

Convention Plan social

Valable à partir du
1^{er} janvier 2025

État au 1^{er} janvier 2025





La Poste Suisse 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
1	Objet et but	5
2	Champ d'application	6
3	Programme de prévention	7
4	Procédure et droit aux prestations du plan social	8
4.1	Règles générales relatives à la procédure et au droit aux prestations du plan social	8
4.2	Différenciation selon les catégories et l'ampleur des prestations	9
4.3	Phase entre la notification de la perte de l'emploi et le début de la phase de réorientation («phase préliminaire»)	11
4.4	Phase de réorientation	11
4.5	Plafond des coûts	12
4.6	Collaboratrices et collaborateurs âgés de plus de 58 ans et comptabilisant plus de 20 années d'engagement	12
4.7	Formations continues	13
4.8	Prestation de sortie	13
5	Dispositions relatives à l'acceptabilité	15
5.1	Offres d'emploi acceptables	15
5.2	Modification des rapports de travail	16
6	Compensation des pertes financières en cas de changement d'emploi	17
7	Départ à la retraite dans le cadre du plan social	18
8	Cas de rigueur	19
9	Collaboration entre les partenaires sociaux	20
9.1	Constitution du groupe de contrôle paritaire	20
9.2	Attributions du groupe de contrôle paritaire	20
9.3	Décisions du groupe de contrôle paritaire	20
10	Dispositions transitoires pour les collaboratrices et les collaborateurs nés en 1965 ou avant et comptabilisant plus de 20 années d'engagement	21
11	Dispositions finales	22

Liste 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. Objet et but

- ¹ Le présent plan social établit des mesures visant à éviter des résiliations pour des raisons d'ordre organisationnel, à limiter le nombre de celles-ci et à en atténuer les effets.
- ² La Poste ainsi que les collaboratrices et les collaborateurs touchés par une réorganisation de l'exploitation mettent tout en œuvre pour trouver de nouvelles perspectives. Les mesures convenues dans le présent plan social sont destinées à favoriser durablement la réalisation de cet objectif, étant entendu qu'une grande importance est accordée à la responsabilité individuelle des personnes concernées.
- ³ Lors de l'application individuelle des mesures prévues, il faut tenir compte en particulier de l'âge, de la situation personnelle, de l'état de santé et des capacités de la personne concernée. Les priorités de la collaboratrice ou du collaborateur doivent être prises en considération dans la mesure du possible.
- ⁴ Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 31 collaboratrices et collaborateurs, la Poste en informe les syndicats afin qu'ils puissent exercer leur droit d'être entendus (degré 2 de participation).
- ⁵ Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 400 collaboratrices et collaborateurs et au moins 200 unités de personnel, des négociations sur des mesures d'accompagnement (complétant le présent plan social) sont menées avec les syndicats.
- ⁶ Les mesures d'accompagnement peuvent comprendre les éléments suivants (énumération exhaustive):
 - a. réductions du temps de travail
 - b. modèles de solidarité
 - c. temps partiel pour les seniors
 - d. solutions de mise à la retraite

2. Champ d'application

- ¹ Le présent plan social s'applique au personnel soumis à la CCT Poste CH, à la CCT PostFinance SA ou à la CCT CarPostal SA qui est touché par une réorganisation de l'exploitation entraînant la résiliation ou le congé-modification de ses rapports de travail. Il n'existe aucun droit aux prestations du plan social pendant la période d'essai.
- ² Le plan social est applicable en particulier en cas de suppression de postes (suppression d'emplois motivée par un sureffectif et/ou des modifications des exigences ou des compétences) décidée par la Poste jusqu'à la fin de la durée de validité du présent plan social.
- ³ Le plan social ne s'applique pas aux personnes en formation et aux collaboratrices et collaborateurs fournissant un travail rétribué à l'heure au sens de la CCT Poste CH, de la CCT PostFinance SA et de la CCT CarPostal SA.
- ⁴ Pour entrer dans le champ d'application du présent plan social, les collaboratrices et les collaborateurs doivent être titulaires d'un contrat individuel de travail (CIT) de durée indéterminée non résilié au moment où la perte de leur emploi ou le congé-modification de leurs rapports de travail leur est personnellement notifié.
- ⁵ Le présent plan social ne s'applique pas en cas de résiliation imputable à la collaboratrice ou au collaborateur (performances insuffisantes, comportement inapproprié, etc.).

3 Programme de prévention

Le programme de prévention d'une durée limitée de quatre ans a pris fin le 31 décembre 2024 conformément à la convention entre les parties.

4 Procédure et droit aux prestations du plan social

4.1 Règles générales relatives à la procédure et au droit aux prestations du plan social

¹ Les prestations du plan social sont déterminées par l'âge révolu de la collaboratrice ou du collaborateur et son ancienneté de service au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (cf. chiffre 4.2).

² La mise en œuvre du plan social se déroule en plusieurs phases (cf. chiffres 4.3 ss). L'ampleur des prestations, les mesures, les activités, etc., diffèrent d'une phase à l'autre. Le déroulement chronologique, les délais correspondants, les obligations et les droits ainsi que les possibilités d'aménagement des prestations du plan social lors de chaque phase sont réglementés dans une convention individuelle passée entre les collaboratrices et les collaborateurs concernés et la Poste.

³ La Poste accompagne et conseille activement la collaboratrice ou le collaborateur à compter du moment où lui est notifiée personnellement et par écrit la perte de son emploi. Une convention individuelle est conclue pour déterminer le paquet de prestations et le moment où les rapports de travail ou le plafond des coûts prennent fin.

⁴ Cette convention individuelle définit également l'objectif professionnel de la collaboratrice ou du collaborateur. La Poste lui apporte son soutien dans cette démarche. La collaboratrice ou le collaborateur et la Poste prennent des mesures visant à soutenir la collaboratrice ou le collaborateur dans l'atteinte de son objectif professionnel. La collaboratrice ou le collaborateur est tenu de postuler à des emplois internes et externes et de contribuer, par son comportement, à la recherche de solutions. La Poste peut, lorsque c'est approprié, charger un service spécialisé externe du soutien de la collaboratrice ou du collaborateur.

⁵ Après avoir été informé personnellement de la perte de son emploi actuel, la collaboratrice ou le collaborateur conserve ses rapports de travail avec la Poste pendant la durée définie au chiffre 4.2. Le délai de résiliation contractuel est inclus dans cette durée. Cette période est utilisée en particulier pour déployer des efforts visant à trouver de nouvelles perspectives.

⁶ Pendant la durée du droit aux prestations du plan social, la collaboratrice ou le collaborateur reste, dans toute la mesure du possible, intégré au processus de travail. Si le maintien de son engagement n'est pas possible, la Poste peut l'affecter à une autre activité au sein du groupe (cf. dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5). La collaboratrice ou le collaborateur perçoit chaque mois le même salaire que jusqu'alors. Les droits au remboursement des frais et aux allocations découlant de l'activité exercée sont accordés, pendant la durée du droit, en sus des prestations du plan social. La compensation de soldes de vacances (y compris prime de fidélité), de travail supplémentaire et d'autres crédits de temps est convenue entre la Poste et la collaboratrice ou le collaborateur. À défaut de solution consensuelle, la compensation peut être ordonnée par la Poste.

⁷ Si la collaboratrice ou le collaborateur trouve un nouvel emploi en interne, la convention est révoquée et remplacée par un nouveau contrat individuel de travail (CIT). Si la collaboratrice ou le collaborateur trouve un nouvel emploi externe avant l'expiration des prestations du plan social, la date de départ est convenue par écrit. L'accompagnement par la Poste comprend généralement les aspects suivants:

- a. Informer aussi rapidement que possible les collaboratrices et les collaborateurs concernés des postes à repourvoir.
- b. Si une collaboratrice ou un collaborateur possède les qualités professionnelles et personnelles requises pour occuper un poste à repourvoir, considérer sa candidature comme prioritaire.
- c. Si le poste ne lui est pas attribué, la collaboratrice ou le collaborateur concerné peut demander qu'on lui communique les raisons du refus par écrit.

4.2 Différenciation selon les catégories et l'ampleur des prestations

¹ Le droit à bénéficier des mesures visant à trouver une solution est limité dans le temps. La durée du droit aux prestations dépend de l'âge et des années d'engagement de la collaboratrice ou du collaborateur concerné au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (voir aperçu ci-dessous).

² Un salaire mensuel équivaut au salaire annuel brut contractuel divisé par 12. Dans le présent plan social, le salaire annuel brut s'entend en fonction du taux d'occupation, 13^e mois de salaire compris, sans les allocations ni les frais. Pour les collaboratrices et les collaborateurs dont le salaire comporte une part variable, le taux de réalisation moyen des deux dernières années est pris en compte en sus.

³ Le délai de résiliation est intégré dans la phase de réorientation et le plafond des coûts.

⁴ La collaboratrice ou le collaborateur peut bénéficier des prestations jusqu'à concurrence du montant du plafond des coûts.

Années d'engagement \ Âge	Âge				
	< 50 ans	50 à < 55 ans	55 à < 58 ans	58 à < 60 ans	Dès 60 ans
Jusqu'à 5 ans	A	B	C	D	E
> 5 à 10 ans	B	C	D	E	F
> 10 à 20 ans	C	D	E	F	G
> 20 à 30 ans	D	E	F	GE*	GE*
Plus de 30 ans	E	F	G	GE*	GE*

	Phase de réorientation	Plafond des coûts ou garantie d'emploi (GE)
Catégorie A	3 mois ou salaires mensuels	4 mois ou salaires mensuels
Catégorie B	3 mois ou salaires mensuels	5 mois ou salaires mensuels
Catégorie C	3 mois ou salaires mensuels	6 mois ou salaires mensuels
Catégorie D	3 mois ou salaires mensuels	7 mois ou salaires mensuels
Catégorie E	3 mois ou salaires mensuels	9 mois ou salaires mensuels
Catégorie F	3 mois ou salaires mensuels	11 mois ou salaires mensuels
Catégorie G	3 mois ou salaires mensuels	13 mois ou salaires mensuels
Catégorie GE	3 mois ou salaires mensuels	Nombre de mois jusqu'à l'âge de référence AVS

* GE = garantie d'emploi

4.3 Phase entre la notification de la perte de l'emploi et le début de la phase de réorientation («phase préliminaire»).

- ¹ Cette phase couvre la période qui s'écoule entre la notification écrite individuelle de la perte de l'emploi et le début fixé de la phase de réorientation de trois mois.
- ² Cette phase préliminaire englobe le conseil et le soutien par le Centre de carrière de la Poste. Elle doit être mise à profit pour trouver à temps un nouveau débouché professionnel interne ou externe.
- ³ Les collaboratrices et les collaborateurs concernés effectuent un bilan individuel avec le soutien du Centre de carrière de la Poste et se préparent au processus de candidature (examen du dossier, entraînement à l'entretien d'embauche, etc.).
- ⁴ Si la collaboratrice ou le collaborateur concerné trouve un nouvel emploi durant cette phase (en général au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer), elle ou il a droit à une éventuelle compensation conformément au chiffre 6. Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 ne s'appliquent pas pendant cette phase, de sorte que même si toutes les offres d'emploi sont rejetées, cela ne porte pas à conséquence.

4.4 Phase de réorientation

- ¹ La phase de réorientation commence au plus tôt le premier jour du mois suivant la notification personnelle par écrit de la perte de son emploi à la collaboratrice ou au collaborateur.
- ² La phase de réorientation commence trois mois avant le début convenu de l'application du plafond des coûts. Elle dure toujours trois mois. Les personnes concernées sont accompagnées activement par le Centre de carrière de la Poste pendant cette phase. Cet accompagnement comporte des rendez-vous réguliers pour un entretien, un soutien dans la recherche d'emploi, un entraînement aux entretiens d'embauche, etc.
- ³ Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 s'appliquent dès le début de la phase de réorientation. Si la collaboratrice ou le collaborateur refuse une offre réputée acceptable, elle ou il perd son droit aux autres prestations du plan social et la Poste peut résilier les rapports de travail sans indemnité en respectant le délai de résiliation contractuel.
- ⁴ Si la collaboratrice ou le collaborateur concerné trouve un nouvel emploi pendant cette phase, elle ou il a droit à une éventuelle compensation conformément au chiffre 6.
- ⁵ Si la collaboratrice ou le collaborateur n'a pas trouvé de nouvel emploi pendant la phase de réorientation et n'a pas reçu d'offre acceptable, soit elle ou il est transféré dans le plafond des coûts, soit elle ou il opte pour un départ au début du plafond des coûts avec une prestation de sortie selon le chiffre 4.8.

4.5 Plafond des coûts

- ¹ Les collaboratrices et les collaborateurs qui ont opté pour un départ avec prestation de sortie conformément au chiffre 4.8 quittent la Poste, sauf accord contraire, à la fin de la phase de réorientation.
- ² Les collaboratrices et les collaborateurs qui sont transférés dans le plafond des coûts continuent d'être accompagnés activement par le Centre de carrière de la Poste.
- ³ Les collaboratrices et les collaborateurs bénéficient du temps nécessaire pour se préparer de manière approfondie au processus de postulation et chercher de nouvelles perspectives. Elles et ils peuvent y consacrer 20% du taux d'occupation convenu contractuellement.
- ⁴ Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 ainsi que les éventuelles compensations selon le chiffre 6 au moment de la prise d'une nouvelle fonction s'appliquent jusqu'à la fin du plafond des coûts.
- ⁵ En cas de prise d'une nouvelle fonction en dehors du groupe¹, si le plafond de coûts n'a pas été épuisé, un montant de CHF 1000.– est versé pour chaque mois restant du plafond des coûts au prorata du taux d'occupation. Avec une éventuelle compensation selon le chiffre 6, c'est, au maximum, le solde du plafond des coûts encore à disposition au moment du changement d'emploi qui est versé.

4.6 Collaboratrices et collaborateurs âgés de plus de 58 ans et comptabilisant plus de 20 années d'engagement

- ¹ Les collaboratrices et les collaborateurs comptabilisant 20 années d'engagement révolues, âgés de plus de 58 ans au moment du début du plafond des coûts bénéficient d'une garantie d'emploi jusqu'à l'âge de référence AVS si elles ou ils n'ont trouvé aucun nouveau poste acceptable jusqu'à la fin de la phase de réorientation et n'ont pas opté pour une prestation de sortie au sens du chiffre 4.8.
- ² Après avoir bénéficié de la garantie d'emploi pendant un an, le salaire annuel de base est réduit au maximum au niveau correspondant à une rétrogradation de deux échelons de fonction, mais dans tous les cas au maximum de 15% (des fourchettes salariales spécifiques s'appliquent pour PostFinance SA). Cette réduction n'intervient que si la fonction exercée est classée à un échelon inférieur. Si la fonction exercée se situe au même échelon de fonction qu'auparavant, aucune réduction n'intervient. La différence par rapport au salaire annuel de base n'est pas compensée.
- ³ Le salaire annuel de base réduit après un an est garanti jusqu'à la retraite. L'application des mesures salariales générales et individuelles est suspendue jusqu'à ce que le montant de la garantie (différence entre le salaire maximum de la nouvelle fonction et le salaire garanti) soit résorbé.

¹ La Poste Suisse SA et les sociétés du groupe entièrement consolidées

4.7 Formations continues

- ¹ Pour améliorer la compétitivité sur le marché du travail, une contribution financière d'un montant maximal de CHF 15 000.– (coût de la formation et temps de travail) peut être proposée en sus du plafond des coûts pour des mesures de formation continue.
- ² Il incombe à la ou au responsable de conduite d'approuver les coûts de la formation continue; le Centre de carrière émet une recommandation à ce sujet à son intention.
- ³ Les frais de déplacement sont à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur.
- ⁴ Le droit expire automatiquement en cas d'acceptation d'un emploi ou à l'expiration du plafond des coûts dans la mesure où la formation continue n'a pas encore commencé.

4.8 Prestation de sortie

- ¹ À la fin de la phase de réorientation intervient, si tel est le choix retenu, un départ du groupe avec une prestation de sortie. Si elle ou il opte pour un départ avec une prestation de sortie, la collaboratrice ou le collaborateur doit le décider au plus tard à la fin du deuxième mois de la phase de réorientation.
- ² Si la collaboratrice ou le collaborateur souhaite effectuer un rachat à l'institution de prévoyance à laquelle elle ou il cotise jusqu'alors, la prestation de sortie est versée un mois avant son départ. Si telle est l'option retenue par la collaboratrice ou le collaborateur, elle ou il doit l'annoncer au plus tard à la fin du premier mois de la phase de réorientation.
- ³ Si elle ou il opte pour une retraite anticipée volontaire avec prestations complémentaires au sens du chiffre 7, la collaboratrice ou le collaborateur n'a droit à aucune prestation de sortie.
- ⁴ Les éventuelles pertes financières découlant du futur nouvel emploi (cf. chiffre 6) ne sont pas compensées en cas de départ avec une prestation de sortie.
- ⁵ Le montant de la prestation de sortie dépend de l'âge et des années d'engagement au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (cf. aperçu ci-après).

Années d'engagement \ Âge	Âge				
	< 50 ans	50 à < 55 ans	55 à < 58 ans	58 à < 60 ans	Dès 60 ans
Moins de 5 ans	3 salaires mensuels	4 salaires mensuels	5 salaires mensuels	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels
> 5 à 10 ans	4 salaires mensuels	5 salaires mensuels	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels
> 10 à 20 ans	5 salaires mensuels	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels	9 salaires mensuels
> 20 à 30 ans	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels	9 salaires mensuels	10 salaires mensuels
Plus de 30 ans	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels	9 salaires mensuels	10 salaires mensuels	12 salaires mensuels

⁶ Dans tous les cas, la prestation de sortie est limitée au nombre de mois restants entre le moment du départ et l'âge de référence AVS.

⁷ La Poste peut exiger le remboursement total ou partiel d'une prestation de sortie octroyée si une nouvelle embauche intervient au sein du groupe au cours d'une période correspondant à l'étendue de la prestation accordée.

5 Dispositions relatives à l'acceptabilité

5.1 Offres d'emploi acceptables

- ¹ La collaboratrice ou le collaborateur qui refuse un poste acceptable dans le cadre de changements organisationnels ou pendant la durée des prestations du plan social (du début de la phase de réorientation à la fin du plafond des coûts) perd son droit à d'autres prestations.
- ² Dans le cadre du champ d'application du présent plan social, les offres d'emploi sont réputées acceptables si les conditions suivantes sont réunies:
- a. Réduction de salaire correspondant au plus à une rétrogradation de 2 échelons de fonction, pour revenir au maximum de la fourchette salariale de l'échelon de fonction inférieur, la réduction ne pouvant, dans tous les cas, pas dépasser 15% du salaire annuel de base antérieur (base: cf. chiffre 4.2, alinéa 2).
 - Si le salaire annuel de base antérieur est supérieur au maximum de la fourchette salariale du nouvel échelon de fonction inférieur, le salaire est réduit pour s'établir à ce niveau maximum, pour autant que la baisse n'excède pas 15%.
 - Si le salaire annuel de base antérieur se situe dans la fourchette salariale du nouvel échelon de fonction inférieur, il est repris à l'identique.
 - Fourchettes salariales de référence pour les unités ne comportant pas de fourchettes salariales ou en comportant d'autres: les fourchettes salariales ordinaires selon la CCT Poste CH s'appliquent².
 - Les pertes salariales peuvent découler de la réduction du salaire annuel de base et/ou de la réduction du taux d'occupation. Cumulées, elles ne doivent pas dépasser 15%.
 - b. Le temps de trajet pour se rendre au travail n'excède pas 90 minutes par trajet (de la porte du domicile à la porte du lieu de travail) en transports publics. Le nouveau temps de trajet, s'il est de même longueur ou plus court que l'actuel, est dans tous les cas réputé acceptable (même s'il excède 90 minutes par trajet). Pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel avec un taux d'occupation allant jusqu'à 50% et plus de deux jours d'affectation par semaine comportant moins de 5 heures de travail par jour, une acceptabilité réduite de 60 minutes par trajet au maximum s'applique.
 - c. Prise en compte adéquate des compétences, de l'activité exercée jusqu'ici et de la formation.
 - d. Prise en compte des conditions locales et sectorielles, en particulier des conditions d'emploi générales et usuelles du marché du travail concerné.

² Pour PostFinance SA, les valeurs maximales des fourchettes salariales font l'objet d'une convention séparée entre les parties au présent plan social sur la base de données de population effectives et sont adaptées en fonction de l'évolution. Les valeurs extrêmes sont explicitement exclues.

La commission spécialisée Groupe rend si nécessaire des décisions à titre définitif.

- ³ La Poste peut proposer aux personnes concernées des offres d'emploi situées hors du champ d'acceptabilité. Si la collaboratrice ou le collaborateur refuse un tel poste, son droit aux prestations du plan social demeure inchangé.
- ⁴ Si la collaboratrice ou le collaborateur refuse un poste réputé acceptable pendant la phase de réorientation et/ou pendant le plafond des coûts, elle ou il perd son droit à d'autres prestations du plan social. Dans ce cas, la Poste peut résilier les rapports de travail sans indemnité en respectant le délai de résiliation contractuel.

5.2 Modification des rapports de travail

- ¹ En cas de modification des rapports de travail entrant dans le champ d'application du présent plan social (p. ex. salaire, lieu de travail), les conditions d'acceptabilité mentionnées au chiffre 5.1 s'appliquent.
- ² Si la collaboratrice ou le collaborateur refuse une offre acceptable, la Poste entreprend une résiliation des rapports de travail et la collaboratrice ou le collaborateur n'a plus droit aux prestations du plan social.

6 Compensation des pertes financières en cas de changement d'emploi

- ¹ Les réductions de salaire, la suppression d'allocations et d'allocations spéciales régulières prises en compte dans le salaire assuré ainsi que les frais de trajet supplémentaires découlant du nouveau poste sont indemnisés au maximum jusqu'à concurrence du plafond des coûts restant au moment du changement d'emploi. Les pertes financières doivent être justifiées par la collaboratrice ou le collaborateur et sont compensées sous la forme d'un versement unique, en général avec le dernier salaire des rapports de travail actuels.
- ² La compensation des allocations n'intervient que si toutes les allocations sont totalement supprimées au nouveau poste.
- ³ Tous les calculs se fondent sur l'année d'engagement au début du plafond des coûts.
- ⁴ Avec le versement de la compensation, le préavis est réputé indemnisé.
- ⁵ Les pertes justifiées sont compensées comme suit:

Réduction du salaire et/ou du taux d'occupation	
Calcul du droit	Compensation
Jusqu'à la 5 ^e année d'engagement incluse	50% de la différence par rapport au salaire de base annuel
De la 6 ^e à la 10 ^e année d'engagement incluse	100% de la différence par rapport au salaire de base annuel
À partir de la 11 ^e année d'engagement	150% de la différence par rapport au salaire de base annuel

Suppression d'allocations	
En cas de suppression d'allocations et d'allocations spéciales régulières versées comptant dans le salaire assuré, le dernier montant annuel (somme des allocations versées au cours des 12 derniers mois avant le départ) justifié ou calculé conformément au tableau ci-dessous est généralement compensé avec le dernier salaire des rapports actuels de travail.	
Calcul du droit	Compensation
Jusqu'à la 5 ^e année d'engagement incluse	50% du montant annuel
De la 6 ^e à la 10 ^e année d'engagement incluse	100% du montant annuel
À partir de la 11 ^e année d'engagement	150% du montant annuel

Frais de trajet	
Frais de trajet supplémentaires attestés pendant un an	Au maximum CHF 3000.–, à titre unique

7 Départ à la retraite dans le cadre du plan social

- ¹ Les collaboratrices et les collaborateurs qui ont au moins 62 ans au début du plafond des coûts ou atteignent 62 ans pendant qu'elles ou ils bénéficient du plafond des coûts peuvent faire valoir un droit à une retraite anticipée volontaire avec prestations complémentaires conformément à l'alinéa 2.
- ² La Poste verse aux collaboratrices et aux collaborateurs concernés, si elles ou ils prennent une retraite anticipée volontaire dans le cadre du plan social à l'âge de 62 ans révolus:
- a. Une augmentation du capital d'épargne individuel de CHF 1700.– (au prorata du taux d'occupation) par mois et au prorata du temps séparant la collaboratrice ou le collaborateur de l'âge de 65 ans. Le montant devant être versé est directement transféré à la Caisse de pensions Poste;
 - b. Une rente transitoire de CHF 2000.– par mois au prorata du taux d'occupation jusqu'à l'âge de référence AVS.

8 Cas de rigueur

- ¹ Dans des cas de rigueur, le groupe de contrôle paritaire peut décider de montants financiers supplémentaires ou prendre d'autres mesures pertinentes.
- ² La collaboratrice ou le collaborateur présente l'état des faits par écrit sous la forme d'une demande adressée au groupe de contrôle paritaire.
- ³ Avant de prendre sa décision, celui-ci peut soumettre la demande à un service spécialisé de son choix à des fins d'évaluation.
- ⁴ La collaboratrice ou le collaborateur est tenu de renseigner le service spécialisé. Après examen de la demande, le service spécialisé émet une recommandation à l'attention du groupe de contrôle paritaire.

9 Collaboration entre les partenaires sociaux

9.1 Constitution du groupe de contrôle paritaire

- ¹ L'exécution du présent plan social est accompagnée par un groupe de contrôle paritaire permanent composé de quatre membres (un membre pour syndicom, un membre pour transfair et deux membres pour la Poste). Les suppléances sont possibles.
- ² La présidence et le secrétariat du groupe de contrôle paritaire sont assurés par la Poste. Au surplus, le groupe de contrôle paritaire s'organise lui-même. Il peut faire appel, selon les cas, à des expertes et à des experts ainsi qu'à des représentantes et à des représentants des unités concernées.

9.2 Attributions du groupe de contrôle paritaire

- ¹ Le groupe de contrôle paritaire a les attributions suivantes:
 - a. surveiller la mise en œuvre du présent plan social en général:
le groupe de contrôle paritaire peut déléguer cette tâche de surveillance à la commission d'exécution de la CCT selon la CCT faïtière;
 - b. sur demande, vérifier l'application du plan social dans des cas particuliers;
 - c. examiner les demandes des personnes concernées à plusieurs titres;
 - d. statuer sur les cas de rigueur;
 - e. accorder des aides dans les cas de rigueur;
 - f. traiter les cas particuliers dans lesquels les mesures du présent plan social aboutissent à des situations inadéquates, par exemple en matière d'acceptabilité et de formation continue;
 - g. définir les notions relatives à la durée du travail.

9.3 Décisions du groupe de contrôle paritaire

- ¹ Le groupe de contrôle paritaire statue dans les cas prévus au chiffre 9.2. À défaut d'accord, il appartient à la commission spécialisée Groupe (cf. chiffre 4.1, alinéa 2 de la convention «CCT faïtière») de statuer définitivement.
- ² La Poste dispose de deux voix et les syndicats disposent chacun d'une voix. S'ils ne parviennent pas à un accord, le groupe de contrôle paritaire est chargé de chercher une nouvelle solution.

10 Dispositions transitoires pour les collaboratrices et les collaborateurs nés en 1965 ou avant et comptabilisant plus de 20 années d'engagement³

- ¹ Dès l'entrée en vigueur du présent plan social, la disposition suivante s'applique aux collaboratrices et aux collaborateurs nés en 1965 ou avant et comptabilisant 20 années d'engagement révolues qui n'ont pas encore atteint l'âge de 58 ans au moment du début du plafond des coûts:
- a. Droit à une garantie d'emploi de sept ans au maximum à compter du début du plafond des coûts; ensuite, mise à la retraite anticipée obligatoire si l'âge de référence AVS n'est pas encore atteint à l'expiration de la garantie. La garantie d'emploi prend fin au plus tard au moment où la personne concernée atteint l'âge de référence AVS.
 - b. Réduction du salaire annuel de base selon le chiffre 4.6.
 - c. Prestations complémentaires selon la réglementation en cas de retraite anticipée volontaire conformément au chiffre 7.
- ² Un maintien de l'engagement jusqu'à l'âge de référence AVS en lieu et place de la retraite anticipée obligatoire est possible si tant la collaboratrice ou le collaborateur que la Poste sont d'accord à ce sujet. Il n'existe pas de droit à un maintien de l'engagement.

³ Disposition transitoire issue du plan social CCT 2021-2023. Le chiffre est pertinent dans le présent plan social pour la mise en œuvre des cas de plan social existants et dont la date de réorganisation se situe avant 2024, pour lesquels une convention correspondante a été signée avant 2024 (avant l'âge de 58 ans).

11 Dispositions finales

- ¹ Le présent plan social entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2027. Il se prolonge ensuite automatiquement d'année en année, dans la mesure où aucune des parties ne le dénonce six mois avant son terme.
- ² Le présent plan social s'applique à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs qui, pendant sa durée de validité (c'est-à-dire à partir du 1^{er} janvier 2025) sont informés personnellement par écrit de la perte de leur emploi à la suite de changements au sein de l'entreprise.

Le présent plan social est établi en langues allemande, française et italienne. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prévaut sur les traductions.

