

# Convention collective de travail

## PostLogistics SA

État au  
1<sup>er</sup> avril  
2025





**La Poste Suisse SA**  
Wankdorfallee 4  
3030 Berne



**PostLogistics SA**  
Lagerstrasse 12  
5606 Dintikon



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



**transfair – Le syndicat**  
Hopfenweg 21  
Case postale  
3000 Berne 14

# Table des matières

Page

<b>Table des abréviations</b>	<b>6</b>
<b>1 Champ d'application</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Champ d'application personnel et lié à l'entreprise</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Exceptions</b>	<b>7</b>
<b>2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Généralités</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Temps d'essai</b>	<b>9</b>
<b>2.3 Rapports de travail de durée déterminée</b>	<b>9</b>
<b>2.4 Location de services</b>	<b>9</b>
<b>2.5 Lieu de travail, lieu d'affectation et zone d'affectation</b>	<b>9</b>
<b>2.6 Lieu d'affectation différent du lieu de travail</b>	<b>10</b>
<b>2.7 Remboursement des frais</b>	<b>10</b>
<b>2.8 Temps de travail</b>	<b>10</b>
2.8.1 Enregistrement du temps de travail	10
2.8.2 Durée hebdomadaire de travail	10
2.8.3 Heures supplémentaires	10
2.8.4 Travail supplémentaire	11
<b>2.9 Annualisation du temps de travail</b>	<b>11</b>
<b>2.10 Allocations de travail de nuit et du dimanche</b>	<b>12</b>
<b>2.11 Indemnité de piquet</b>	<b>12</b>
<b>2.12 Vacances</b>	<b>13</b>
2.12.1 Durée des vacances	13
2.12.2 Prise de vacances	13
2.12.3 Interruption des vacances	13
2.12.4 Réduction des vacances	14
2.12.5 Compensation et paiement des vacances	14
<b>2.13 Jours fériés</b>	<b>14</b>
<b>2.14 Congés et absences</b>	<b>15</b>
2.14.1 Congé-maternité	15
2.14.2 Congé de paternité	15
2.14.3 Absences payées	15
2.14.4 Congé non payé	16
2.14.5 Formation continue	16
2.14.6 Dialogue	17

	Page
<b>2.15 Salaire, allocations et déductions</b>	<b>17</b>
2.15.1 Généralités	17
2.15.2 Salaires minimaux selon le secteur de marché et la fonction	18
2.15.3 Allocations familiales	18
2.15.4 Prime d'excellence	18
2.15.5 Contribution aux frais d'exécution	18
2.15.6 Prime de fidélité	19
<b>2.16 Empêchement de travailler</b>	<b>19</b>
2.16.1 Devoir d'annoncer, certificat médical	19
2.16.2 Médecin de confiance	20
2.16.3 Intégration	20
2.16.4 Principes du maintien du salaire	20
2.16.5 Prestations en cas de maladie	21
2.16.6 Prestations en cas d'accident	22
2.16.7 Maladie et accident pendant le temps d'essai	22
2.16.8 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	23
2.16.9 Prestations en cas de décès	23
<b>2.17 Prévoyance professionnelle</b>	<b>24</b>
<b>2.18 Droits et obligations</b>	<b>24</b>
2.18.1 Confidentialité	24
2.18.2 Don et acceptation de cadeaux	25
2.18.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques	25
2.18.4 Propriété intellectuelle	25
2.18.5 Vêtements de travail	26
2.18.6 Égalité de traitement	26
2.18.7 Égalité salariale	27
2.18.8 Protection de la personnalité	27
2.18.9 Participation au sein de l'entreprise	28
2.18.10 Protection des données et surveillance électronique	28
<b>2.19 Modifications et cessation des rapports de travail</b>	<b>29</b>
2.19.1 Changement temporaire du lieu de travail ou du domaine d'activité	29
2.19.2 Cessation sans résiliation	29
2.19.3 Résiliation et délais de congé	29
2.19.4 Motifs de résiliation	30
2.19.5 Forme de la résiliation	30
2.19.6 Avertissement	30
2.19.7 Maladie et accident	31
2.19.8 Licenciement abusif	31

	Page
<b>2.20 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices</b>	<b>31</b>
<b>3 Dispositions de droit des obligations</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Dispositions obligationnelles</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Dispositions contractuelles supérieures</b>	<b>32</b>
<b>3.3 Champ d'application personnel</b>	<b>32</b>
<b>4 Durée de validité</b>	<b>33</b>

# Table des abréviations

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

# 1 Champ d'application

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

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> D'autres sociétés du groupe actives dans la logistique des marchandises ayant leur siège en Suisse peuvent adhérer à la présente CCT au moyen d'une convention d'affiliation séparée.

## 1.2 Exceptions

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

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

<sup>2</sup> L'employeur applique, par analogie, les dispositions suivantes aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à la let. c: ch. 2.1; 2.3; 2.7; 2.10; 2.11; 2.15.1; 2.15.2 al. 1 à 3; 2.15.3; 2.16.1; 2.18; 2.20; au surplus, ils sont soumis aux dispositions légales.

<sup>3</sup> L'employeur applique, par analogie, les dispositions suivantes aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à la let. d: ch. 2.1; 2.2; 2.3; 2.5; 2.6; 2.7; 2.8; 2.10; 2.11; 2.12; 2.15.1; 2.15.2 al. 1 bis 3; 2.15.3; 2.15.6; 2.16; 2.18; 2.19; 2.20; au surplus, ils sont soumis aux dispositions légales.

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

# 2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

## 2.1 Généralités

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

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

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

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

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> En cas de changement de fonction, l'al. 4 s'applique par analogie, pour autant que les clarifications soient liées à la nouvelle activité et justifiées par des impératifs d'exploitation ou prescrites par la loi.

<sup>6</sup> À la conclusion du CIT, le collaborateur/la collaboratrice reçoit un exemplaire de la CCT PostLogistics SA. Toute modification de cette dernière entraîne automatiquement l'adaptation correspondante des rapports de travail, à condition qu'il en résulte une amélioration pour le collaborateur/la collaboratrice. En cas de dégradation des conditions, l'adaptation est effectuée dans le respect des délais de congé. L'employeur informe les collaborateurs/collaboratrices des modifications le plus tôt possible.

## 2.2 Temps d'essai

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

## 2.3 Rapports de travail de durée déterminée

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

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

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

## 2.4 Location de services

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

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

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

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

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

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

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

## **2.6 Lieu d'affectation différent du lieu de travail**

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

<sup>2</sup> 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.

## **2.7 Remboursement des frais**

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

## **2.8 Temps de travail**

### **2.8.1 Enregistrement du temps de travail**

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

### **2.8.2 Durée hebdomadaire de travail**

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

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

<sup>3</sup> La durée de travail hebdomadaire normale des collaborateurs/collaboratrices à plein temps est de 43 heures en moyenne.

<sup>4</sup> Les chauffeurs/chauffeuses des cat. C et C/E sont soumis aux dispositions sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur les chauffeurs, OTR 1). La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des conducteurs/conductrices occupé(e)s à plein temps est de 48 heures.

### **2.8.3 Heures supplémentaires**

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

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

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

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

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

#### **2.8.4 Travail supplémentaire**

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

<sup>2</sup> 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.

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

#### **2.9 Annualisation du temps de travail**

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

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

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

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

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

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

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

## **2.10 Allocations de travail de nuit et du dimanche**

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

## **2.11 Indemnité de piquet**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> L'employeur peut, en dérogation à l'al. 2, convenir individuellement de forfaits de piquet avec les collaborateurs/collaboratrices.

<sup>4</sup> Les dispositions visées à l'art. 14 et à l'art. 15 OLT 1 s'appliquent.

## 2.12 Vacances

### 2.12.1 Durée des vacances

<sup>1</sup> Par année civile, les collaborateurs/collaboratrices ont droit aux vacances suivantes:

**Collaborateurs/collaboratrices de la catégorie «Personnel spécialisé logistique (non qualifié)»** avec rétribution à l'heure:

- Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus: 5 semaines ou indemnité de vacances de 10,64%
- À partir de 20 ans révolus: 4 semaines ou indemnité de vacances de 8,33%

**Tous les autres collaborateurs/collaboratrices:**

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

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

### 2.12.2 Prise de vacances

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

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

### 2.12.3 Interruption des vacances

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

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

#### **2.12.4 Réduction des vacances**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> En cas de congé non rémunéré, si celui-ci excède 30 jours calendaires au cours d'une année civile (différents congés non rémunérés au cours d'une même année civile étant cumulés), la durée des vacances est réduite en proportion de celle de l'absence. Les congés non rémunérés de durée inférieure ne donnent lieu à aucune réduction des vacances.

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

#### **2.12.5 Compensation et paiement des vacances**

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

<sup>2</sup> 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.

#### **2.13 Jours fériés**

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

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

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

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

## 2.14 Congés et absences

### 2.14.1 Congé-maternité

<sup>1</sup> Les collaboratrices ont droit à un congé-maternité rémunéré:

- de 16 semaines, si elles sont employées depuis un an ou plus à la date de l'accouchement. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100% du salaire net pour la période correspondante;
- dans les autres cas, de 8 semaines avec maintien du salaire à hauteur de 100% du salaire net pour la période correspondante, puis 8 semaines à 80% du salaire net.

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

### 2.14.2 Congé de paternité

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé de trois semaines. Deux semaines du congé de paternité payé doivent être prises au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant. Le reste du congé de paternité payé doit être pris dans un délai d'un an à compter de la naissance de l'enfant. Il peut être pris sous forme de jours isolés et/ou de semaines complètes.

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

### 2.14.3 Absences payées

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

Événement	Congé payé
a Exécution d'obligations légales	temps nécessaire selon convocation
b Exercice d'une charge publique	sur accord, en règle générale jusqu'à 10 jours par année civile
c Propre mariage / Enregistrement d'un partenariat	2 jours
d Participation à la cérémonie de mariage/à l'enregistrement du partenariat des parents, enfants, frères et soeurs	1 jour
e À l'adoption d'un enfant conformément à la LAPG	3 semaines (le congé doit être pris dans un délai d'un an après la prise de l'enfant)
f 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

Événement	Congé payé
g Maladie soudaine ou accident du conjoint/de la conjointe, du/de la partenaire, de l'un des parents ou d'un enfant	Temps nécessaire, mais au maximum 3 jours par événement; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge
h 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
i En cas de décès du conjoint/de la conjointe, du/de la partenaire, de l'un des parents ou d'un enfant. Si le décès survient pendant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	3 jours
j Pour assister à des obsèques dans des cas autres que ceux prévus à la let. i	Jusqu'à 1 jour, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice
k Propre déménagement	1 jour
l Pour les membres d'organes des syndicats signataires	jusqu'à 5 jours par année civile
m Cours de formation continue offerts par les syndicats signataires, financés par le fonds pour les frais d'exécution	jusqu'à 3 jours sur une période de deux ans
n Pour la participation à des négociations avec l'employeur	temps nécessaire

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

#### 2.14.4 Congé non payé

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

#### 2.14.5 Formation continue

<sup>1</sup> 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 revient conjointement aux collaborateurs/collaboratrices et aux supérieur(e)s.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Les formations continues ordonnées par l'employeur sont intégralement comptées comme temps de travail et financées.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Les collaborateurs/collaboratrices ont la possibilité de demander une participation financière et/ou un aménagement du temps de travail au Centre de carrière de la Poste pour suivre une formation continue et/ou faire un bilan de situation professionnelle. La première instance d'autorisation est leur supérieur(e). Si la demande est rejetée, les collaborateurs/collaboratrices peuvent s'adresser au/à la partenaire commercial(e) RH compétent(e).

<sup>6</sup> PostLogistics SA 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.

### **2.14.6 Dialogue**

Au moins une fois par an, les supérieur(e)s ont un dialogue avec leurs collaborateurs/collaboratrices portant sur leur développement, la collaboration et leurs résultats au travail.

## **2.15 Salaire, allocations et déductions**

### **2.15.1 Généralités**

<sup>1</sup> Le versement du salaire annuel intervient en 13 parties.

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

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

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

<sup>5</sup> 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.

### 2.15.2 Salaires minimaux selon le secteur de marché et la fonction

<sup>1</sup> Le salaire annuel minimal pour un emploi à 100% est CHF 48 335.–. Il peut être inférieur pour les collaborateurs/collaboratrices de moins de 18 ans, mais la différence ne doit pas excéder 20%.

<sup>2</sup> La conversion du salaire annuel en salaire horaire s'effectue par le diviseur 2245. Le salaire horaire qui en résulte s'entend avec le 13<sup>e</sup> salaire mensuel, mais sans indemnité de vacances ni indemnité pour les jours fériés.

<sup>3</sup> Les salaires minimaux spécifiques aux fonctions suivants s'appliquent (état au 1.4.2025):

Catégorie	Salaire annuel minimal
Personnel spécialisé logistique (non qualifié)*	CHF 48 335.–
Personnel spécialisé logistique (qualifié)	CHF 50 553.–
Conducteur/conductrice catégorie B/E	CHF 50 553.–
Conducteur/conductrice catégorie C/D	CHF 52 771.–
Conducteur/conductrice catégorie C/E	CHF 58 313.–
Personnel spécialisé administration, disposition, dédouanement et service à la clientèle	CHF 58 313.–

\*Pour les collaborateurs/collaboratrices avec rétribution à l'heure, un droit aux vacances ou une indemnité de vacances s'applique conformément au ch. 2.12.1.

### 2.15.3 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées conformément aux dispositions légales.

### 2.15.4 Prime d'excellence

Une prime d'excellence peut être versée en reconnaissance de prestations ou comportements extraordinaires. Le montant maximal par événement est de CHF 5 000.–.

### 2.15.5 Contribution aux frais d'exécution

<sup>1</sup> L'employeur perçoit auprès des collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au champ d'application de la présente CCT qui ne sont pas affilié(es) à un syndicat signataire de la convention une contribution mensuelle aux frais d'exécution d'un montant correspondant à 0,25% du salaire de base.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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».

### 2.15.6 Prime de fidélité

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

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

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

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

## 2.16 Empêchement de travailler

### 2.16.1 Devoir d'annoncer, certificat médical

<sup>1</sup> Toute incapacité de travail doit être immédiatement communiquée au/à la supérieur(e). En principe, le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) de présenter spontanément un certificat médical dès le troisième jour d'absence.

<sup>2</sup> En cas de doute, l'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical à partir du premier jour d'absence déjà.

<sup>3</sup> 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.

### **2.16.2 Médecin de confiance**

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

### **2.16.3 Intégration**

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

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

### **2.16.4 Principes du maintien du salaire**

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

### 2.16.5 Prestations en cas de maladie

<sup>1</sup> 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 pour cent du salaire brut et une durée de prestation maximale de 730 jours (délai de carence compris). Le délai de carence minimal est 60 jours.

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

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

Durée par année d'engagement	
1 <sup>ère</sup> année	6 semaines
2 <sup>e</sup> année	12 semaines
3 <sup>e</sup> année	16 semaines
4 <sup>e</sup> – 19 <sup>e</sup> années	24 semaines
dès la 20 <sup>e</sup> année	48 semaines

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

<sup>5</sup> Pour les conducteurs de toutes les catégories, les deux premiers jours au maximum de chaque absence sont considérés comme des jours de carence sans droit au maintien du paiement du salaire. Les dispositions contraires d'une CCT au champ d'application étendu demeurent réservées.

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

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

### **2.16.6 Prestations en cas d'accident**

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

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

### **2.16.7 Maladie et accident pendant le temps d'essai**

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

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

<sup>3</sup> En cas de maladie, le ch. 2.16.5, al. 5 est également applicable.

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

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

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

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

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

### **2.16.9 Prestations en cas de décès**

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

<sup>2</sup> Sont des survivants, par ordre décroissant:

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

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

## **2.17 Prévoyance professionnelle**

Dans le cadre de la prévoyance professionnelle, l'employeur veille à trouver des solutions de prévoyance qui tiennent compte des spécificités de l'environnement concret de l'entreprise.

## **2.18 Droits et obligations**

### **2.18.1 Confidentialité**

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

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

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

### **2.18.2 Don et acceptation de cadeaux**

<sup>1</sup> 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.

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

### **2.18.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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

### **2.18.4 Propriété intellectuelle**

<sup>1</sup> Les droits ou expectatives sur des inventions, designs, marques, oeuvres/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.

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

<sup>3</sup> 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 attentes a pu être établie avec une certitude suffisante.

<sup>4</sup> 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 attentes susmentionnés.

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

<sup>6</sup> 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.

### **2.18.5 Vêtements de travail**

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

### **2.18.6 Égalité de traitement**

<sup>1</sup> L'employeur garantit l'égalité de traitement de tous les collaborateurs/toutes les collaboratrices et promet l'égalité des chances.

<sup>2</sup> 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 .

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> 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.

### **2.18.7 Égalité salariale**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> À travail égal, collaborateurs et collaboratrices ont droit à un salaire égal.

<sup>3</sup> La mise en œuvre du système de rémunération ne doit pas entraîner de discrimination.

<sup>4</sup> Les comparaisons salariales internes sont basées sur les critères applicables de Logib.

<sup>5</sup> 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.

### **2.18.8 Protection de la personnalité**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L'employeur interdit le harcèlement moral et sexuel. Il prend des mesures afin de protéger les collaborateurs/collaboratrices.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> L'employeur reconnaît les situations personnelles particulièrement difficiles et prend des mesures pour soutenir les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s.

### **2.18.9 Participation au sein de l'entreprise**

<sup>1</sup> L'employeur soutient et encourage la participation au sein de l'entreprise.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Les représentants du personnel peuvent exercer leurs activités durant le temps de travail, si cela est nécessaire pour mener à bien leurs tâches et pour autant que leur activité professionnelle le permette. La libération de l'obligation de travailler s'élève au maximum à 10% du taux d'occupation contractuel. 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. 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.

### **2.18.10 Protection des données et surveillance électronique**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 qu'ils respectent toutes les dispositions relatives à la protection des données. Ces tiers peuvent être domiciliés à l'étranger.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la présente convention sont entendues au sujet de l'application de systèmes spécifiques d'intelligence artificielle, utilisés par l'employeur aux fins de la prise de décision automatisée. Le personnel a le droit de faire contrôler la prise de décision automatisée par une personne physique dès lors qu'il n'a pas préalablement donné son accord à cet effet.

## **2.19 Modifications et cessation des rapports de travail**

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

### **2.19.2 Cessation sans résiliation**

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

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

### **2.19.3 Résiliation et délais de congé**

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

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

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

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

#### **2.19.4 Motifs de résiliation**

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

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

#### **2.19.5 Forme de la résiliation**

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

#### **2.19.6 Avertissement**

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

<sup>2</sup> Il n'est pas requis de établi matérielle entre le motif de l'avertissement et celui du licenciement.

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

### **2.19.7 Maladie et accident**

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

### **2.19.8 Licenciement abusif**

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

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

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

### **2.20 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices**

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

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

# 3 Dispositions de droit des obligations

## 3.1 Dispositions obligationnelles

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

## 3.2 Dispositions contractuelles supérieures

Les dispositions normatives de cette CCT priment sur les dispositions contractuelles supérieures de la CCT faîtière, sous réserve du principe relatif au maintien des situations plus favorables.

## 3.3 Champ d'application personnel

S'agissant de la réglementation du champ d'application personnel, la CCT a toujours la priorité.

## 4 Durée de validité

<sup>1</sup> La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2027.

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

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

2016-117 (PL) fr 04.2025

**PostLogistics SA**  
**Lagerstrasse 12**  
**5606 Dintikon**

**poste.ch**

