

Convention collective de travail notime (Schweiz) AG

Valable dès le
1^{er} octobre 2020

LA POSTE 

En collaboration avec:

 **syndicom**

transfar 



Poste CH SA
Wankdorfallee 4
3030 Berne



notime (Schweiz) AG
Weststrasse 50
8003 Zurich



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



transfair – Le syndicat
Hopfenweg 21
Case postale
3000 Berne 14

Table des matières

	Page
Table des abréviations	5
1 Champ d'application	6
1.1 Champ d'application personnel et lié à l'entreprise	6
1.2 Exceptions	6
2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail	7
2.1 Généralités	7
2.2 Temps d'essai	7
2.3 Rapports de travail de durée déterminée	7
2.4 Remboursement des frais	8
2.5 Temps de travail	8
2.5.1 Durée hebdomadaire de travail	8
2.5.2 Enregistrement du temps de travail	8
2.5.3 Pausés	9
2.5.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire	9
2.6 Modèles d'horaires de travail	9
2.6.1 Horaires de travail selon le plan d'affectation établi par l'employeur	10
2.6.2 Horaires de travail selon la planification des affectations établie par les collaborateurs/collaboratrices dans le cadre du «système à la carte»	10
2.6.2.1 Modèle d'horaires de travail avec heures de travail garanties dans le cadre du «système à la carte»	10
2.7 Travail le dimanche, les jours fériés et la nuit	11
2.7.1 Travail le dimanche et les jours fériés	11
2.7.2 Travail la nuit	12
2.8 Service de permanence	12
2.9 Vacances	13
2.9.1 Durée des vacances	13
2.9.2 Prise de vacances	13
2.9.3 Compensation et paiement des vacances	13
2.10 Jours fériés	14
2.11 Congés et absences	14
2.11.1 Congé de maternité	14
2.11.2 Congé de paternité	14
2.11.3 Absences payées	14
2.11.4 Congé non payé	15
2.12 Formation continue	16
2.13 Évaluation personnelle	16
2.14 Salaire, allocations et déductions	16

	Page	
2.14.1	Paiement du salaire	16
2.14.2	Salaire minimum	16
2.14.3	Allocations pour enfant et allocations de naissance	17
2.14.4	Contribution aux frais d'exécution	17
2.15	Empêchement de travailler	18
2.15.1	Obligation d'aviser et certificat médical	18
2.15.2	Maintien du versement du salaire en cas de maladie	18
2.15.3	Maintien du versement du salaire en cas de maternité	19
2.15.4	Maintien du versement du salaire en cas d'accident	19
2.15.5	Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	19
2.15.6	Paiement du salaire après le décès	19
2.16	Prévoyance professionnelle	20
2.17	Droits et obligations	20
2.17.1	Obligation de diligence, de fidélité et de confidentialité	20
2.17.2	Activité lucrative accessoire et charges publiques	20
2.18	Protection de la santé	21
2.19	Protection des données et surveillance électronique	21
2.20	Modifications et cessation des rapports de travail	22
2.20.1	Cessation sans résiliation	22
2.20.2	Résiliation et délais de congé	22
2.20.3	Forme de la résiliation	22
3	Dispositions obligationnelles	23
3.1	Application de la CCT faitière	23
3.2	Droits de participation	23
3.3	Objets de la participation	23
4	Durée de validité	24
4.1	Entrée en vigueur et durée de validité	24
5	Annexe 1: Dispositions applicables aux collaborateurs/collaboratrices exerçant leur activité dans le canton de Genève	25
5.1	Champ d'application et dispositions applicables	25
5.2	Heures supplémentaires	25
5.3	Durée des vacances	25
5.4	Salaire minimum dans le canton de Genève	26

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

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

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

³ Pour les collaborateurs/collaboratrices exerçant leur activité dans le canton de Genève, les dispositions visées à l'annexe 1 de la présente CCT demeurent réservées.

1.2 Exceptions

Les membres de la direction inscrits au registre du commerce sont exclus du champ d'application de la présente CCT.

2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

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

² L'employeur conclut avec les collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT un CIT. 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
- en cas d'engagement avec rétribution au mois: le taux d'occupation
- le salaire initial
- le lieu de travail
- la désignation de fonction

³ Lors de la conclusion de leur CIT, les collaborateurs/collaboratrices reçoivent la présente CCT et attestent, par leur signature, l'avoir reçue. Toute modification de la présente CCT entraîne automatiquement l'adaptation correspondante des rapports de travail, à condition qu'il en résulte une amélioration. En cas de dégradation des conditions, l'adaptation est effectuée moyennant un préavis de trois mois.

L'employeur informe les collaborateurs/collaboratrices des modifications de la présente CCT le plus tôt possible. Les collaborateurs/collaboratrices sont en droit de refuser une modification de la CCT par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la communication. Les collaborateurs/collaboratrices qui ne font pas usage de ce droit sont réputé(e)s accepter la modification à la date annoncée. En cas de refus de la modification, l'employeur peut exercer son droit de résiliation pour cause de modification du contrat de travail.

2.2 Temps d'essai

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

2.3 Rapports de travail de durée déterminée

¹ Les rapports de travail sont réputés être de durée indéterminée, sauf disposition contraire du CIT.

² Les rapports de travail sont également réputés être de durée indéterminée en cas de prolongation tacite des rapports de travail de durée déterminée au-delà de la date convenue.

³ Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être établis pour une durée maximale de dix-huit mois. S'ils durent plus longtemps, ils sont réputés être de durée indéterminée.

⁴ Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être prolongés au maximum une fois, mais la durée totale de ces rapports de travail ne doit pas excéder dix-huit mois.

⁵ Les rapports de travail de durée déterminée sont pris en compte dans le calcul de la durée de l'engagement, en l'absence d'interruption de plus d'un an.

2.4 Remboursement des frais

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

² Si les collaborateurs/collaboratrices utilisent leur véhicule privé en accord avec l'employeur, les indemnités suivantes s'appliquent:

- vélo: CHF 0.80 par heure de travail
- voiture: CHF 0.60 par kilomètre
- autres véhicules à moteur à partir de 50 centimètres cubes:
CHF 0.30 par kilomètre

³ Une indemnité de CHF 0.20 par heure de travail est octroyée pour l'utilisation du smartphone privé.

2.5 Temps de travail

2.5.1 Durée hebdomadaire de travail

¹ La durée ordinaire moyenne de travail pour les collaborateurs/collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 42 heures par semaine, soit 2192 heures par an.

² La durée maximum de la semaine de travail (50 heures) est fixée par la loi sur le travail (LTr).

³ Les heures ouvrées ordinaires sont 6h00–23h00 du lundi au vendredi et 7h00–23h00 le samedi.

⁴ Les exceptions et les suppléments sont définis aux ch. 2.7.1 et 2.7.2.

2.5.2 Enregistrement du temps de travail

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

2.5.3 Pauses

¹ Le travail est interrompu par des pauses d'au moins:

- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie
- une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures
- une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures

² Les pauses comptent comme temps de travail lorsque le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail.

2.5.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

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

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

³ Lorsque les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s au mois ne peuvent compenser, par un congé de même durée, les heures supplémentaires qu'il leur a été ordonné d'effectuer, lesdites heures sont payées avec un supplément de 25%. Le contrôle y afférent est réalisé au moins une fois par semestre.

⁴ Les heures supplémentaires effectuées par des collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure sont payées sans supplément.

⁵ Le travail supplémentaire se définit comme les heures fournies au-delà de la durée maximale légale du travail (50 heures par semaine).

⁶ 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.

⁷ Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être compensé par un congé de même durée. Si aucune compensation n'est possible dans un délai raisonnable, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25%.

⁸ Les heures supplémentaires et le temps supplémentaire ne sont en principe accomplis que lorsque des impératifs d'exploitation l'exigent.

2.6 Modèles d'horaires de travail

L'employeur détermine le modèle d'horaires de travail applicable au collaborateur/à la collaboratrice.

2.6.1 Horaires de travail selon le plan d'affectation établi par l'employeur

¹ Les collaborateurs/collaboratrices accomplissent leur travail sur la base de la planification des affectations établie par l'employeur.

² En général, les plans d'affectation sont connus au plus tard quatorze jours avant l'affectation prévue.

³ Les collaborateurs/collaboratrices peuvent, à leur demande, être rétribué(e)s au mois à partir d'un taux d'occupation d'au moins 40%. La décision de l'employeur tient compte des possibilités de l'entreprise et est définitive.

2.6.2 Horaires de travail selon la planification des affectations établie par les collaborateurs/collaboratrices dans le cadre du «système à la carte»

¹ Les collaborateurs/collaboratrices accomplissent leur travail selon une planification qu'ils/elles établissent eux-mêmes/elles-mêmes en choisissant leurs affectations. Les affectations disponibles sont généralement proposées aux collaborateurs/collaboratrices au plus tard quatorze jours avant leur réalisation dans le cadre d'un «système à la carte» («pick system»). Les collaborateurs/collaboratrices déterminent eux-mêmes/elles-mêmes le nombre d'affectations qu'ils/elles souhaitent accomplir dans le cadre de leur planification individuelle. Il n'existe pas de droit à une occupation minimale.

² Les collaborateurs/collaboratrices sont rétribué(e)s à l'heure.

2.6.2.1 Modèle d'horaires de travail avec heures de travail garanties dans le cadre du «système à la carte»

¹ Sur les sites présentant un volume de mandats particulièrement important, un modèle d'horaires de travail avec heures de travail garanties est introduit pour les collaborateurs/collaboratrices assujetti(e)s au modèle d'horaires de travail décrit au chiffre 2.6.2.

Le modèle d'horaires de travail avec heures de travail garanties ne peut s'appliquer que si l'ensemble des conditions suivantes sont remplies:

- rapports de travail d'au moins six mois
- taux d'occupation moyen de 40% au cours des six derniers mois
- accord du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e)

² Le taux d'occupation moyen des collaborateurs/collaboratrices assujetti(e)s au modèle d'horaires de travail décrit à ce chiffre est garanti par des affectations proposées dans le «système à la carte». À cet effet, la somme de toutes les heures de travail garanties est proposée au préalable, dans le «système à la carte», exclusivement aux collaborateurs/collaboratrices assujetti(e)s au modèle de travail avec heures garanties. Pendant ce laps de temps, les collaborateurs/collaboratrices assujetti(e)s à ce modèle peuvent choisir des affectations jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail qui leur est garanti. Si les collaborateurs/collaboratrices ne font pas usage de cette possibilité, les heures de travail garanties sont perdues pour la période de planification en cours.

³ Passé ce laps de temps, le «système à la carte» est ouvert à l'ensemble des collaborateurs/collaboratrices assujetti(e)s au modèle d'horaires de travail décrit au chiffre 2.6.2 et les mêmes conditions énoncées au chiffre 2.6.2 s'appliquent à tous/toutes.

⁴ Le taux d'occupation moyen est recalculé une fois par trimestre sur la base des six derniers mois. Les collaborateurs/collaboratrices dont le taux d'occupation moyen est inférieur à 40% sont automatiquement exclu(e)s du modèle d'horaires de travail avec heures de travail garanties. Si, lors d'un prochain calcul, le seuil de 40% est à nouveau atteint, le collaborateur/la collaboratrice concerné(e) est automatiquement réintégré(e) dans le modèle d'horaires de travail avec heures de travail garanties.

⁵ Le collaborateur/La collaboratrice peut renoncer au modèle d'horaires de travail avec heures de travail garanties, s'il/si elle le souhaite. Dans ce cas, son éventuelle réintégration dans ledit modèle se fera conformément aux conditions énoncées à l'al. 1.

2.7 Travail le dimanche, les jours fériés et la nuit

2.7.1 Travail le dimanche et les jours fériés

¹ Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent plus de six dimanches et/ou jours fériés légaux assimilés au dimanche par année civile, accomplissent du travail du dimanche régulier ou périodique.

² Le travail régulier du dimanche accompli dans le cadre des services de coursier est rétribué avec un supplément de salaire de 5%.

³ En cas de travail temporaire du dimanche, les collaborateurs/collaboratrices perçoivent le supplément de salaire légal de 50%. L'employeur ne peut faire appel aux collaborateurs/collaboratrices pour du travail du dimanche qu'avec l'accord de ceux-ci/celles-ci.

⁴ La fête nationale est un jour férié assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au maximum huit autres jours fériés dans l'année au dimanche et les fixer différemment selon leurs districts.

2.7.2 Travail la nuit

¹ L'employeur ne peut faire appel aux collaborateurs/collaboratrices pour du travail de nuit qu'avec l'accord de ceux-ci/celles-ci.

² Les collaborateurs/collaboratrices qui effectuent uniquement du travail de nuit à caractère temporaire perçoivent un supplément de salaire d'au moins 25%.

³ Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent régulièrement ou périodiquement de nuit ont droit à une compensation en temps qui équivaut à 10% de la durée du travail de nuit en question. Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément de salaire au collaborateur/à la collaboratrice dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure. Les art. 16 à 17e LTr demeurent réservés.

2.8 Service de permanence

Outre les affectations normales, des plages horaires de permanence («stand-by») sont aussi proposées. Ces plages sont clairement identifiées dans le «système à la carte» et peuvent, comme toutes les autres plages horaires, être librement choisies par les collaborateurs/collaboratrices. Durant les plages horaires de permanence, les collaborateurs/collaboratrices s'engagent à se tenir à disposition pour d'éventuelles affectations afin de pouvoir intervenir rapidement en cas de demande. Ces plages horaires sont indemnisées comme un service de permanence. En cas de demande d'intervention dans le cadre d'une plage horaire de permanence, le collaborateur/la collaboratrice est rétribué(e) de la même manière que pour du temps de travail normal.

Le service de permanence est indemnisé comme suit:

- CHF 10.00 brut par heure (y compris indemnité de vacances et indemnité pour les jours fériés)
- un forfait minimum de CHF 30.00 (y compris indemnité de vacances et indemnité pour les jours fériés) est payé pour chaque affectation, quelle que soit la durée effectivement travaillée

2.9 Vacances

2.9.1 Durée des vacances

¹ Par année civile, les collaborateurs/collaboratrices ont droit aux vacances payées suivantes:

Coursiers, personnel de tri, personnel de conduite de navette, responsables de hub:

- jusqu'à l'âge de 20 ans révolus: 25 jours ouvrés
- à partir de l'âge de 20 ans révolus: 20 jours ouvrés

Operations managers / Dispatch managers, team leaders, personnel du support:

- 25 jours ouvrés

² Les jours fériés qui tombent pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances pris. En cas d'engagement ou de départ du collaborateur/de la collaboratrice en cours d'année civile, les vacances sont accordées au prorata.

³ Les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure ont droit à une indemnité de vacances qui correspond à 8,33% du salaire brut s'ils/si elles ont droit à quatre semaines de vacances et à 10,64% s'ils/si elles ont droit à cinq semaines de vacances.

2.9.2 Prise de vacances

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

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

³ Les collaborateurs/collaboratrices assujetti(e)s au modèle d'horaires de travail décrit au chiffre 2.6.2 décident librement de la prise de leurs vacances et en informent l'employeur.

⁴ La maladie et l'accident n'interrompent les vacances que s'ils sont annoncés à l'employeur aussi rapidement que possible, c'est-à-dire dans les 24 heures, et s'ils sont attestés par un certificat médical dans un délai raisonnable.

2.9.3 Compensation et paiement des vacances

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.

2.10 Jours fériés

¹ Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à neuf jours fériés payés par année civile (fête nationale comprise) conformément à la réglementation cantonale en matière de jours fériés.

² Si des jours fériés tombent un dimanche, les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s au mois ont droit à des jours de vacances supplémentaires.

³ Les collaborateurs/collaboratrices rétribué(s) à l'heure perçoivent une indemnité forfaitaire de 3,57% pour les jours fériés.

2.11 Congés et absences

2.11.1 Congé de maternité

Le congé de maternité est régi par les dispositions légales.

2.11.2 Congé de paternité

¹ Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé d'une semaine. Le congé de paternité doit être pris dans un délai d'un an à compter de la naissance de l'enfant. Il peut être pris en une seule fois (semaine complète) ou sous forme de jours isolés.

² Le nombre de jours auxquels les collaborateurs rétribués à l'heure ont droit est calculé sur la base de leur taux d'occupation moyen au cours des six derniers mois.

2.11.3 Absences payées

Lorsque certains événements se produisent, les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s au mois ont droit à des congés payés, conformément à la liste ci-après.

Événement	Absence payée
a) Propre mariage	Trois jours
b) Décès du conjoint/de la conjointe ou du/de la partenaire, d'un enfant, du père, de la mère ou de tout autre parent proche du collaborateur/de la collaboratrice	Jusqu'à trois jours

Événement	Absence payée
c) Après une adoption, pour les parents adoptifs	Dix jours
d) Propre déménagement	Un jour
e) Maladie grave soudaine du conjoint/de la conjointe, du/de la partenaire, du père, de la mère	Jusqu'à deux jours
f) Maladie de ses propres enfants	Temps nécessaire, mais au maximum trois jours par événement; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge
g) En cas d'affaires urgentes à régler pour les parents élevant seuls leurs enfants	Jusqu'à cinq jours par année civile
h) Pour les membres d'organes directeurs des syndicats signataires de la convention	Jusqu'à quatre jours par année civile et le temps nécessaire pour les négociations avec l'employeur
i) Pour les autres membres de syndicats au titre de la participation à des conférences d'entreprises ou de branches	Jusqu'à deux jours* par année civile; il y a lieu de tenir compte des besoins de l'entreprise.

* Le financement est assuré par le biais du fonds paritaire.

2.11.4 Congé non payé

¹ Pour autant que la situation de l'entreprise le permette, l'employeur peut accorder un congé non payé sur demande écrite.

² Durant le congé non payé, la couverture d'assurance et son étendue dépendent des dispositions légales et contractuelles. Dès lors que la couverture d'assurance cesse et que la possibilité existe de souscrire de manière facultative à une assurance, les primes y relatives sont à la charge du collaborateur/de la collaboratrice.

2.12 Formation continue

¹ L'employeur encourage la formation continue des collaborateurs/collaboratrices et les soutient dans cette démarche, afin de préserver leur mobilité professionnelle et leur compétitivité sur le marché du travail. La formation continue doit permettre aux collaborateurs/collaboratrices de développer leurs compétences professionnelles, personnelles et sociales.

² Les compétences acquises en interne (p. ex. dans le cadre de formations «on the job») sont attestées par écrit dans le certificat de travail ou le certificat de travail intermédiaire. Les collaborateurs/collaboratrices peuvent demander un certificat de travail intermédiaire à tout moment.

2.13 Évaluation personnelle

Les collaborateurs/collaboratrices peuvent demander à tout moment un entretien de feed-back.

2.14 Salaire, allocations et déductions

2.14.1 Paiement du salaire

¹ Le salaire est en principe versé chaque mois (au plus tard le cinquième jour ouvré du mois suivant). Selon la fonction, un paiement hebdomadaire du salaire est également possible. Une retenue sur le salaire en vertu de l'art. 323a CO demeure réservée.

² Pour les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s au mois, le salaire annuel est versé en treize tranches. La treizième tranche est payée pour moitié en juin et pour moitié en novembre.

³ Le décompte de salaire est établi avec mention des déductions et des allocations.

⁴ Les collaborateurs/collaboratrices s'assurent sans délai de l'exactitude du salaire versé. Ils/Elles font part de leurs réclamations ou objections dans un délai raisonnable.

2.14.2 Salaire minimum

¹ Salaire minimum (au 1^{er} octobre 2020)

Groupe de fonctions	Salaire horaire de base
Coursiers E-commerce	CHF 23.55
Coursiers Food	CHF 20.55

- Coursiers E-commerce et Food: indemnité de vacances de 8,33% (ou 10,64% s'ils/si elles ont droit à cinq semaines de vacances) et indemnité pour les jours fériés de 3,57% en sus
- Coursiers Food: en plus du salaire horaire brut, ils/elles perçoivent une indemnité salariale brute variable de CHF 1.00 par course effectuée

Groupe de fonctions	Salaire minimum (brut par an) à partir de l'âge de 20 ans révolus	Salaire minimum (brut par an) à partir de l'âge de 18 ans révolus
Operations managers, personnel du support, responsables d'équipe	54 000.00	50 000.00
Responsables de hub	52 000.00	50 000.00
Personnel de tri	48 000.00	47 000.00
Personnel de conduite de navette	48 000.00	47 000.00

- Le diviseur pour la conversion d'un salaire annuel en salaire horaire est 2192.
- Le treizième mois de salaire est compris dans le salaire minimum.
- Exemple de calcul de salaire horaire brut: CHF 54 000.00 ÷ 2192 + indemnité de vacances et indemnité pour les jours fériés.

² Le salaire minimum légal fixé par les cantons doit être respecté.

2.14.3 Allocations pour enfant et allocations de naissance

Les allocations pour enfants et les allocations de naissance sont versées selon les dispositions légales applicables.

2.14.4 Contribution aux frais d'exécution

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

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

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

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

2.15 Empêchement de travailler

2.15.1 Obligation d'aviser et certificat médical

Les collaborateurs/collaboratrices informent immédiatement l'employeur en cas de maladie ou d'accident. Si le collaborateur/la collaboratrice est empêché(e) de travailler plus de deux jours civils pour cause de maladie ou d'accident, il/elle est tenu(e) de présenter spontanément un certificat médical, au plus tard le troisième jour. Exceptionnellement, l'employeur peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.

Si l'incapacité de travail dure plus longtemps que ce qui est indiqué sur le certificat médical, il convient d'en présenter sans délai un nouveau.

2.15.2 Maintien du versement du salaire en cas de maladie

En cas de maladie, le collaborateur/la collaboratrice a droit, en lieu et place de l'obligation de maintien du versement du salaire de l'employeur, à la prestation d'assurance d'un montant correspondant à 80% du salaire convenu au maximum pendant la durée stipulée dans le contrat que l'employeur a conclu avec l'assurance (en règle générale, 730 jours). Les conditions d'assurance convenues par voie contractuelle sont déterminantes pour l'obligation de prestation de l'assurance.

L'employeur verse également 80% du salaire convenu pendant le délai de carence qui s'écoule jusqu'au début du versement des prestations d'assurance, pour autant que l'empêchement de travailler soit couvert en tant que tel par l'assurance. Les primes d'assurances sont réparties entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur comme suit: ½ à la charge du collaborateur/de la collaboratrice, ½ à la charge de l'employeur. En cas de refus de prestations de la part de l'assurance, l'éventuelle obligation de maintien du versement du salaire se fonde exclusivement sur les dispositions du Code des obligations, notamment de l'article 324a CO et sur l'échelle zurichoise.

2.15.3 Maintien du versement du salaire en cas de maternité

Le début et la fin de l'allocation de maternité sont régis par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG).

2.15.4 Maintien du versement du salaire en cas d'accident

Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s contre les conséquences des accidents professionnels et les maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel sont assuré(e)s contre les accidents non professionnels, dès lors que leur temps de travail hebdomadaire atteint le minimum requis selon la LAA.

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

Le maintien du versement du salaire est régi par les dispositions légales.

Le service civil et le service long sont en principe assimilés au service militaire. Ils sont soumis aux mêmes dispositions que l'école de recrue dans le régime des APG en ce qui concerne le droit au maintien du paiement du salaire et sa durée.

Pour les services militaires volontaires (cours alpin, cours de ski, compétitions sportives, etc.), le collaborateur/la collaboratrice a droit uniquement aux éventuelles prestations APG.

Le service de protection civile, ainsi que le service militaire ou le service de la Croix-Rouge accompli par des membres féminins de l'armée sont assimilés au service militaire obligatoire. Le maintien du versement du salaire est régi par les dispositions légales.

Les allocations pour perte de gain versées reviennent à l'employeur proportionnellement au maintien du paiement du salaire.

2.15.6 Paiement du salaire après le décès

En cas de décès du collaborateur/de la collaboratrice, l'employeur verse aux survivants un montant correspondant au sixième du salaire annuel. Sont des survivants, dans l'ordre de préséance suivant:

- l'époux/l'épouse, le/la partenaire enregistré(e)
- les enfants mineurs ou en formation

- le/la concubin(e), si le couple a vécu au moins cinq ans en ménage commun ou conclu une convention de partenariat écrite
- les autres personnes envers lesquelles le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli une obligation d'assistance

2.16 Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s conformément aux dispositions légales et réglementaires de Columna Fondation collective Group Invest (AXA).

2.17 Droits et obligations

2.17.1 Obligation de diligence, de fidélité et de confidentialité

¹ Les collaborateurs/collaboratrices s'acquittent avec soin des tâches qui leur sont confiées et préservent les intérêts légitimes de l'employeur.

² Les collaborateurs/collaboratrices ont l'interdiction d'exploiter les faits confidentiels dont ils/elles 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 l'employeur, des sociétés de son groupe et de ses sociétés en participation. Cette obligation persiste après la résiliation du contrat de travail, dans la mesure nécessaire à la préservation des intérêts légitimes de l'employeur.

³ Les dispositions légales s'appliquent, en particulier celles relatives au secret postal et bancaire. L'employeur octroie l'autorisation de déposer et de témoigner devant des tribunaux et des autorités.

2.17.2 Activité lucrative accessoire et charges publiques

¹ Lorsque les collaborateurs/collaboratrices veulent exercer, parallèlement à leur engagement auprès de l'employeur, une autre activité lucrative indépendante ou dépendante, ils/elles sont tenu(e)s de l'annoncer à l'employeur. L'employeur peut interdire aux collaborateurs/collaboratrices l'exercice d'activités lucratives accessoires dans des cas justifiés. Dans le cas des collaborateurs/collaboratrices à temps partiel, cette justification doit être communiquée par écrit.

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

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

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

2.18 Protection de la santé

L'employeur est tenu de protéger la santé de ses collaborateurs/collaboratrices. Afin de protéger la santé des collaborateurs/collaboratrices et de prévenir les maladies et accidents professionnels, l'employeur met en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont indispensables et qui sont applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation existante. Il respecte les prescriptions légales relatives aux besoins de protection particuliers des collaboratrices enceintes.

2.19 Protection des données et surveillance électronique

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

² L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il limite le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles à ce qui est nécessaire à l'entreprise et permis par la loi.

³ L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non autorisés et le transfert non autorisé. Il veille à ce que seules les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches puissent accéder aux données personnelles strictement nécessaires à cette fin et puissent les consulter.

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

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

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

2.20 Modifications et cessation des rapports de travail

2.20.1 Cessation sans résiliation

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

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

2.20.2 Résiliation et délais de congé

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

Pour les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s au mois:

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

Pour les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure:

- a. pendant le temps d'essai: sept jours
- b. après le temps d'essai: un mois

² L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent mettre fin aux rapports de travail d'un commun accord à tout moment. La convention de cessation d'activité requiert la forme écrite.

³ L'employeur peut résilier les rapports de travail des collaborateurs/collaboratrices assujetti(e)s au modèle d'horaires de travail décrit au chiffre 2.6.2 («système à la carte») au bout de deux mois sans prestation de travail, moyennant une annonce.

2.20.3 Forme de la résiliation

La résiliation requiert la forme écrite. Sur demande, la résiliation doit être justifiée par écrit par la partie qui en est à l'origine.

3 Dispositions obligationnelles

3.1 Application de la CCT faitière

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

3.2 Droits de participation

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

– Co-décision (degré 3)

Les parties à la CCT prennent une décision d'un commun accord.

– Droit d'être entendus (degré 2)

Les syndicats signataires de la convention sont entendus avant la prise d'une décision définitive. Si les propositions des syndicats signataires de la convention ne sont pas suivies, le rejet est motivé.

– Information (degré 1)

Les syndicats signataires de la convention ont droit à une information complète en temps utile.

La nature des droits de participation dépend de l'objet sur lequel porte la participation, comme précisé au ch. 3.3.

3.3 Objets de la participation

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

Objet de la participation	Degré de Participation
Règlementations «Contribution aux frais d'exécution»	3
Restructurations / réorganisations, y compris changements de site dès lors que cela concerne au moins 31 collaborateurs/collaboratrices	2
Cession d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise à des tiers, fusions et reprises, outsourcing	2
Convention relative aux réglementations spécifiques aux unités en matière de temps de travail, lorsque celles-ci incombent aux commissions du personnel en vertu des dispositions légales	1
Application du règlement des frais figurant dans la CCT	2
Dispositions d'application (dispositions pour RH)	1
Renonciation à l'enregistrement du temps de travail pour les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) à la CCT	3

4 Durée de validité

4.1 Entrée en vigueur et durée de validité

¹ La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} octobre 2020 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2023.

² 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 française, allemande et anglaise. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prévaut sur les traductions.

5 Annexe 1: Dispositions applicables aux collaborateurs/ collaboratrices exerçant leur activité dans le canton de Genève

5.1 Champ d'application et dispositions applicables

¹ La présente annexe s'applique aux collaborateurs/collaboratrices de notime (Schweiz) AG qui exercent leur activité dans le canton de Genève.

² Sauf disposition contraire ou complémentaire prévue dans la présente annexe, les dispositions de la CCT notime (Schweiz) AG s'appliquent aux collaborateurs/ collaboratrices visé(e)s à l'al. 1.

³ En cas de divergence ou de contradiction entre les dispositions de la CCT notime (Schweiz) AG et celles de la présente annexe, cette dernière prévaut pour les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1.

5.2 Heures supplémentaires

¹ Lorsque les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s à l'heure ne peuvent compenser, par un congé de même durée, les heures supplémentaires qu'il leur a été ordonné d'effectuer, lesdites heures sont payées avec un supplément de 25%.

² Les collaborateurs/collaboratrices, y compris ceux/celles à temps partiel, ne perçoivent le supplément de 25% que pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail qui est de 42 heures.

5.3 Durée des vacances

¹ Par année civile, les collaborateurs/collaboratrices ont droit aux vacances payées suivantes:

- | | |
|---|-----------------|
| – Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus | Cinq semaines |
| – À partir de l'âge de 20 ans révolus | Quatre semaines |
| – À partir de l'âge de 50 ans révolus
et après 5 années d'engagement | Cinq semaines |
| – À partir de 20 années d'engagement | Cinq semaines |

5.4 Salaire minimum dans le canton de Genève

Groupe de fonctions	Salaire horaire de base dans le canton de Genève
Coursiers E-commerce	CHF 22.25

- Indemnité de vacances de 8,33% pour les collaborateurs/collaboratrices ayant droit à quatre semaines de vacances ou de 10,64% pour les collaborateurs/collaboratrices ayant droit à cinq semaines de vacances, indemnité pour les jours fériés de 3,57% (neuf jours fériés) et indemnité de 5,55% pour le treizième mois de salaire (soit 2/3) en sus

012.08.fr (240152) 05.2020.P

Poste CH SA
Wankdorffallee 4
3030 Berne

poste.ch

LA POSTE 