise à disposition de moyens didactiques, l'octroi d'aides financières et/ou de temps. La responsabilité de la formation continue à des fins professionnelles appartient conjointement aux collaborateurs/collaboratrices, ainsi qu'aux responsables de conduite.
[2] Les collaborateurs/collaboratrices sont en droit et sont tenu(e)s de s'adapter à l'évolution et aux exigences du monde professionnel par le biais de la formation continue.
[3] Les formations continues ordonnées par l'employeur sont intégralement comptées comme temps de travail et financées.
[4] Le développement professionnel au sein des structures de l'employeur inclut des offres de formations continues internes et externes (off the job, near the job) qui permettent de préserver ou de développer les compétences et potentiels existants des collaborateurs/collaboratrices. L'employeur encourage tout particulièrement les changements temporaires de postes, la participation à des projets et les stages.
[5] Les collaborateurs/collaboratrices ont la possibilité de demander une participation financière et/ou un aménagement du temps de travail pour suivre une formation continue. La première instance d'autorisation est leur service d'attache. Si la demande est rejetée, les collaborateurs/collaboratrices peuvent s'adresser au/à la partenaire commercial(e) RH compétent(e).
[6] La Poste soutient les collaborateurs/collaboratrices dans la prise de nouvelles fonctions, p. ex. à travers des formations, du mentoring, du coaching ou d'autres mesures appropriées.
[7] Les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s par le plan social et/ou une réintégration professionnelle (ou souhaitant l'anticiper) ont la possibilité de réaliser un bilan professionnel individuel au Centre de carrière de la Poste.

2.18 Dialogue

Au moins une fois par an, les responsables de conduite ont un dialogue avec leurs collaborateurs/collaboratrices portant sur leur développement, la collaboration et leurs résultats au travail.

2.19 Salaire, allocations et déductions

2.19.1 Généralités

[1] Le versement du salaire annuel intervient en treize parties.
[2] Les salaires mensuels sont versés le 25 de chaque mois, par virement électronique. Si ce jour tombe un week-end ou un jour férié, le versement intervient le jour ouvré précédent. La treizième tranche est payée en novembre et, en cas d'entrée ou de départ en cours d'année civile, au prorata temporis.
[3] Les salaires horaires sont versés au plus tard dix jours après la fin de la période de décompte. Si ce jour tombe un week-end ou un jour férié, le versement intervient le jour ouvré suivant. La partie correspondant au treizième salaire mensuel est comprise dans le salaire horaire.
[4] Les cotisations de l'employé(e) aux assurances légales et aux autres assurances (sociales) sont déduites du salaire brut.
[5] Le collaborateur/La collaboratrice est tenu(e) de rembourser les prestations de l'employeur intervenues à tort ainsi que les déductions salariales qui n'ont, à tort, pas été effectuées. Cela s'applique en particulier aux prestations de l'employeur sans motif valable, pour un motif non réalisé ou pour un motif ultérieurement disparu.

2.19.2 Fixation du salaire et système de rémunération

[1] Le salaire dépend de la fonction, des prestations ainsi que de l'expérience et se situe dans la fourchette salariale liée à la fonction. Lors de l'engagement, le salaire est fixé selon la fonction, l'expérience professionnelle et la situation du marché du travail.
[2] Une fourchette salariale est définie pour chaque échelon de fonction. Les fourchettes salariales tiennent compte des différences régionales dans la situation du marché du travail (cf. annexe 3).
[3] Pour récompenser l'augmentation liée à l'expérience dans les premières années d'engagement, des mesures salariales structurelles sont mises en place pour un certain nombre de collaborateurs/collaboratrices, en fonction de leur position dans la fourchette salariale concernée selon l'annexe 3. 0,4% de la masse salariale des ayants droit est utilisée annuellement pour des mesures salariales structurelles, dans le cadre des négociations salariales. Les

collaborateurs/collaboratrices du même échelon de fonction et de la même région de rémunération sont rassemblé(e)s en groupes de collaborateurs/collaboratrices (cohortes). Pour chaque cohorte, le budget est calculé individuellement et le montant obtenu est réparti, après prise en compte du taux d'occupation, en montants identiques entre les collaborateurs/collaboratrices ayants droit qui se situent dans les 60% inférieurs de la fourchette salariale. Les mesures salariales structurelles font partie des mesures salariales ordinaires.

2.19.3 Classement des fonctions par échelons de fonction

[1] L'employeur attribue les fonctions selon les tâches, les exigences, les compétences à l'un des neuf échelons de fonction (1-9). Les fonctions similaires et les fonctions équivalentes en ce qui concerne le niveau d'exigences sont classées au même échelon de fonction. Les détails sont réglés dans une disposition d'exécution qui est soumise aux partenaires sociaux.
[2] Pour les nouveaux profils professionnels, l'employeur procède à des évaluations analytiques des fonctions et aux classifications correspondantes en vue du classement par échelons de fonction.

2.19.4 Allocations familiales

[1] À moins que le droit cantonal applicable ne prévoie 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 professionnelle (au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus) à 320 francs par enfant et par mois. L'allocation de formation professionnelle est versée pour les enfants ayant atteint l'âge de 15 ans révolus qui suivent une formation postobligatoire.
[2] Les conditions du droit, sa durée et les éventuels motifs spéciaux de réduction sont régis par la législation fédérale sur les allocations familiales et par le droit cantonal applicable. Les personnes ayant des enfants à l'étranger ont droit à des allocations familiales ajustées au pouvoir d'achat, même en l'absence de conventions internationales telles que mentionnées dans la législation relative aux allocations familiales.

2.19.5 Contributions à la garde d'enfants en dehors du cadre familial

Les collaborateurs/collaboratrices qui en remplissent les conditions ont droit à des contributions financières à la garde d'enfants en dehors du cadre familial. L'employeur règle les détails.

2.19.6 Primes et allocations spéciales

[1] L'employeur peut verser des primes assurées et non assurées.
[2] L'employeur peut verser des allocations spéciales assurées et non assurées.

2.19.7 Contribution aux frais d'exécution

[1] L'employeur perçoit auprès des collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au champ d'application de la présente CCT qui ne sont pas affilié(e)s à un syndicat signataire de la convention une contribution mensuelle aux frais d'exécution d'un montant correspondant à 0,35% du salaire de base.
[2] En signant le CIT, les collaborateurs/collaboratrices confirment consentir à ce que la contribution aux frais d'exécution soit déduite du salaire.
[3] Si des cotisations de membre d'un syndicat signataire de la convention sont prélevées du salaire du collaborateur/de la collaboratrice, il n'y a pas lieu de déduire une contribution aux frais d'exécution.
[4] Les contributions aux frais d'exécution sont versées dans un fonds de contribution. Le fonds de contribution est géré par la «Commission paritaire Contribution aux frais d'exécution».

2.20 Prime de fidélité

[1] Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une prime de fidélité à la fin de chaque période de cinq années d'engagement. Les collaborateurs/collaboratrices ont le choix entre une semaine de congé payé ou 1650 francs. Le calcul se base de façon uniforme sur le taux d'occupation moyen au cours des cinq dernières années. La prime de fidélité doit être utilisée avant la naissance du prochain droit à la prime.
[2] Les collaborateurs/collaboratrices ayant vingt années d'engagement ou plus ont droit tous les cinq ans à deux semaines de congé payé ou 3300 francs. Le calcul de la prime de fidélité et de son échéance intervient selon l'al. 1.
[3] En cas de départ de l'entreprise, les personnes en formation ne peuvent prétendre à une prime de fidélité au prorata temporis qui ne serait pas encore acquise. Le solde de primes de fidélité encore disponible d'un ancien anniversaire de service est payé sur une base de 1650 francs par semaine.

2.21 Empêchement de travailler

2.21.1 Obligation d'aviser, certificat médical

[1] Toute incapacité de travail doit être immédiatement communiquée au/à la responsable de conduite. Si l'absence dure plus de cinq jours ouvrés, le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) de présenter spontanément un certificat médical.
[2] Dans des cas particuliers, l'employeur peut exiger pour les absences la remise d'un certificat médical dès le premier jour d'absence.

[3] Si l'employeur n'est pas avisé de la maladie ou de l'accident en temps utile, de sorte que les annonces à l'assurance d'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-conseil

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

2.21.3 Réintégration

[1] Les collaborateurs/collaboratrices dont la capacité de travail est diminuée pour des raisons de santé et qui, sans faute de leur part, ne peuvent plus fournir le travail précédent dans la même mesure sont maintenus au sein de l'entreprise, dans la mesure où les impératifs d'exploitation le permettent et où cela est supportable du point de vue médical.
[2] Dans les cas visés à l'al. 1, le salaire peut se situer hors de la fourchette salariale correspondant à la fonction.
[3] Les collaborateurs/collaboratrices qui sont, pour des raisons de santé, dans l'incapacité d'exercer leur activité habituelle pendant une longue période et qui souhaitent résilier leur contrat de travail avant la fin des prestations en remplacement du salaire afin de pouvoir exercer une activité adaptée à leur état de santé auprès d'un nouvel employeur qui ne fait pas partie du groupe Poste, peuvent se voir allouer une indemnité équivalant au maximum à six salaires mensuels, à titre d'encouragement à la recherche de solutions.
[4] Les collaborateurs/collaboratrices en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ont droit à un accompagnement professionnel fourni par une organisation compétente de l'employeur. Les collaborateurs/collaboratrices sont informé(e)s expressément de cette offre.
[5] L'employeur et ses collaborateurs/collaboratrices contribuent de manière active tant individuellement que conjointement à la réintégration professionnelle.

2.21.4 Principes du maintien du versement du salaire

[1] Les prestations salariales de l'employeur sont subsidiaires par rapport aux prestations courantes ou aux paiements ultérieurs des assurances légales ou contractées par l'entreprise. Les prestations et les 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 des paiements ultérieurs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise sont versés directement au collaborateur/à la collaboratrice, celui-ci/celle-ci est tenu(e) de les rembourser à l'employeur.
[2] L'employeur a une créance (en remboursement) directe vis-à-vis des assurances légales ou contractées par l'entreprise. L'employeur peut par conséquent exiger de l'entité tenue au paiement que les prestations en cours ou ultérieures lui soient versées directement, jusqu'à concurrence des prestations salariales et des avances de même nature et destination qu'il a fournies.
[3] L'employeur se réserve le droit de réduire ses prestations dans la même mesure que les assurances légales ou contractées par l'entreprise réduisent ou refusent leurs prestations.

2.21.5 Prestations en cas de maladie

[1] L'employeur conclut en faveur de ses collaborateurs/collaboratrices une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie pour une indemnité journalière assurée correspondant à 80% du salaire brut et une durée de prestation maximale de 730 jours (délai de carence compris).
[2] Le délai de carence dure 60 jours au moins. Pendant le délai de carence, l'employeur verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail.
[3] Les primes d'assurances sont réparties entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur comme suit: 1/3 pour le collaborateur/la collaboratrice, 2/3 pour l'employeur. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.
[4] En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause de maladie, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas de maladie mentionnée à l'al. 1 au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e). L'employeur complète ces indemnités journalières durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité journalière en cas de maladie, un montant correspondant à 100% du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant

la durée de l'incapacité de travail en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie.
5 Pendant les 365 jours restants et pour autant que les conditions soient remplies, il existe un droit au transfert de l'indemnité journalière en cas de maladie comme prévu à l'al. 1. Toutes les prestations sont régies par les conditions générales d'assurance (CGA) en vigueur de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Il est possible de prélever des cotisations à la caisse de pensions sur les indemnités journalières, pour autant que le règlement de ladite caisse le prévoie.
6 Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance, fondé sur les conditions d'assurance applicables.
7 Pendant le temps d'essai, l'employeur ne verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail que pendant huit semaines au plus.

2.21.6 Prestations en cas d'accident

1 Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s contre les conséquences des accidents (professionnels et non professionnels) et les maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel sont assuré(e)s contre les accidents non professionnels, dès lors que leur temps de travail hebdomadaire atteint le minimum requis selon la LAA.
2 Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont prises en charge par le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur à parts égales. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.
3 En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause d'accident, l'employeur reverse l'indemnité en cas d'accident perçue au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e). Il est possible de prélever des cotisations à la caisse de pensions sur les indemnités journalières, pour autant que le règlement de ladite caisse le prévoie.
4 En cas d'accident non professionnel, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité en cas d'accident, un montant correspondant à 100% du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant cette

période en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur-accidents.
5 En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 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 à 100% 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.
6 Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit aux al. 4 et 5 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance.

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

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

a. pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées à celle-ci: 80% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service en cas d'activité de travail normale; 100% pour les collaborateurs/collaboratrices avec obligation d'assistance
b. pendant les autres services obligatoires: 100% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service

2 Les périodes de service assimilées à l'école de recrues sont la formation de base des personnes qui accomplissent leurs obligations de servir sans interruption (service long), l'école de sous-officiers et d'officiers, les services d'avancement, ainsi que le service civil conformément à la loi sur le service civil, pour le nombre de jours correspondant à une école de recrues.
3 Les allocations du régime des allocations APG sont en principe acquises à l'employeur.
4 Si le collaborateur/la collaboratrice s'engage volontairement à accomplir des cours et des services, le maintien du versement du salaire pour ces cours ou services est convenu individuellement.

2.21.8 Paiement du salaire après le décès

[1] Au décès d'un collaborateur/d'une collaboratrice, l'employeur verse aux survivants un montant total correspondant au sixième du salaire annuel.
[2] Sont des survivants, dans l'ordre de préséance suivant:
- l'époux/l'épouse, le/la partenaire enregistré(e)
- 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/la concubin(e), si le couple a vécu au moins cinq ans en ménage commun ou conclu une convention de partenariat écrite
- les autres personnes envers lesquelles le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli une obligation d'assistance jusqu'à son décès

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

2.22 Prévoyance professionnelle

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

2.23 Droits et obligations

2.23.1 Confidentialité

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

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

2.23.2 Don et acceptation de cadeaux

[1] Les collaborateurs/collaboratrices ont l'interdiction d'exiger, d'accepter ou de se faire promettre des cadeaux ou autres avantages, pour eux-mêmes/elles-mêmes ou pour des tiers, en lien avec leur activité professionnelle. Il leur est également interdit d'offrir, de promettre ou d'octroyer des cadeaux ou autres avantages, si ceux-ci sont liés à leur activité professionnelle.
[2] Les libéralités sont autorisées, pour autant qu'elles aient le caractère de pourboires et attentions usuels dans le pays ou la branche. En cas de doute, l'acceptation doit être convenue avec le/la responsable de conduite.

2.23.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques

[1] Lorsque les collaborateurs/collaboratrices veulent exercer, parallèlement à l'engagement auprès de l'employeur, une autre activité lucrative indépendante ou dépendante, ils/elles sont tenu(e)s de l'annoncer à l'employeur. L'employeur peut interdire aux collaborateurs/collaboratrices l'exercice d'activités lucratives accessoires dans des cas justifiés. Dans le cas des collaborateurs/collaboratrices à temps partiel, cette justification doit être communiquée via le portail ou par e-mail.
[2] Les activités lucratives accessoires qui violent le devoir de fidélité à l'égard de l'employeur ne sont pas autorisées. Il y a lieu de respecter la durée maximale légale du travail.
[3] Les charges publiques et les mandats politiques doivent être annoncés à l'employeur avant l'acceptation ou l'élection.
[4] L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice adoptent une réglementation individuelle lorsque l'activité accessoire a une incidence sur la prestation de travail, la disponibilité au poste de travail et/ou le temps de travail convenu.

2.23.4 Responsabilité des collaborateurs/collaboratrices

Les collaborateurs/collaboratrices répondent des dommages qu'ils causent à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.

2.24 Propriété intellectuelle

[1] Les droits ou expectatives sur des inventions, designs, marques, œuvres/prestations au sens de la loi sur le droit d'auteur et de la loi sur les topographies que les collaborateurs/collaboratrices créent dans le cadre de leurs activités

au service de l'employeur, seuls ou avec l'aide de tiers, appartiennent (par la loi ou par cession) automatiquement, intégralement et exclusivement à l'employeur, et ce, indépendamment du fait que les droits ou expectatives aient été créés dans l'accomplissement des devoirs fondés sur le contrat de travail.
[2] Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s d'informer l'employeur immédiatement de la naissance de tels droits ou de telles expectatives. Le devoir d'information s'applique même lorsqu'il existe des doutes quant au fait que les droits ou expectatives soient nés dans l'exercice des activités au service de l'employeur.
[3] Sauf disposition légale contraire, les collaborateurs/collaboratrices n'ont pas droit à une indemnité en sus du salaire convenu contractuellement. Le cas échéant, le droit à une indemnité ne peut être exercé qu'une fois que la valeur des droits ou expectatives a pu être établie avec une certitude suffisante.
[4] Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s, même après la fin des rapports de travail, de prendre toutes les dispositions et de fournir toute l'aide nécessaires à la création, la sauvegarde, l'exercice ou l'enregistrement des droits et expectatives susmentionnés.
[5] Les collaborateurs/collaboratrices cèdent à l'employeur tous les droits de la personnalité liés auxdits droits et expectatives (p. ex. le droit moral de l'auteur). Là où des restrictions légales s'opposent à cette cession, les collaborateurs/collaboratrices renoncent à l'exercice des droits de la personnalité.
[6] Les dispositions ci-dessus s'appliquent par analogie au savoir-faire créé par des collaborateurs/collaboratrices, dans la mesure où celui-ci n'appartient pas déjà de plein droit à l'employeur.

2.25 Vêtements de travail

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

2.26 Égalité de traitement

[1] L'employeur garantit l'égalité de traitement de tous les collaborateurs/toutes les collaboratrices et promeut l'égalité des chances.
[2] L'employeur veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices ne soient ni discriminé(e)s ni directement ou indirectement lésé(e)s en raison de caractéristiques personnelles telles que la culture, l'origine, la langue, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, l'identité de genre, l'apparence, l'état de santé, l'âge, le mode de vie, la situation familiale ou la grossesse.

[3] L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion, au développement du personnel, au retour à la vie active, à la participation dans le travail et les organes de décision, au départ à la retraite et au licenciement.
[4] L'employeur prend des mesures pour garantir l'égalité de traitement et prévenir les discriminations directes et indirectes. Les mesures appropriées visant à réaliser une égalité de traitement effective ne constituent pas une discrimination.
[5] Les besoins des collaborateurs/collaboratrices ayant des obligations familiales ou de prise en charge de proches sont pris en compte tout particulièrement et dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

2.26*bis* Collaborateurs/Collaboratrices de longue date et plus âgé(e)s

[1] Dans la limite des moyens dont il dispose, l'employeur s'engage à aménager l'environnement de travail de façon à ce que les collaborateurs/collaboratrices puissent continuer d'accomplir leurs tâches de manière optimale avec l'âge, en restant en bonne santé et le plus longtemps possible.
[2] Si l'employeur envisage la résiliation ordinaire des rapports de travail de collaborateurs/collaboratrices âgé(e)s de 55 ans ou plus et ayant au moins six années de service, il organise tout d'abord un entretien entre le/la responsable de conduite, le Conseil RH et la personne concernée. La personne concernée est informée et entendue lors de cet entretien. Des solutions permettant de maintenir les rapports de travail sont également recherchées, en fonction des possibilités. Les personnes concernées peuvent se faire assister d'une personne de confiance à cet entretien. La décision de résiliation est ensuite prise par le/la responsable de conduite direct(e) ou par la direction.
[3] Les collaborateurs/collaboratrices qui ne peuvent plus fournir du travail de nuit pour des raisons de santé ont droit à ce que leur mutation vers un travail de jour similaire et adapté soit étudiée avec bienveillance.

2.27 Égalité salariale

[1] L'employeur s'est fixé pour objectif de refuser toute différence de salaire entre hommes et femmes qui ne peut s'expliquer et réalise régulièrement des analyses à ce sujet.
[2] À travail égal, collaborateurs et collaboratrices ont droit à un salaire égal.
[3] La mise en œuvre du système de rémunération ne doit pas entraîner de discrimination.

4 Les comparaisons salariales internes sont basées sur les critères applicables de Logib ou de systèmes accrédités comparables.
5 L'employeur met en place un bureau de communication neutre chargé de contrôler les différences de salaire. Les collaborateurs/collaboratrices ne doivent subir aucun préjudice du fait d'une communication à ce bureau.
6 L'employeur veille à la transparence des salaires dans le cadre des mises au concours de postes.

2.28 Protection de la personnalité

1 L'employeur protège la personnalité des collaborateurs/collaboratrices et manifeste en particulier les égards voulus pour leur santé physique et psychique. La protection de la personnalité implique de respecter en tout temps la dignité de chacun(e) sur le lieu de travail et de veiller activement à un climat de respect et de tolérance.
2 L'employeur interdit le harcèlement moral et sexuel. Il prend des mesures afin de protéger les collaborateurs/collaboratrices.
3 En cas de harcèlement moral ou sexuel, il est possible de bénéficier de conseils. Les collaborateurs/collaboratrices victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel qui demandent conseil ne doivent subir aucun préjudice de ce fait.
4 L'employeur reconnaît les situations personnelles particulièrement difficiles et prend des mesures pour soutenir les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s.

2.29 Protection de la santé

1 La Poste porte une attention particulière à la santé de ses collaborateurs/collaboratrices. Afin de protéger la santé des collaborateurs/collaboratrices et de prévenir les maladies et accidents professionnels dans l'entreprise, la Poste met en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont indispensables et qui sont applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation existante. Elle respecte les prescriptions légales relatives aux besoins de protection particuliers des collaboratrices enceintes et des jeunes.
2 Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s de soutenir la Poste dans ce domaine, d'utiliser les installations de sécurité et équipements de protection existants et de tenir compte des règles généralement reconnues en la matière.
3 La Poste informe et écoute les collaborateurs/collaboratrices en matière de sécurité au travail et de protection des travailleurs/travailleuses.

4 Afin de remplir ces obligations, la Poste peut mettre en place une «solution par groupe d'entreprises» reconnue par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

2.30 Participation au sein de l'entreprise

1 L'employeur soutient et encourage la participation au sein de l'entreprise.
2 Sur les sites comptant au moins 50 collaborateurs/collaboratrices, les collaborateurs/collaboratrices peuvent former dans leurs rangs une commission du personnel (CoPe). Sur les sites comptant moins de 50 collaborateurs/collaboratrices, une CoPe peut être fondée en accord avec l'employeur. La CoPe se constitue elle-même. Elle se compose d'au minimum trois membres. La CoPe peut demander à l'employeur la tenue de discussions communes, en lui communiquant l'ordre du jour.
3 Les représentant(e)s 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. La libération de l'obligation de travailler s'élève au maximum à 10% d'un plein temps. Les membres des CoPe s'engagent à donner des renseignements quant au temps de libération nécessaire et aux activités effectuées dans ce cadre. L'employeur met à disposition les infrastructures nécessaires sur le site.
4 Les collaborateurs/collaboratrices ne doivent subir aucun préjudice du fait des activités qu'ils/elles effectuent dans le cadre de la participation au sein de l'entreprise. Les dispositions de protection selon le ch. 8.2 de la CCT faîtière s'appliquent.

2.31 Protection des données et surveillance électronique

1 L'employeur traite les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices conformément aux dispositions légales pertinentes. En particulier, il prend les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non autorisés et le transfert non autorisé.
2 Pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles, l'employeur peut faire appel à des tiers. Ces tiers traitent les données exclusivement selon les directives de l'employeur, qui veille à ce que les tiers respectent toutes les dispositions relatives à la protection des données. Ces tiers peuvent être domiciliés à l'étranger.
3 Une transmission de données personnelles à des tiers en vue de leur traitement en toute autonomie n'intervient qu'en présence d'une base légale ou si la personne concernée a donné son accord écrit, après information.

[4] Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s de fournir à l'employeur toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de travail et de lui communiquer les changements éventuels.
[5] Les collaborateurs/collaboratrices ou une personne habilitée à agir en leur nom, ont le droit de consulter leurs données personnelles et d'exiger la rectification des données erronées.
[6] L'employeur peut, dans le respect des dispositions légales, utiliser des moyens électroniques, notamment pour la surveillance de processus, pour le contrôle des prestations et de la qualité ou à des fins de formation. Dans ce contexte, il doit notamment respecter le principe de la proportionnalité ainsi que les restrictions de l'art. 328 CO et de l'art. 26 OLT 3.
[7] Les syndicats signataires de la convention sont entendus au sujet de l'application de systèmes spécifiques d'intelligence artificielle, utilisés par l'employeur aux fins de la prise de décision automatisée. Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de faire contrôler la prise de décisions automatisée par une personne physique dès lors qu'il/elles n'ont pas préalablement donné leur accord à cet effet.

2.32 Modifications et cessation des rapports de travail

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

[1] L'employeur peut, pour des raisons liées à l'exploitation, attribuer provisoirement au collaborateur/à la collaboratrice un travail ou un lieu de travail acceptable différents de ceux convenus dans le contrat.
[2] Les éventuelles dépenses supplémentaires que cela occasionne sont à la charge de l'employeur; le temps de trajet supplémentaire compte comme temps de travail rémunéré.

2.32.2 Cessation sans résiliation

[1] Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:
a. à la date à laquelle l'âge de référence AVS est atteint
b. en cas de décès du collaborateur/de la collaboratrice
c. à l'expiration de la durée du contrat
d. à la naissance du droit à une rente AI complète de la Caisse de pensions Poste
[2] Les rapports de travail peuvent être maintenus d'un commun accord après que le collaborateur/la collaboratrice a atteint l'âge de référence AVS. En cas de divergence entre l'âge de référence AVS et l'âge ordinaire de la retraite selon le règlement de la caisse de pensions, le collaborateur/la collaboratrice a droit au maintien des rapports de travail jusqu'à ce qu'il/elle atteigne l'âge ordinaire de la retraite selon ledit règlement.

2.32.3 Résiliation et délais de congé

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

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

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

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

2.32.4 Motifs de résiliation

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

[2] Une résiliation immédiate des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée pour de justes motifs est possible à tout moment.

2.32.5 Forme de la résiliation

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

2.32.6 Protection contre le licenciement

2.32.6.1 Avertissement

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

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

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

[4] En présence de motifs évidents, en particulier en cas de soupçon fondé de comportement délictueux ou s'il est objectivement établi que l'avertissement ne peut atteindre son but, l'employeur peut aussi procéder à une résiliation ordinaire sans avertissement préalable. Dans un tel cas, aucune indemnité n'est due. La disposition relative à la résiliation immédiate demeure réservée (ch. 2.32.4 al. 2).

2.32.6.2 En cas d'incapacité de travail de longue durée pour cause de maladie ou d'accident

[1] L'employeur peut ordonner que, durant une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les collaborateurs/collaboratrices soient accompagné(e)s par son Case management d'entreprise.
[2] Si le collaborateur/la collaboratrice obtempère à l'ordre de l'employeur mentionné à l'al. 1 ou si, en l'absence d'un tel ordre, l'obligation de réduire le dommage et l'obligation de collaborer peuvent être satisfaites autrement, l'employeur peut, après le temps d'essai, mettre fin aux rapports de travail au plus tôt:

a. en cas d'incapacité de travail pour cause de 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 la date à laquelle le droit du collaborateur/de la collaboratrice à des prestations de l'assurance-accidents prend fin, au plus tard à l'expiration de 730 jours

[3] Si le collaborateur/la collaboratrice n'obtempère pas à l'ordre de l'employeur mentionné à l'al. 1 ou s'il est constaté qu'il/elle ne satisfait pas à l'obligation de réduire le dommage et à l'obligation de collaborer, 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. 2.32.3 al. 1. Une résiliation pour motif disciplinaire demeure dans tous les cas réservée.
[4] Si le collaborateur/la collaboratrice tombe malade ou est victime d'un accident après que l'employeur a prononcé son licenciement, les al. 1 à 3 ci-dessus ne s'appliquent pas. Il y a lieu d'observer les délais de protection légaux prévus à l'art. 336c CO.
[5] En cas de licenciement sur la base de l'al. 2 ou de l'al. 3, aucun avertissement n'est nécessaire.

2.32.6.3 Licenciement abusif

[1] En complément de l'art. 336 CO ou en vue de sa concrétisation, 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
d. il est motivé par l'âge de la personne concernée

[2] En cas de licenciement jugé abusif par un tribunal du fait de l'appartenance à un organe de participation de l'entreprise ou à une instance nationale des syndicats signataires de la convention, l'employeur est redevable d'une indemnité de licenciement abusif pouvant aller jusqu'à douze mois de salaire. Le montant de l'indemnité est fixé par le tribunal, en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire.

[3] Si l'obligation de consultation prévue au ch. 8.2 de la CCT faîtière n'est pas respectée, un licenciement est considéré comme abusif quoi qu'il arrive et une indemnité de douze salaires mensuels est due. Dans ce cas, d'autres indemnisations pour licenciement abusif sont exclues.

2.33 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices

[1] En cas de litige avec l'employeur, les collaborateurs/collaboratrices peuvent faire appel à tout moment à une personne de confiance. La possibilité de faire appel à une personne de confiance n'a pas de conséquence sur la réalisation et l'effet d'une mesure relevant du droit du travail.

[2] En cas de différend entre l'employeur et un collaborateur/une collaboratrice, les tribunaux civils ordinaires sont compétents.

2.34 Plan social

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

3 Dispositions obligationnelles

3.1 Application de la CCT faîtière

S'agissant des dispositions obligationnelles, les dispositions de la CCT faîtière conclue entre La Poste Suisse SA et les syndicats syndicom et transfair s'appliquent.

4 Durée

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2025 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2027. Les parties aux négociations peuvent convenir d'une prolongation de 12 ou 24 mois ou réclamer des renégociations par la présentation d'une demande d'une partie au plus tard le 30 juin 2027.

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

5 Annexe 1: Personnes en formation

5.1 Champ d'application

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

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

5.2 Droit applicable

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

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

5.3 Affectations des personnes en formation dans des entreprises tierces

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

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

5.4 Lieu de travail

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

5.5 Temps de travail

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

5.6 Vacances

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

5.7 Jours fériés

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

5.8 Congés et absences

5.8.1 Absences payées

[1] En cas d'affectation des personnes en formation dans des entreprises tierces sur la base du ch. 5.3 annexe 1, les absences payées sont régies par les dispositions de l'entreprise concernée.
[2] Le ch. 2.17.5 let. m et le ch. 2.17.5 let. n de la CCT Poste CH ne s'appliquent pas aux personnes en formation actives au sein de la Poste. Pour suivre une formation continue proposée par l'un des syndicats signataires de la convention et financée par le fonds de contribution aux frais d'exécution, les personnes en formation ont droit à une journée d'absence payée par apprentissage professionnel.

5.8.2 Congé non payé

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

5.9 Activité lucrative accessoire

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

5.10 Services militaires et civils

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

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

[1] Les salaires, les allocations, les primes et le remboursement des frais sont fixés par l'employeur. La CCT Poste CH n'est pas applicable.
[2] Les salaires minimums suivants s'appliquent pour les personnes en formation:

	CHF par mois	CHF par année
Préapprentissage (d'intégration)	500.–	6500.–
la première année	730.–	9490.–
la deuxième année	900.–	11 700.–
la troisième année	1200.–	15 600.–
la quatrième année	1600.–	20 800.–

[3] La CoSpé Groupe est compétente pour définir le mode d'adaptation des salaires minimums pour les personnes en formation.

5.12 Contribution aux frais d'exécution

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

5.13 Résiliation du contrat d'apprentissage

[1] La résiliation du contrat d'apprentissage est régie par l'art. 346 CO.
[2] Le ch. 2.34 (plan social) ne s'applique pas aux personnes en formation. L'employeur cherche une solution pour la poursuite de la formation des personnes dont le contrat d'apprentissage auprès de La Poste Suisse SA ne peut être maintenu pour des raisons économiques.

6 Annexe 2: Jours fériés

État au 1er janvier 2025, 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	Lundi du Jeûne fédéral	Fête-Dieu	Jeûne genevois	Épiphanie	Anniversaire de l'instauration Rép. NE	St-Joseph	Immaculée Conception	Assomption	Näfelser Fahrt	Restauration de la République de Genève	**Total des jours fériés**
Canton d'Argovie																						
Districts d'Aarau, de Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (uniquement commune de Bergdietikon)	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1												10
District de Baden (sans Bergdietikon)	1	2	1	1	1		1	1	1	1			1									10
District de Bremgarten	1	2	1		1			1	1	1	1		1						1			10
Districts de Laufenburg, Muri	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
District de Rheinfelden																						
Commune de Hellikon	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Commune de Mumpf	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Commune d'Obermumpf	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Commune de Schupfart	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Commune de Stein	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Commune de Wegenstetten	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Commune de Kaiseraugst	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Commune de Magden	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Commune de Möhlin	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Commune d'Olsberg	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Commune de Rheinfelden	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Commune de Wallbach	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Commune de Zeiningen	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Commune de Zuzgen	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
District de Zurzach	1	1	1		1		2	1	1	1	1		1									10
Canton d'Appenzell (AR)	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1												10
Canton d'Appenzell (AI)	1	2	1	1	1		1	1	1	1			1									10

	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	Lundi du Jeûne fédéral	Fête-Dieu	Jeûne genevois	Épiphanie	Anniversaire de l'instauration Rép. NE	St-Joseph	Immaculée Conception	Assomption	Näfelser Fahrt	Restauration de la République de Genève	**Total des jours fériés**
Canton de Berne	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1												10
Canton de Bâle-Ville	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1												10
Canton de Bâle-Campagne	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1												10
Canton de Fribourg (communes réformées)	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1												10
Canton de Fribourg (communes catholiques)	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Canton de Genève	1	2	1	1	1		1	1	1					1							1	10
Canton de Glaris	1	2	1	1	1			1	1	1	1									1		10
Canton des Grisons	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1												10
Canton du Jura	1	2	1	1	1	1	1	1	1				1									10
Canton de Lucerne	1	2	1		1			1	1	1	1		1						1			10
Canton de Neuchâtel	1	1	1	2	1	1		1	1	1						1						10
Canton de Nidwald	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Canton d'Obwald	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Canton de Soleure (sans le district de Bucheggberg)	1	2	1		1	1		1	1		1		1						1			10
Canton de Soleure (uniquement le district de Bucheggberg)	1	2	1		1	1		1	1		2		2						2			10
Canton de Schaffhouse	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1												10
Canton de Schwyz	1	2	1		1			1	1		1		1				1		1			10
Canton de Saint-Gall	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1											10
Canton de Thurgovie	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1												10
Canton du Tessin	1	2		1	1			1	1	1	1				1				1			10
Canton d'Uri	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Canton de Vaud	1	1	1	1	1		1	1	1	2		1										10
Canton du Valais	1	2			1			1	1		1		1				1	1	1			10
Canton de Zoug	1	2	1		1			1	1		1		1					1	1			10
Canton de Zurich	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1												10

1 = Jour férié assimilé au dimanche
2 = Jour férié non assimilé au dimanche (Ce jour férié peut être travaillé sans autorisation auprès des autorités. Les personnes qui travaillent un jour férié supplémentaire peuvent le rattraper en cours d'année.)

7 Annexe 3: Salaire

7.1 Salaire minimum et conversion du salaire annuel en salaire horaire

[1] Le salaire annuel minimum dans la région de rémunération II est de 55 288 francs bruts. Le salaire minimum dans la région de rémunération I est défini au ch. 7.1.1. L'employeur peut convenir avec les syndicats signataires de la convention de la possibilité de descendre en dessous du salaire minimum dans des cas particuliers. La réglementation relative au salaire minimum ne s'applique ni aux personnes en formation ni aux stagiaires selon l'annexe 1.
[2] Le diviseur pour la conversion d'un salaire annuel en salaire horaire est 2192.

7.1.1 Fourchettes salariales (état au 1er avril 2025)

	Région I		Région II	
	min.	max.	min.	max.
EF 1	59 021	70 244	55 288	67 700
EF 2	59 021	78 750	55 288	76 206
EF 3	61 003	86 307	57 210	83 759
EF 4	66 359	96 161	62 547	93 592
EF 5	71 954	102 301	68 050	99 679
EF 6	76 491	108 902	72 587	106 280
EF 7	82 966	118 319	79 061	115 694
EF 8	89 791	129 216	89 791	129 216
EF 9	99 581	140 557	99 581	140 557

7.2 Régions de rémunération

[1] La région de rémunération I comprend les dix plus grandes villes de Suisse, ainsi que les communes limitrophes des cinq plus grandes villes. L'appartenance à une région de rémunération se fonde sur la définition de l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans le document «Statistiques des villes suisses 2024».
[2] La liste ci-dessous montre l'appartenance de communes politiques à la région de rémunération I. Toutes les communes qui ne figurent pas sur la liste sont affectées à la région II. Le critère d'attribution des collaborateurs/collaboratrices à une région de rémunération est le lieu de travail.

Région de rémunération I

Dix plus grandes villes
Zurich, Genève, Bâle, Lausanne, Berne, Winterthour, Lucerne, Saint-Gall, Lugano, Bienne

Communes limitrophes des cinq plus grandes villes
Adliswil, Dübendorf, Fällanden, Kilchberg (ZH), Maur, Oberengstringen, Opfikon, Regensdorf, Rümlang, Schlieren, Stallikon, Uitikon, Urdorf, Wallisellen, Zollikon
Carouge (GE), Chêne-Bougeries, Cologny, Lancy, Le Grand-Saconnex, Pregny-Chambésy, Vernier, Veyrier
Allschwil, Binningen, Birsfelden, Bottmingen, Münchenstein, Muttenz, Reinach (BL), Riehen
Bottens, Bretigny-sur-Morrens, Chavannes-près-Renens, Cheseaux-sur-Lausanne, Crissier, Cugy (VD), Écublens, Épalinges, Froideville, Jouxtens-Mézery, Le Mont-sur-Lausanne, Montpreveyres, Morrens (VD), Prilly, Pully, Renens, Romanel-sur-Lausanne, Saint-Sulpice (VD), Savigny
Bremgarten bei Bern, Frauenkappelen, Ittigen, Kehrsatz, Kirchlindach, Köniz, Mühleberg, Muri bei Bern, Neuenegg, Ostermundigen, Wohlen bei Bern, Zollikofen

012.01 fr (Y001100004) 09.2024 P

La Poste Suisse SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne

poste.ch