

Convention collective de travail

pour Poste Immobilier
Management et
Services SA

État au 1^{er} janvier 2023

LA POSTE 

En collaboration avec:

 **syndicom**

transfar 



La Poste Suisse SA
Wankdorffallee 4
3030 Berne



Poste Immobilier Management et Services AG
Wankdorffallee 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
	6
1	7
1.1	7
1.2	7
1.3	7
2	9
2.1	9
2.2	10
2.3	10
2.4	11
2.5	11
2.6	12
2.7	12
2.8	13
2.9	13
2.9.1	14
2.10	14
2.10.1	14
2.10.2	14
2.10.3	15
2.10.4	15
2.10.5	15
2.10.6	16
2.10.7	16
2.11	17
2.11.1	17
2.11.2	18
2.11.3	19
2.11.4	19
2.12	20
2.12.1	20
2.12.2	20
2.12.3	20
2.12.4	21

2.13	Indemnité de piquet	22
2.14	Vacances	22
2.14.1	Durée des vacances	22
2.14.2	Prise de vacances	22
2.14.3	Indemnités de vacances pour le travail du soir, de nuit et du dimanche	23
2.14.4	Interruption des vacances	23
2.14.5	Réduction des vacances	23
2.14.6	Compensation et paiement des vacances	23
2.15	Congé non payé	24
2.16	Jours fériés	24
2.17	Absences	25
2.17.1	Congé de maternité	25
2.17.2	Congé de paternité / congé parental / congé d'adoption	25
2.17.3	Congé de prise en charge des proches	25
2.17.4	Garantie de retour	26
2.17.5	Absences payées	26
2.17.6	Soutien dans la prise en charge de proches	27
2.17.7	Formation continue	27
2.18	Dialogue	28
2.19	Salaire, allocations et déductions	28
2.19.1	Généralités	28
2.19.2	Fixation du salaire et système de rémunération	29
2.19.3	Classement des fonctions par échelons de fonction	29
2.19.3.1	Principes	29
2.19.4	Allocations familiales	29
2.19.5	Contributions à l'accueil extrafamilial des enfants	30
2.19.6	Primes et allocations spéciales	30
2.19.7	Contribution aux frais d'exécution	30
2.20	Prime de fidélité	31
2.21	Empêchement de travailler	31
2.21.1	Obligation d'aviser, certificat médical	31
2.21.2	Médecin-conseil	32
2.21.3	Réintégration	32
2.21.4	Principes du maintien du versement du salaire	33
2.21.5	Prestations en cas de maladie	33
2.21.6	Prestations en cas d'accident	34

2.21.7	Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	36
2.21.8	Paiement du salaire après le décès	36
2.22	Prévoyance professionnelle	37
2.23	Droits et obligations	37
2.23.1	Confidentialité	37
2.23.2	Don et acceptation de cadeaux	38
2.23.3	Activité lucrative accessoire et charges publiques	38
2.23.4	Responsabilité des collaborateurs/collaboratrices	38
2.24	Propriété intellectuelle	39
2.25	Vêtements de travail	40
2.26	Égalité de traitement	40
2.27	Égalité salariale	41
2.28	Protection de la personnalité	41
2.29	Protection de la santé	42
2.30	Participation au sein de l'entreprise	42
2.31	Protection des données et surveillance électronique	43
2.32	Modifications et cessation des rapports de travail	44
2.32.1	Changement temporaire du lieu de travail ou du domaine d'activité	44
2.32.2	Cessation sans résiliation	44
2.32.3	Résiliation et délais de congé	44
2.32.4	Motifs de résiliation	45
2.32.5	Forme de la résiliation	45
2.32.6	Protection contre le licenciement	45
2.33	Différends entre l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices	47
2.34	Plan social IMS	47
3	Dispositions obligationnelles	48
3.1	Application de la CCT faitière	48
3.2	Objets de la participation	48
3.3	Sous-traitants	49
4	Durée de validité	50
5	Annexe 1: Jours fériés assimilés à des dimanches	51
6.1	Salaire minimum et conversion du salaire annuel en salaire horaire	53
6.2	Régions de rémunération	53
6	Annexe 2: Salaire	53

Table des abréviations

al.	alinéa
art.	article
let.	lettre
CIT	contrat individuel de travail
APG	allocations pour perte de gain
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)
s. / ss	et suivant / et suivants
CCT	convention collective 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
RS	Recueil systématique du droit fédéral
ch.	chiffre

1 Champ d'application

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

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

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

³La CCT s'applique également aux bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s conformément au ch. 1.3.

1.2 Exceptions

Les groupes de personnes ci-dessous sont exclus du champ d'application de la présente CCT, les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s aux lettres a et b ne devant cependant pas excéder 10% des collaborateurs/collaboratrices de Poste Immobilier Management et Services SA:

- a. Les collaborateurs/collaboratrices de l'échelon de fonction 10 et des échelons supérieurs qui ont nommés cadres intermédiaires par la direction de Poste Immobilier Management et Services SA, ainsi que les membres des cadres supérieurs et cadres dirigeants
- b. Les stagiaires
- c. Les collaborateurs/collaboratrices employé(e)s à un taux d'occupation inférieur à 10%

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

¹Les dispositions de la présente CCT s'appliquent en principe aux bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s.

Sont considérées comme telles les personnes qui ont été préalablement soumises à cette CCT et dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagées après avoir pris une retraite ordinaire ou anticipée. Demeurent réservées les dispositions énoncées ci-après.

²L'engagement à un taux d'occupation jusqu'à 20% fait l'objet d'une rétribution à l'heure conformément au ch. 2.5. En cas de taux d'occupation supérieur à 20%, la rétribution est mensuelle.

³Les bénéficiaires de rente sont assuré(e)s auprès de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie jusqu'à l'âge de 70 ans révolus selon les conditions d'assurance. Les collaborateurs/collaboratrices plus âgé(e)s ne sont plus couvert(e)s par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Le maintien du versement du salaire est calculé selon l'échelle bernoise.

⁴Les prestations en cas d'accident se fondent sur le ch. 2.21.6.

⁵Les bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu après l'âge de 65 ans ne sont plus assuré(e)s auprès de la Caisse de pensions Poste. Demeurent réservées les dispositions du règlement de la Caisse de pensions Poste en cas de départ à la retraite différé.

⁶Une réaffiliation auprès de la Caisse de pensions Poste en tant que bénéficiaire de rente réengagé(e) avant d'avoir l'âge ordinaire de la retraite défini dans le règlement de ladite caisse intervient, pour autant que le seuil d'entrée prévu par le règlement soit atteint.

⁷Les bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s sont en principe soumis(es) aux mêmes conditions de travail qu'avant leur départ à la retraite, pour autant qu'ils/elles exercent les mêmes fonctions.

⁸Les dispositions du plan social IMS ne s'appliquent pas aux bénéficiaires de rente dont l'engagement est maintenu ou qui sont réengagé(e)s.

2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

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

²L'employeur conclut avec les collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT un CIT écrit. Les déclarations de consentement peuvent être signées ou envoyées par voie électronique.

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

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

³Lors de la conclusion de leur CIT, les collaborateurs/collaboratrices reçoivent la présente CCT et attestent par leur signature ou par voie électronique en 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 le plus tôt possible. Les collaborateurs/collaboratrices sont en droit de refuser une modification de la CCT par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la communication, laquelle doit mentionner expressément ce droit. Les collaborateurs/collaboratrices qui ne font pas usage de ce droit sont réputé(e)s accepter la modification à la date annoncée. En cas de refus de la modification, l'employeur peut exercer son droit de résiliation pour cause de modification du contrat de travail.

⁴Si un collaborateur/une collaboratrice sort d'une société du groupe entièrement consolidée de La Poste Suisse SA et entre à nouveau au sein de Poste Immobilier Management et Services SA dans un délai de douze mois, la durée d'engagement atteinte jusqu'à la sortie est intégralement comptée.

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

⁶L'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.

⁷En cas de changement de fonction, l'al. 6 s'applique par analogie, pour autant que les clarifications soient liées à la nouvelle activité et justifiées par des impératifs internes ou prescrites par la loi.

2.2 Temps d'essai

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

²En cas de passage d'une société du groupe entièrement consolidée de La Poste Suisse SA à Poste Immobilier Management et Services SA, il est renoncé au temps d'essai.

2.3 Rapports de travail de durée déterminée

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

²Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être établis pour une durée maximale de dix-huit mois. Si les rapports de travail sont maintenus au-delà de cette durée, ils sont réputés être de durée indéterminée.

³Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être prolongés au maximum deux fois pour une durée déterminée, mais la durée totale ne doit pas excéder dix-huit mois.

⁴S'il s'écoule plus de trois mois entre la fin d'un contrat de travail et le début du contrat de travail suivant, les rapports de travail de durée déterminée suivants peuvent à nouveau durer dix-huit mois au plus. La succession de plusieurs rapports de travail de durée déterminée requiert dans tous les cas un motif objectif.

⁵Un temps d'essai et/ou un délai de congé peuvent être convenus dans le CIT.

2.4 Taux d'occupation avec option (option TO)

¹Pour les collaborateurs/collaboratrices au nettoyage d'entretien, il est possible de régler dans le CIT que l'employeur est en droit d'augmenter ou de réduire le taux d'occupation du collaborateur/de la collaboratrice engagé(e) pour une durée indéterminée, à raison de 20% au plus (calculé sur la base du taux d'occupation actuel), si des impératifs d'exploitation l'exigent.

²Le taux d'occupation fixé à l'al. 1 peut être adapté au maximum une fois par année civile, moyennant un préavis correspondant au délai de congé stipulé au ch. 2.32.3 al. 1 et 2.

³Si le collaborateur/la collaboratrice démissionne dans les dix jours qui suivent la réception du préavis visé à l'al. 2, le taux d'occupation reste identique pour toute la durée du délai de congé.

⁴Avant une adaptation du taux d'occupation, les possibilités internes de poursuite de l'emploi sont étudiées et proposées.

⁵Le plan social IMS selon le ch. 2.34 ne trouve pas application en cas d'adaptations du taux d'occupation selon l'al. 1.

2.5 Travail rétribué à l'heure

¹L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent convenir dans le CIT que le collaborateur/la collaboratrice fournit un travail rétribué à l'heure.

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

³L'employeur peut proposer des affectations aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1. Les collaborateurs/collaboratrices peuvent accepter ou refuser les affectations proposées.

⁴Les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 perçoivent un supplément de salaire de 2,5%. Ce supplément de salaire est versé en lieu et place d'un maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail. Les ch. 2.21.1 (obligation d'aviser, certificat médical), 2.21.3 (réintégration) et 2.21.5 (prestations en cas de maladie) ne s'appliquent pas à ces collaborateurs/collaboratrices.

⁵Les collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1 ont droit à une indemnité pour les jours fériés à hauteur de 3,75% et à une indemnité de vacances de 10,64% (jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils/elles atteignent l'âge de 59 ans révolus) ou 13,04% (dès l'année civile au cours de laquelle ils/elles atteignent l'âge de 60 ans révolus).

⁶Le plan social IMS (ch. 2.34) ne s'applique pas aux collaborateurs/collaboratrices visé(e)s à l'al. 1.

2.6 Personnel intérimaire

¹Les intérimaires affecté(e)s à des tâches tombant dans le champ d'application de la présente CCT ne peuvent être employé(e)s pour une durée ininterrompue supérieure à 18 mois. Si l'employeur souhaite employer l'intérimaire au-delà de cette durée, il doit lui offrir un contrat de travail de durée indéterminée fondé sur la présente CCT.

²En cas d'engagement de personnel intérimaire pour une durée prolongée, l'employeur conduit régulièrement des entretiens de bilan.

³S'il ressort des entretiens de bilan qu'une collaboration est visée pour une durée supérieure à 18 mois, l'intérimaire peut prétendre à un contrat de travail de durée indéterminée dès que la durée de la mission a atteint 16 mois (ininterrompus ou sur une période totale de 18 mois).

⁴Les périodes et durées relatives au droit à un contrat de travail définies aux al. 1 et 3 peuvent, d'entente avec les partenaires sociaux, être prolongées pour certains sites en cas de circonstances exceptionnelles.

⁵Les al. 1 à 3 s'appliquent par analogie à la location de services au sein du groupe.

⁶Lorsqu'il conclut des contrats avec des entreprises de location de services, l'employeur convient que les travailleurs intérimaires sont soumis aux dispositions de la présente CCT relatives au temps de travail et au salaire.

2.7 Lieu de travail et lieu d'affectation

Un lieu de travail est fixé dans le CIT. La prise de service intervient au lieu de travail ou à des lieux d'affectation attribués par l'employeur. Plusieurs lieux d'affectation sont aussi possibles le même jour.

2.8 Lieu d'affectation différent du lieu de travail

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

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

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

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

2.9 Indemnisation des dépenses

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

²En cas de prestation de travail à l'extérieur au sens du ch. 2.8 al. 1, les collaborateurs/collaboratrices ont droit au remboursement des frais suivants:

- a. Frais de transport pour les déplacements professionnels:
 - 60 centimes par kilomètre en cas d'utilisation d'une voiture privée
 - 30 centimes par kilomètre en cas d'utilisation d'autres véhicules à moteur à partir de 50 centimètres cubes
 - ou le coût du billet en cas d'utilisation des transports publics (abonnement demi-tarif, en principe 2^e classe)
 - les frais de stationnement payés pour raisons professionnelles sur présentation des justificatifs originaux correspondants

En cas d'utilisation d'un véhicule privé, seuls les frais supplémentaires pour le trajet supplémentaire par rapport au trajet entre le domicile et le lieu de travail convenu sont remboursés.

- b. Frais de repas (pour autant que le repas ne puisse être pris sur le lieu habituel ou au domicile):
 - petit-déjeuner: 10 francs maximum par repas;
 - repas du midi et du soir: 17 francs maximum par repas

- frais d'hébergement: selon les frais effectifs (base: hôtel trois étoiles)

N'ont en principe pas droit à l'indemnité de repas les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent sur un site où un restaurant du personnel pratiquant des tarifs préférentiels est accessible, et les collaborateurs/collaboratrices qui peuvent accéder sur leur lieu d'affectation à un restaurant du personnel pratiquant des tarifs préférentiels. Toute exception est réglée d'entente avec les supérieur(e)s.

³Il est possible de convenir de règles distinctes pour les collaborateurs/collaboratrices qui se déplacent en permanence dans le cadre de leur travail.

⁴Les autres détails sont réglés dans la Directive sur le remboursement des frais.

2.9.1 Indemnité de repas pour les collaborateurs/collaboratrices du service extérieur

¹Les frais de repas au sens du ch. 2.9 al. 2 let. b CCT IMS SA ne valent pas pour les collaborateurs/collaboratrices du service extérieur pour lesquels ce point est réglé explicitement dans le CIT. La réglementation suivante s'applique en revanche aux collaborateurs/collaboratrices du service extérieur:

Les collaborateurs/collaboratrices perçoivent une indemnité forfaitaire mensuelle pour frais à hauteur de 250 francs (3000 francs par année, au prorata du taux d'occupation). Cette indemnité forfaitaire pour frais couvre tous les frais de repas pour un repas par jour.

²Si les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une indemnité pour un deuxième repas par jour, la réglementation du ch. 2.9 al. 2 let. b s'applique.

2.10 Durée du travail

2.10.1 Enregistrement du temps de travail

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

2.10.2 Durée hebdomadaire de travail

¹La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des collaborateurs/collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 41 heures.

²Les collaborateurs fournissent cette prestation de travail en 42 heures par semaine. Le temps de travail ainsi effectué en plus est compensé par une semaine de compensation par année civile, assimilée à une prise de vacances. La semaine de compensation est accordée en supplément des vacances et en fonction du taux d'occupation, au prorata temporis en cas d'engagement ou de départ en cours d'année civile. Les règles de la réduction des vacances selon l'art. 329b CO s'appliquent par analogie.

³Il convient de respecter une semaine de cinq jours, dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet. Il convient d'éviter, si possible, que les collaborateurs/collaboratrices travaillent plus de cinq jours dans la semaine pendant plus de deux semaines dans le mois.

2.10.3 Pauses non rémunérées

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

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

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

2.10.4 Pauses de courte durée

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une pause rémunérée de 15 minutes, comptant comme temps de travail, lorsque la durée de travail ininterrompue prévue (pause comprise) est au moins égale à trois heures et demie.

²Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une deuxième pause rémunérée par jour.

2.10.5 Heures supplémentaires

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

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

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

⁴Pour les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel, 160 heures supplémentaires par année civile au maximum 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%.

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

2.10.6 Travail supplémentaire

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

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

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

2.10.7 Séparation entre vie privée et vie professionnelle

¹L'employeur respecte la sphère privée de ses collaborateurs/collaboratrices.

²Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de ne pas répondre aux appels téléphoniques et de ne pas consulter les messages durant leur temps libre, sans que cela ne leur soit préjudiciable.

³Les collaborateurs/collaboratrices peuvent refuser les affectations demandées à court terme ou durant leur temps libre, sans que cela ne leur soit préjudiciable.

⁴Les prestations de travail nécessaires fournies en dehors du temps de travail habituel (p. ex. appels téléphoniques de longue durée, lecture d'informations internes nécessaires) peuvent en principe être enregistrées comme temps de travail.

2.11 Modèles d'horaires de travail

¹L'employeur utilise les modèles d'horaires de travail prévus aux ch. 2.11.1 et 2.11.2.

a. Pour les collaborateurs/collaboratrices tenu(e)s de fournir leur prestation de travail sur la base d'une planification des affectations, l'employeur détermine s'il y a lieu d'appliquer le modèle «Horaires de travail selon plan d'affectation» (ch. 2.11.1) ou le modèle «Horaires flexibles» (ch. 2.11.2).

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

³L'employeur peut permettre aux collaborateurs/collaboratrices des formes de travail mobile dans le cadre des modèles d'horaires de travail.

2.11.1 Horaires de travail selon plan d'affectation

¹Les collaborateurs/collaboratrices sont en règle générale informé(e)s par l'employeur deux semaines à l'avance de leurs affectations prévues. En présence de motifs impérieux et à la condition qu'elles soient raisonnablement exigibles, l'employeur est en droit d'ordonner unilatéralement et à brève échéance des modifications de la planification des affectations.

²En cas d'annulation ou de réduction moins de 72 heures avant l'affectation prévue, l'affectation correspondante est réputée effectuée dans la mesure où le motif de l'annulation ou de la réduction est imputable à l'employeur.

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

⁴Si le solde horaire est exceptionnellement supérieur au nombre maximum d'heures positives fixé à l'al. 3, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices prennent des mesures adéquates pour réduire le solde horaire.

⁵Si il n'est pas procédé à une compensation d'heures, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir qu'un solde horaire positif sera transféré sur un compte épargne-temps au sens du ch. 2.11.3. Dans des cas exceptionnels, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir du paiement d'un solde horaire positif.

2.11.2 Horaire variable (GLAZ)

¹Les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au modèle d'horaire variable peuvent organiser leur temps de travail de manière autonome durant les heures ouvrées de l'entreprise, sous réserve des besoins de cette dernière et des éventuelles heures de présence.

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

³Les collaborateurs/collaboratrices peuvent compenser un solde horaire positif, en heures ou en jours, en respectant les conditions énoncées à l'al. 1 et avec l'accord de leur supérieur(e). Dix jours de compensation au maximum peuvent être pris durant une année civile. Les demi-journées sont prises en compte dans le calcul du nombre de jours de compensation pris.

⁴Si le solde horaire atteint 80% de la fourchette maximale, les collaborateurs/collaboratrices définissent d'entente avec leurs supérieur(e)s les mesures à prendre pour la suite.

⁵Les heures positives peuvent, d'un commun accord, être payées à tout moment et dans tous les cas sans supplément. Les heures peuvent également être transférées sur un compte épargne-temps, d'un commun accord. Les heures négatives doivent être compensées par du travail ou, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice, par des heures positives disponibles sur d'autres comptes de temps, sauf si les heures négatives sont imputables à l'employeur. Dans ce dernier cas, les heures négatives sont supprimées ou réduites au détriment de l'employeur.

2.11.3 Compte épargne-temps

¹L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir par écrit que le temps de travail fourni et le solde de vacances supérieurs au minimum légal seront transférés sur un compte épargne-temps et peuvent être pris à une date ultérieure sous forme de congés ou d'allégement du temps de travail pour une formation continue.

²Lors de l'ouverture du compte épargne-temps, il y a lieu de convenir de son utilisation et de la date d'utilisation prévue.

³Le droit légal aux vacances, de même que le travail supplémentaire, ne peuvent être transférés sur un compte épargne-temps.

⁴En principe, le nombre d'heures de travail accumulées sur un compte épargne-temps ne doit pas dépasser 250. S'il est prévu d'utiliser le solde en lien avec la réduction du taux d'occupation pour les collaborateurs/collaboratrices plus âgé(e)s comme prévu au ch. 2.11.4 et/ou en lien avec le départ à la retraite, l'employeur et les collaborateurs/collaboratrices peuvent convenir que le nombre d'heures de travail accumulées ne doit pas dépasser 400.

⁵Les heures épargnées doivent en principe être utilisées dans les cinq ans à compter de l'ouverture du compte épargne-temps.

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

¹Les collaborateurs/collaboratrices au bénéfice de rapports de travail de durée indéterminée qui ont atteint l'âge de 58 ans révolus ont le droit de réduire leur taux d'occupation, une seule fois, d'au moins 10% (mesuré sur la base d'un plein temps). Le taux d'occupation résiduel après une telle réduction doit atteindre au moins 50% (mesuré sur la base d'un plein temps). Il est possible de procéder à une autre modification du taux d'occupation, pour autant que la situation de l'entreprise le permette.

²L'employeur et les collaborateurs/collaboratrices conviennent de la date d'une réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1.

³Les autres conditions d'engagement ainsi que la fonction restent si possible inchangées.

⁴Si le collaborateur/la collaboratrice en fait la demande, le salaire assuré auprès de la caisse de pensions reste inchangé en cas de réduction du taux d'occupation au sens de l'al. 1. Les cotisations de l'employeur et de l'employé(e) correspondant au maintien de l'assurance sont à la charge du collaborateur/de la collaboratrice.

⁵Le Règlement de la caisse de pensions Poste est seul applicable pour ce qui concerne les départs en retraite partielle.

2.12 Travail du soir, de nuit et du dimanche

2.12.1 Généralités

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

2.12.2 Supplément de salaire pour travail du soir

¹Si les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s de travailler entre 20 et 23 heures, ils/elles perçoivent un supplément de salaire de 25%.

²Le travail du soir doit être ordonné ou faire l'objet d'approbation ultérieure. Les interventions non ordonnées ou approuvées ne sont pas soumises à un supplément

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

2.12.3 Suppléments de salaire pour travail de nuit

¹Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent durant 25 nuits ou plus par année civile entre 23 heures et 6 heures sont considérés comme travaillant de nuit de façon régulière. Une redéfinition du cadre horaire (art. 10 al. 2 LTr) demeure réservée.

²Pour le travail de nuit au sens de l'al. 1, les collaborateurs/collaboratrices perçoivent les suppléments de temps et de salaire suivants (sous réserve de l'al. 4):

- a. supplément de temps de 10%
- b. supplément de salaire de 7 francs par heure, au prorata temporis

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

⁴Si les collaborateurs/collaboratrices accomplissent du travail de nuit au sens de l'al. 1 exclusivement entre 5 heures et 6 heures, un supplément de salaire de 7 francs par heure est octroyé au prorata temporis, en lieu et place du supplément de temps prévu à l'al. 2 let. a. Ces collaborateurs/collaboratrices n'ont pas droit à des suppléments de salaire ou de temps au sens de l'al. 2.

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

⁶En cas de travail de nuit ne remplissant pas les critères fixés à l'al. 1 (c.-à-d. en cas de travail de nuit irrégulier), les collaborateurs/collaboratrices perçoivent un supplément de salaire de 50%.

⁷Les suppléments pour le travail de nuit et le supplément pour le travail du dimanche ne peuvent pas être cumulés (ch. 2.12.4 al. 3).

2.12.4 Suppléments de salaire pour travail le dimanche et les jours fériés assimilés aux dimanches (travail le dimanche)

¹Les collaborateurs/collaboratrices reçoivent un supplément de salaire de 100% pour le travail du dimanche.

²Les pauses durant lesquelles le collaborateur/la collaboratrice n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail du dimanche doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail du dimanche donnant droit au supplément de salaire.

³Un cumul des suppléments pour le dimanche et d'autres suppléments est exclu.

2.13 Indemnité de piquet

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

²Lorsqu'un collaborateur/une collaboratrice doit, sur ordre de l'employeur, se tenir prêt(e) pour une éventuelle affectation, il/elle a droit à une indemnité de piquet à hauteur de 3 francs 50 par heure, au prorata.

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

2.14 Vacances

2.14.1 Durée des vacances

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

- jusqu'à la fin de l'année civile où le collaborateur/la collaboratrice atteint l'âge de 59 ans: cinq semaines
- à partir de l'année civile où le collaborateur/la collaboratrice atteint l'âge de 60 ans: six semaines

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

³Le solde de vacances est indiqué en heures. Toute modification du taux d'occupation durant l'année entraîne l'augmentation ou la réduction correspondante du solde de vacances en jours.

2.14.2 Prise de vacances

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

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

2.14.3 Indemnités de vacances pour le travail du soir, de nuit et du dimanche

Lorsque le collaborateur/la collaboratrice accomplit régulièrement du travail du soir, de nuit et/ou du dimanche, l'employeur lui verse sur les suppléments de salaire prévus au ch. 2.12.2 al. 1, au ch. 2.12.3 al. 2 let. b et au ch. 2.12.4 al. 2 les indemnités de vacances suivantes:

- 10,64% pour un droit aux vacances de cinq semaines
- 13,04% pour un droit aux vacances de six semaines

2.14.4 Interruption des vacances

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

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

2.14.5 Réduction des vacances

Une éventuelle réduction du droit aux vacances intervient sur la base de l'art. 329b CO, l'année civile constituant la base de calcul de la réduction des vacances. Ce chiffre ne s'applique pas dans le cadre d'un congé non payé d'un mois maximum ou d'un congé non payé de dix semaines maximum pour un congé de prise en charge de proches ou de maternité.

2.14.6 Compensation et paiement des vacances

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

²L'al. 1 ne s'applique pas en cas de travail rétribué à l'heure au sens du ch. 2.5.

³En cas de résiliation des rapports de travail par le collaborateur/la collaboratrice ou de résiliation par l'employeur en raison d'une faute du collaborateur/

de la collaboratrice, les jours de vacances pris en trop peuvent être compensés avec le salaire, pour autant que la prise des vacances n'ait pas été ordonnée par l'employeur.

2.15 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. Les demandes de congé non payé de quatre semaines au maximum durant une année civile sont acceptées dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

2.16 Jours fériés

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

²Dans les cantons où il existe moins de neuf jours fériés assimilés aux dimanches, les collaborateurs/collaboratrices peuvent, à la place, prendre des jours chômés supplémentaires jusqu'à concurrence du maximum de neuf jours. Ces jours sont pris avec l'accord de l'employeur.

³Si des jours fériés au sens de l'annexe 1 tombent un dimanche ou un jour de semaine chômé pour le collaborateur/la collaboratrice, celui-ci/celle-ci a le droit de prendre ces jours fériés ultérieurement.

⁴La prise ultérieure de jours fériés en raison d'un empêchement de fournir la prestation de travail au sens de l'art. 324a CO (p. ex. en raison d'une maladie, d'un accident, d'une grossesse, du service militaire) est exclue.

Les jours fériés qui tombent durant un congé non payé sont considérés comme pris.

⁵Les jours fériés supplémentaires doivent être soit anticipés ou rattrapés (compensation horaire), soit compensés par les heures en solde positif, soit donner lieu à une réduction de salaire correspondante. Le solde de vacances ne peut être utilisé à cette fin qu'à la demande du collaborateur/de la collaboratrice.

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

2.17 Absences

2.17.1 Congé de maternité

¹Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de 18 semaines. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100% du salaire net pour la durée du congé de maternité.

²Les allocations APG sont acquises à l'employeur.

³Les collaboratrices ont en outre droit à un congé non payé de six semaines. Le congé non payé doit être pris au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant.

2.17.2 Congé de paternité / congé parental / congé d'adoption

¹Les membres du personnel ont droit à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption payé de quatre semaines ainsi qu'à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption non payé de quatre semaines.

Il y a lieu de prendre deux semaines du congé de paternité payé au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant, afin que les prestations APG puissent être demandées. Les deux semaines restantes ainsi que le congé d'adoption payé ou les congés non payés doivent être pris au cours des douze mois suivant la naissance / l'adoption de l'enfant.

²Si le père et la mère sont tous les deux liés à l'employeur par des rapports de travail fondés sur la présente CCT, ils ont tous les deux droit aux congés prévus à l'al. 1 en cas d'adoption.

³Les allocations APG sont acquises à l'employeur.

2.17.3 Congé de prise en charge des proches

¹Si, au moment de la naissance de l'enfant / des enfants, les deux parents sont liés au groupe La Poste Suisse SA (sociétés entièrement consolidées du groupe) par des rapports de travail, ils ont droit, en lieu et place des prestations énoncées aux ch. 2.17.1 et 2.17.2, à un congé payé de prise en charge des proches d'une durée de quatorze semaines pour la mère et de deux semaines pour l'autre parent, plus six semaines à répartir librement entre les deux parents. En outre, les parents ont droit à un congé non payé de dix semaines à répartir librement entre eux.

²L'employeur peut nouer des partenariats avec d'autres entreprises permettant l'utilisation commune de congés parentaux au-delà des limites de la Poste.

2.17.4 Garantie de retour

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

2.17.5 Absences payées

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

Événement	Congé payé
a. Exécution d'obligations légales	Temps nécessaire selon convocation
b. Exercice d'une charge publique	Selon accord, jusqu'à quinze jours par année civile
c. Propre mariage / Enregistrement d'un partenariat	Une semaine
d. Participation à la cérémonie de mariage / à l'enregistrement du partenariat des parents, enfants, frères et sœurs	1 jour
e. Pour les parents, pour le règlement d'affaires ne souffrant aucun retard, directement liées à l'enfant / aux enfants et qui requièrent la présence des parents ou d'un parent	Jusqu'à cinq jours par année civile
f. Maladie soudaine du/de la conjoint(e), du/de la partenaire enregistré(e) ou d'un enfant (art. 324a CO). Si la maladie survient pendant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Temps nécessaire, mais au maximum 3 jours par événement; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge
g. Prise en charge d'un membre de la famille, du/de la partenaire atteint(e) dans sa santé (art. 329h CO).	Jusqu'à trois jours par événement et dix jours par an
h. En cas de décès du/de la partenaire, du père, de la mère ou d'un enfant. Si le décès survient pendant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Jusqu'à une semaine selon le cas

Événement	Congé payé
i. Pour la participation à une cérémonie funèbre dans les autres cas que ceux prévus à la let. h	Jusqu'à 1 jour, à la demande du collaborateur/de la collaboratrice
j. Pour régler des formalités immédiatement liées au décès d'un proche	Jusqu'à deux jours
k. Propre déménagement	1 jour
l. Pour une activité d'expert(e) ou d'enseignement	Selon accord individuel
m. Pour les membres d'organes des syndicats signataires de la convention	Jusqu'à vingt jours par année
n. Formations continues offertes par les syndicats signataires de la convention qui sont financées par le fonds de contribution aux frais d'exécution	Jusqu'à trois jours sur une période de deux ans
o. Pour les représentant(e)s des employé(e)s au sein du Conseil de fondation de la Caisse de pensions Poste	Dix jours

2.17.6 Soutien dans la prise en charge de proches

¹L'employeur soutient, dans la mesure des possibilités de l'exploitation, les collaborateurs/collaboratrices ayant des obligations de prise en charge de membres de la famille ou de proches dans l'exercice de ces obligations.

²Ce soutien peut notamment être fourni dans le cadre de la planification des affectations, par une adaptation du taux d'occupation et/ou par l'octroi de congés non payés.

2.17.7 Formation continue

¹L'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 appartient conjointement aux collaborateurs/collaboratrices et aux supérieur(e)s.

²Les 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.

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

⁴Le développement professionnel au sein des structures de l'employeur inclut des offres de formations continues internes et externes (off the job, near the job) qui permettent de préserver ou de développer les compétences et

potentiels existants des collaborateurs/collaboratrices. L'employeur encourage tout particulièrement les changements temporaires de postes, la participation à des projets et les stages.

⁵Les collaborateurs/collaboratrices ont la possibilité de demander une participation financière et/ou un aménagement du temps de travail pour suivre une formation continue. La première instance d'autorisation est leur supérieur(e). Si la demande est rejetée, les collaborateurs/collaboratrices peuvent s'adresser au partenaire commercial RH/à la partenaire commerciale RH compétent(e). Si le partenaire commercial RH/la partenaire commerciale RH compétent(e) rejette la demande, les motifs sont communiqués par écrit.

⁶L'employeur 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.

⁷Les collaborateurs/collaboratrices ont la possibilité de faire un bilan de situation professionnelle auprès du Centre de carrière de la Poste.

2.18 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.

2.19 Salaire, allocations et déductions

2.19.1 Généralités

¹Le versement du salaire annuel intervient en 13 parties.

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

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

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

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

2.19.2 Fixation du salaire et système de rémunération

¹Le salaire dépend de la fonction, de la prestation et de l'expérience. Lors de l'engagement, le salaire est fixé selon la fonction, l'expérience professionnelle et la situation du marché du travail.

²Un salaire minimum est fixé par échelon de fonction. Dans le cadre de ce processus, on tient compte des disparités régionales (voir annexe 2).

³Au moins 0,4% de la masse salariale totale est utilisée annuellement pour des mesures salariales individuelles, dans le cadre des négociations salariales pendant toute la durée de la CCT. Le mécanisme de répartition est négocié.

2.19.3 Classement des fonctions par échelons de fonction

2.19.3.1 Principes

¹L'employeur attribue les fonctions selon les tâches, les exigences et les compétences à l'un des dix échelons de fonction (1–10). Les fonctions similaires et les fonctions équivalentes en ce qui concerne le niveau d'exigences sont classées au même échelon de fonction. Les détails sont réglés dans une disposition d'exécution qui est soumise aux partenaires sociaux.

²Pour les nouveaux profils professionnels, l'employeur procède à des évaluations analytiques des fonctions et aux classifications correspondantes en vue du classement par échelons de fonction.

2.19.4 Allocations familiales

¹À moins que le droit cantonal applicable ne prévoit des allocations supérieures, l'allocation pour enfant (jusqu'à l'âge de 16 ans révolus) s'élève à 260 francs et l'allocation de formation (au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus) à 320 francs par enfant et par mois. L'allocation de formation professionnelle

est versée pour les enfants ayant atteint l'âge de 15 ans révolus qui suivent une formation postobligatoire.

²Les conditions du droit, sa durée et les éventuels motifs spéciaux de réduction sont régis par la législation fédérale sur les allocations familiales et par le droit cantonal applicable. Les personnes ayant des enfants à l'étranger ont droit à des allocations familiales ajustées au pouvoir d'achat, même en l'absence de conventions internationales telles que mentionnées dans la législation relative aux allocations familiales.

2.19.5 Contributions à l'accueil extrafamilial des enfants

Les collaborateurs/collaboratrices qui en remplissent les conditions ont droit à des contributions financières à l'accueil extrafamilial des enfants. L'employeur règle les détails.

2.19.6 Primes et allocations spéciales

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

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

³L'employeur peut verser des allocations de suppléance. Celles-ci peuvent être incluses dans le salaire de base ou versées sous forme d'allocation spéciale au sens de l'al. 2.

2.19.7 Contribution aux frais d'exécution

¹L'employeur perçoit auprès des collaborateurs/collaboratrices soumis(es) au champ d'application de la présente CCT qui ne sont pas affilié(e)s à un syndicat signataire de la convention une contribution mensuelle aux frais d'exécution d'un montant correspondant à 0,35% du salaire de base.

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

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

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

2.20 Prime de fidélité

¹Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une prime de fidélité à la fin de chaque période de cinq années d'engagement. Les collaborateurs/collaboratrices ont le choix entre une semaine de congé payé ou 1500 francs. Le calcul se base de façon uniforme sur le taux d'occupation moyen au cours des cinq dernières années. La prime de fidélité doit être utilisée avant la naissance du prochain droit à la prime.

²Les collaborateurs/collaboratrices ayant vingt années de service ou plus ont droit, en lieu et place du droit stipulé à l'al. 1, à deux semaines de congé payé ou 3000 francs tous les cinq ans.

³En cas de départ de l'entreprise, les collaborateurs/collaboratrices ne peuvent prétendre à une prime de fidélité au prorata temporis qui ne serait pas encore acquise. Le solde de primes de fidélité encore disponible d'un ancien anniversaire de service est payé sur une base de 1500 francs par semaine.

2.21 Empêchement de travailler

2.21.1 Obligation d'aviser, certificat médical

¹Chaque incapacité de travail doit être immédiatement communiquée au supérieur/à la supérieure. Si l'absence dure plus de cinq jours ouvrés, le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) de présenter spontanément un certificat médical.

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

³Si l'employeur n'est pas avisé de la maladie ou de l'accident en temps utile, de sorte que les annonces à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou à l'assurance-accidents ne peuvent être faites dans les délais, le collaborateur/la collaboratrice supporte lui-même/elle-même les conséquences de cette omission.

2.21.2 Médecin-conseil

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

2.21.3 Réintégration

¹Les collaborateurs/collaboratrices dont la capacité de travail est diminuée pour des raisons de santé et qui, sans faute de leur part, ne peuvent plus fournir le travail précédent dans la même mesure sont maintenus au sein de l'entreprise, dans la mesure où les impératifs d'exploitation le permettent et où cela est supportable du point de vue médical.

²Dans les cas visés à l'al. 1, le salaire peut se situer hors du salaire minimum correspondant à la fonction.

³Les collaborateurs/collaboratrices qui sont, pour des raisons de santé, dans l'incapacité d'exercer leur activité habituelle pendant une longue période et qui souhaitent résilier leur contrat de travail avant la fin des prestations en remplacement du salaire afin de pouvoir exercer une activité adaptée à leur état de santé auprès d'un nouvel employeur qui ne fait pas partie du groupe Poste, peuvent se voir allouer une indemnité équivalant au maximum à six salaires mensuels, à titre d'encouragement à la recherche de solutions.

⁴Les collaborateurs/collaboratrices en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ont droit à un accompagnement professionnel fourni par une organisation compétente de l'employeur. Les collaborateurs/collaboratrices sont informé(e)s expressément de cette offre.

⁵L'employeur et ses collaborateurs/collaboratrices contribuent de manière active tant individuellement que conjointement à la réintégration professionnelle.

2.21.4 Principes du maintien du versement du salaire

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

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

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

2.21.5 Prestations en cas de maladie

¹L'employeur conclut en faveur de ses collaborateurs/collaboratrices une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie pour une indemnité journalière assurée correspondant à 80% du salaire brut et une durée de prestation maximale de 730 jours (délai de carence compris).

²Le délai de carence dure 60 jours au moins. Pendant le délai de carence, l'employeur verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail.

³Les primes d'assurances sont réparties entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur comme suit: 1/3 pour le collaborateur/la collaboratrice, 2/3 pour l'employeur. Le montant des primes dépend du contrat applicable conclu avec l'assureur.

⁴En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause de maladie, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas de maladie mentionnée à l'al. 1 au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e). L'employeur complète ces indemnités journalières durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité journalière en cas de maladie, un montant correspondant 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.

⁵Pendant les 365 jours restants et pour autant que les conditions soient remplies, il existe un droit au transfert de l'indemnité journalière en cas de maladie comme prévu à l'al. 1. Toutes les prestations sont régies par les conditions générales d'assurance (CGA) en vigueur de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Il est possible de prélever des cotisations à la caisse de pensions sur les indemnités journalières, pour autant que le règlement de ladite caisse le prévoie.

⁶Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance, fondé sur les conditions d'assurance applicables.

⁷Pendant le temps d'essai, l'employeur ne verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail que pendant huit semaines au plus.

2.21.6 Prestations en cas d'accident

¹Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s contre les conséquences d'accidents (professionnels et non professionnels) et de maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi 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.

²Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont prises en charge par le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur à parts égales. Le montant des primes dépend du contrat applicable conclu avec l'assureur.

³En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause d'accident, l'employeur reverse l'indemnité en cas d'accident perçue au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e). Il est possible de prélever des cotisations à la caisse de pensions sur les indemnités journalières, pour autant que le règlement de ladite caisse le prévoit.

⁴En cas d'accident non professionnel, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité en cas d'accident, un montant correspondant à 100% du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant cette période en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur-accidents.

⁵En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 730 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité, un montant correspondant à 100% du salaire net auquel il/elle aurait droit pendant cette période en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur-accidents.

⁶Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit aux al. 4 et 5 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance.

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

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

- a. Pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées à celle-ci: 80% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service en cas d'activité de travail normale.
Les collaborateurs ayant droit à des allocations pour enfants en vertu de l'art. 6 LAPG perçoivent leur salaire à 100%.
- b. Pendant les autres services obligatoires: 100% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service.

²Les périodes de service assimilées à l'école de recrues sont la formation de base des personnes qui accomplissent leurs obligations de servir sans interruption (service long), l'école de sous-officiers et d'officiers, les services d'avancement, ainsi que le service civil conformément à la loi sur le service civil, pour le nombre de jours correspondant à une école de recrues.

³Les allocations du régime des allocations APG sont en principe acquises à l'employeur.

⁴Si le collaborateur/la collaboratrice s'engage volontairement à accomplir des cours et des services, le maintien du versement du salaire pour ces cours ou services est convenu individuellement.

2.21.8 Paiement du salaire après le décès

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

²Sont des survivants, dans l'ordre de préséance suivant:

- l'époux/l'épouse, le/la partenaire enregistré(e)
- les enfants, à condition que le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) ait eu droit, pour eux et jusqu'à son décès, à des allocations pour enfant

- le concubin/la concubine, si le couple a vécu au moins cinq ans en ménage commun ou conclu un contrat de partenariat écrit
- les autres personnes envers lesquelles le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli une obligation d'assistance jusqu'à son décès

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

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

2.22 Prévoyance professionnelle

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

2.23 Droits et obligations

2.23.1 Confidentialité

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

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

2.23.2 Don et acceptation de cadeaux

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

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

2.23.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques

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

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

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

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

2.23.4 Responsabilité des collaborateurs/collaboratrices

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

2.24 Propriété intellectuelle

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

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

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

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

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

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

2.25 Vêtements de travail

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

2.26 Égalité de traitement

¹L'employeur garantit l'égalité de traitement de tous les collaborateurs/toutes les collaboratrices et promeut l'égalité des chances.

²L'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.

³L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, 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.

⁴L'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.

⁵Les 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.

2.27 Égalité salariale

¹L'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.

²À travail égal, les collaborateurs/collaboratrices ont droit à un salaire égal.

³La mise en œuvre du système de rémunération ne doit pas entraîner de discrimination.

⁴Les comparaisons salariales internes sont basées sur les critères applicables de Logib.

⁵L'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.

⁶L'employeur veille à la transparence des salaires dans le cadre des mises au concours de postes.

2.28 Protection de la personnalité

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

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

³En 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.

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

2.29 Protection de la santé

¹L'employeur prend en compte la santé de son personnel. Afin de protéger la santé des collaborateurs/collaboratrices et de prévenir les maladies et accidents professionnels dans l'entreprise, il met en œuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont indispensables et qui sont applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation existante. Elle respecte les prescriptions légales relatives aux besoins de protection particuliers des collaboratrices enceintes et des jeunes.

²Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s de soutenir la Poste dans ce domaine, d'utiliser les installations de sécurité et équipements de protection existants et de tenir compte des règles généralement reconnues en la matière.

³L'employeur informe et écoute les collaborateurs/collaboratrices en matière de sécurité au travail et de protection des travailleurs.

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

2.30 Participation au sein de l'entreprise

¹L'employeur soutient et encourage la participation au sein de l'entreprise.

²Sur 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.

³Les 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% d'un plein temps. Les membres des CoPe s'engagent à donner des renseignements quant au temps de libération nécessaire et aux activités effectuées dans ce cadre. L'employeur met à disposition les infrastructures nécessaires sur le site.

⁴Les collaborateurs/collaboratrices ne doivent subir aucun préjudice du fait des activités qu'ils/elles effectuent dans le cadre de la participation au sein de l'entreprise. Les dispositions de protection selon le ch. 4.2 de la Convention «CCT faïtière» s'appliquent.

2.31 Protection des données et surveillance électronique

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

²L'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.

³L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non autorisés et la transmission sans droit. Il veille à ce que seules 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.

⁴L'employeur peut faire appel à des tiers pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles, auquel cas l'employeur oblige le tiers à respecter lui-même toutes les dispositions de protection des données de la présente CCT et du règlement et en garantit le respect. 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.

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

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

2.32 Modifications et cessation des rapports de travail

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

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

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

2.32.2 Cessation sans résiliation

¹Les 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 Caisse de pensions Poste.

²Les rapports de travail peuvent être maintenus d'un commun accord après que le collaborateur/la collaboratrice a atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS. En cas de divergence entre l'âge ordinaire de la retraite AVS et l'âge ordinaire de la retraite selon le règlement de la caisse de pensions, le collaborateur/la collaboratrice a droit au maintien des rapports de travail jusqu'à ce qu'il/elle atteigne l'âge ordinaire de la retraite selon ledit règlement.

2.32.3 Résiliation et délais de congé

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

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

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

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

2.32.4 Motifs de résiliation

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

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

2.32.5 Forme de la résiliation

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

2.32.6 Protection contre le licenciement

2.32.6.1 Avertissement

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

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

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

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

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

¹L'employeur peut ordonner que, durant une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les collaborateurs/collaboratrices soient accompagné(e)s par son Case management de l'entreprise.

²Si le collaborateur/la collaboratrice obtempère à l'ordre de l'employeur mentionné à l'al. 1 ou si, en l'absence d'un tel ordre, l'obligation de réduire le dommage et l'obligation de collaborer peuvent être satisfaites autrement, l'employeur peut, après le temps d'essai, mettre fin aux rapports de travail au plus tôt:

- a. en cas d'incapacité de travail due à une maladie, à la date à laquelle le droit du collaborateur/de la collaboratrice à des prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie prend fin, au plus tard à l'expiration de 730 jours
- b. en cas d'incapacité de travail due à un accident, à la date à laquelle le droit du collaborateur/de la collaboratrice à des prestations de l'assurance-accidents prend fin, au plus tard à l'expiration de 730 jours

³Si le collaborateur/la collaboratrice n'obtempère pas à l'ordre de l'employeur mentionné à l'al. 1 ou s'il est constaté qu'il/elle ne satisfait pas à l'obligation de réduire le dommage et à l'obligation de collaborer, l'employeur résilie les rapports de travail en respectant les délais de protection prévus par la loi (art. 336c CO) ainsi que les délais de congé fixés au ch. 2.32.3 al. 1. Une résiliation pour motif disciplinaire demeure dans tous les cas réservée.

⁴Si le collaborateur/la collaboratrice tombe malade ou subit un accident après que l'employeur a prononcé son licenciement, les al. 1 à 3 ci-dessus ne s'appliquent pas. Il y a lieu d'observer les délais de protection légaux prévus à l'art. 336c CO.

⁵ En cas de licenciement sur la base de l'al. 2 ou de l'al. 3, aucun avertissement n'est nécessaire.

2.32.6.3 Licenciement abusif

¹En complément à l'art. 336 CO, un licenciement est également abusif, lorsque:

- a. il intervient sans motif objectivement suffisant
- b. il est motivé par la qualité de membre d'un organe de participation interne ou d'un organe national des syndicats signataires de la convention
- c. il est motivé par la participation à une action syndicale licite

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

2.33 Différends entre l'employeur et les collaborateurs/ collaboratrices

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

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

2.34 Plan social IMS

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

3 Dispositions obligationnelles

3.1 Application de la CCT faîtière

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

3.2 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
Versement d'allocations spéciales à des catégories de personnel entières	3
Règlementations «Contribution aux frais d'exécution»	3
Règlementation sur la garde d'enfants en dehors du cadre familial	2
Passage de la semaine de cinq jours à la semaine de six jours ou à des semaines de cinq et six jours en alternance, dès lors que le changement concerne au moins 10 collaborateurs/collaboratrices	2
Cession d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise à des tiers, fusions et reprises, outsourcing	2
Restructurations / réorganisations y compris changements de site dès lors que cela concerne au moins 31 collaborateurs/collaboratrice	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	2
Directive sur le remboursement des frais Poste Immobilier Management et Services SA	1
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
Règlement CoPe (y compris règlement des élections)	3
Conditions d'engagement minimales des sous-traitants	2
Introduction de systèmes de primes et d'incitations	2
Règlementations sur les commissions spécialisées (CoSpé)	3
Accord sur le congé syndical	3
Classification des fonctions	1

3.3 Sous-traitants

L'employeur définit des exigences minimales relatives aux conditions de travail des sous-traitants et les soumet aux partenaires sociaux.

4 Durée de validité

¹La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2023. En cas de prolongation de la CCT faîtière, la présente CCT est automatiquement prolongée jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

²Les parties s'engagent à entamer des négociations en vue d'une nouvelle CCT au plus tard six mois avant l'expiration de la durée de validité. En cas de prolongation de la CCT faîtière, les parties contractantes 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 (30 juin 2025).

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

5 Annexe 1: Jours fériés assimilés à des dimanches

État au 1^{er} janvier 2023, les modifications de la législation cantonale et/ou fédérale applicable demeurent réservées.

	Nouvel An	Lendemain du Nouvel An	Vendredi Saint	Lundi de Pâques	Ascension	Fête du Travail	Lundi de Pentecôte	Fête nationale	Noël	Lendemain de Noël	Toussaint	Jeûne fédéral	Fête-Dieu	Jeûne genevois	Épiphanie	Anniv. de l'instaur. Rép. NE	St-Joseph	Immaculée Conception	Assomption	Näfelsler Fahrt	Restauration de la Rép. GE	Total des jours fériés assimilés aux dimanches	
Canton d'Argovie																							
Districts d'Aarau, de Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (uniquement commune de Bergdietikon)	1	1	1	1	1		1	1	1	1													9
District de Baden (sans Bergdietikon)	1		1	1	1		1	1	1	1		1											9
District de Bremgarten	1		1		1			1	1	1	1	1							1				9
Districts de Laufenburg, Muri	1		1		1			1	1		1	1						1	1				9
District de Rheinfelden																							
Commune de Hellikon	1		1		1			1	1		1	1						1	1				9
Commune de Mumpf	1		1		1			1	1		1	1						1	1				9
Commune d'Obermumpf	1		1		1			1	1		1	1						1	1				9
Commune de Schupfart	1		1		1			1	1		1	1						1	1				9
Commune de Stein	1		1		1			1	1		1	1						1	1				9
Commune de Wegenstetten	1		1		1			1	1		1	1						1	1				9
Commune de Kaiseraugst	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
Commune de Magden	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
Commune de Möhlin	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
Commune d'Olsberg	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
Commune de Rheinfelden	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
Commune de Wallbach	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
Commune de Zeiningen	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
Commune de Zuzgen	1		1	1	1		1	1	1	1	1												9
District de Zurzach	1	1	1		1			1	1	1	1		1										9
Canton d'Appenzell AR	1		1	1	1		1	1	1	1													8
Canton d'Appenzell AI	1		1	1	1		1	1	1	1		1											9
Canton de Berne	1	1	1	1	1		1	1	1	1													9
Canton de Bâle-Ville	1		1	1	1	1	1	1	1	1													9

	Nouvel An	Lendemain du Nouvel An	Vendredi Saint	Lundi de Pâques	Ascension	Fête du Travail	Lundi de Pentecôte	Fête nationale	Noël	Lendemain de Noël	Toussaint	Jeûne fédéral	Fête-Dieu	Jeûne genevois	Épiphanie	Anniv. de l'instaur. Rép. NE	St-Joseph	Immaculée Conception	Assomption	Näfelser Fahrt	Restauration de la Rép. GE	Total des jours fériés assimilés aux dimanches
Canton de Bâle-Campagne	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Canton de Fribourg (communes réformées)	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Canton de Fribourg (communes catholiques)	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Canton de Genève	1		1	1	1		1	1	1				1								1	9
Canton de Glaris	1		1	1	1			1	1	1	1									1		9
Canton des Grisons	1		1	1	1		1	1	1	1												8
Canton du Jura	1		1	1	1	1	1	1	1			1										9
Canton de Lucerne	1		1		1			1	1	1	1	1							1			9
Canton de Neuchâtel	1	1	1		1	1		1	1	1					1							9
Canton de Nidwald	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Canton d'Obwald	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Canton de Soleure (sans le district de Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1		1	1								1		8,5
Canton de Soleure (uniquement le district de Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1													5,5
Canton de Schaffhouse	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Canton de Schwyz	1		1		1			1	1		1	1				1			1			9
Canton de Saint-Gall	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Canton de Thurgovie	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Canton du Tessin	1			1	1			1	1	1	1			1					1			9
Canton d'Uri	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Canton de Vaud	1	1	1	1	1		1	1	1		1											9
Canton du Valais	1				1			1	1		1	1				1	1	1				9
Canton de Zoug	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Canton de Zurich	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9

1 = jour férié assimilé au dimanche

2 = demi-jour férié assimilé au dimanche

6 Annexe 2: Salaire

6.1 Salaire minimum et conversion du salaire annuel en salaire horaire

¹Le salaire annuel minimum dans la région de rémunération D est de 46 630 francs bruts. Le salaire minimum dans les régions de rémunération A à C est défini dans le tableau ci-dessous. L'employeur peut convenir avec les syndicats signataires de la convention de la possibilité de descendre en dessous du salaire minimum dans des cas particuliers.

²Le diviseur pour la conversion d'un salaire annuel en salaire horaire est 2140.

Les salaires minimums par échelon de fonction et région de rémunération sont fixés comme suit:

(État au 1^{er} janvier 2023)

	Région A	Région B	Région C	Région D
FS 1	51 040	48 690	47 590	46 630
FS 2	51 500	49 076	47 864	46 692
FS 3	55 814	53 390	52 178	50 966
FS 4	60 846	58 422	57 210	55 998
FS 5	65 972	63 548	62 336	61 124
FS 6	70 127	67 703	66 491	65 279
FS 7	76 052	73 628	72 416	71 204
FS 8	82 696	80 272	79 060	77 848
FS 9	90 327	87 903	86 691	85 479
FS 10	98 949	96 525	95 313	94 101

6.2 Régions de rémunération

¹L'appartenance d'une commune politique à une région de rémunération se fonde sur la définition de l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans le document «Agglomérations, villes individuelles et métropoles de la Suisse», état 2002.

²La liste ci-dessous montre l'appartenance des communes politiques à une région de rémunération. Toutes les communes ne figurant pas dans la liste font partie de la région D. Le critère d'attribution des collaborateurs/collaboratrices à une région de rémunération est le lieu de travail. Les modifications au niveau politique entraînent automatiquement une adaptation correspondant à la région de rémunération plus élevée.

Région A

Bâle, Genève, Zurich

Région B

Adliswil, Aesch (BL), Aesch (ZH) Aeugst am Albis, Affoltern am Albis, Aire-la-Ville, Allschwil, Anières, Arboldswil, Arlesheim, Arnex-sur-Nyon, Arni (AG), Arzier-Le Muids, Augst, Avusy

Bachenbülach, Baden, Bardonnex, Bassersdorf, Bassins, Bättwil, Bellevue, Bellikon, Bergdietikon, Berikon, Berne, Bernex, Bettingen, Biel-Benken, Binningen, Birmensdorf (ZH), Birsfelden, Blauen, Böckten, Bogis-Bossey, Bonstetten, Boppelsen, Borex, Bottmingen, Breitenbach, Bremgarten (AG), Brislach, Brugg, Brütten, Bubendorf, Bubikon, Buchs (ZH), Bülach, Büren (SO)

Carouge (GE), Cartigny, Céligny, Chancy, Chavannes-de-Bogis, Chavannes-des-Bois, Chêne-Bougeries, Chêne-Bourg, Chésereux, Choulex, Coinsins, Collex-Bossy, Collonge-Bellerive, Cologny, Commugny, Confignon, Coppet, Corsier (GE), Crans-près-Céligny, Crassier

Dällikon, Dänikon, Dielsdorf, Diepflingen, Dietikon, Dietlikon, Dornach, Dübendorf, Duggingen, Duillier, Dully

Egg, Eggenwil, Eglisau, Ehrendingen, Embrach, Erlenbach (ZH), Ettingen, Eysins

Fällanden, Fehraltorf, Feusisberg, Fischbach-Göslikon, Founex, Freienbach, Freienstein-Teufen, Frenkendorf, Füllinsdorf

Gelterkinder, Gempen, Genolier, Genthod, Geroldswil, Giebenach, Gingins, Givrins, Gland, Glattfelden, Gossau (ZH), Greifensee, Grellingen, Grens, Grüningen, Gy

Hedingen, Hermance, Herrliberg, Himmelried, Hochfelden, Hochwald, Hofstetten-Flüh, Hölstein, Hombrechtikon, Horgen, Höri, Hüntwangen, Hüttikon

Illnau-Effretikon, Isisberg, Itingen

Jonen, Jussy

Kaiseraugst, Kaiserstuhl, Kilchberg (ZH), Killwangen, Kloten, Knonau, Küsnacht (ZH)

La Rippe, Laconnex, Lampenberg, Lancy, Langnau am Albis, Laufen, Lausanne, Lausen, Le Grand-Saconnex, Le Vaud, Lenzburg, Liestal, Lindau, Lufingen, Lupsingen

Magden, Männedorf, Maur, Meilen, Meinier, Mettmenstetten, Meyrin, Mies, Möhlin, Mönchaltorf, Mumpf, Münchenstein, Muttenz

Neerach, Nenzlingen, Neuenhof, Niederdorf, Niederglatt, Niederhasli, Niederweningen, Nuglar-St. Pantaleon, Nürensdorf, Nyon

Oberdorf (BL), Oberengstringen, Oberglatt, Oberlunkhofen, Oberrieden, Oberweningen, Oberwil (BL), Oberwil-Lieli, Obfelden, Oetwil am See, Oetwil an der Limmat, Onex, Opfikon, Ormalingen, Otelfingen, Ottenbach

Perly-Certoux, Pfeffingen, Plan-les-Ouates, Prangins, Pratteln, Pregny-Chambésy, Presinge, Puplinge

Rafz, Ramlinsburg, Regensberg, Regensdorf, Reinach (BL), Remetschwil, Rheinfelden, Richterswil, Riehen, Rodersdorf, Rorbas, Röschenz, Rottenschwil, Rudolfstetten-Friedlisberg, Rümlang, Rünenberg, Rüschlikon, Russikon

Saint-Cergue, Satigny, Schleinikon, Schlieren, Schöfflisdorf, Schönenbuch, Schwerzenbach, Seegräben, Seltisberg, Signy-Avenex, Sissach, Soral, Spreitenbach, Stadel, Stäfa, Stallikon, Stein (AG), Steinmaur

Tannay, Tecknau, Tenniken, Thalwil, Therwil, Thônex, Thürnen, Trélex, Troinex

Uetikon am See, Uitikon, Unterengstringen, Unterlunkhofen, Urdorf, Uster

Vandoeuvres, Vernier, Versoix, Veyrier, Vich, Volketswil

Wädenswil, Wahlen, Wallbach, Wallisellen, Wangen-Brüttisellen, Wasterkingen, Weiach, Weiningen (ZH), Wettswil am Albis, Widen, Wil (ZH), Winkel, Winterthur, Witterswil, Wohlen (AG), Wollerau, Würenlos

Zeiningen, Ziefen, Zollikon, Zufikon, Zumikon, Zunzgen, Zwingen

Région C

Aarau, Aclens, Aigle, Allmendingen, Amriswil, Arbon, Assens, Au (SG), Aubonne

Bäriswil, Bellinzone, Belmont-sur-Lausanne, Belp, Biel/Bienne, Bioley-Orjulaz, Birmenstorf (AG), Birr, Birrhard, Bolligen, Bösinggen, Bottens, Bourg-en-Lavaux, Boussens, Bremblens, Bremgarten bei Bern, Bretigny-sur-Morrens, Brig-Glis, Buchillon, Buchs (SG), Bulle, Burgdorf, Bussigny, Bussy-Chardonney

Chavannes-près-Renens, Cheseaux-sur-Lausanne, Chiasso, Chigny, Coire, Cossonay, Crans-Montana, Crissier, Cugy (VD)

Daillens, Dättlikon, Delémont, Denens, Denges, Diemerswil, Dinhard

Échallens, Échandens, Échichens, Écublens (VD), Elsau, Ennetbaden, Épalinges, Étagnières, Étoy

Fislisbach, Fraubrunnen, Frauenfeld, Frauenkappelen, Freienwil, Fribourg, Froideville

Gebenstorf, Grenchen, Grosshöchstetten
Hausen (AG), Henggart, Hettlingen, Hunzenschwil
Interlaken, Ittigen
Jegenstorf, Jorat-Menthue, Jorat-Mézières, Jouxten Mézery
Kaufdorf, Kehrsatz, Kirchlindach, Köniz, Konolfingen, Kreuzlingen
La Chaux-de-Fonds, Lachen, Laupen, Le Locle, Le Mont-sur-Lausanne,
Lucerne, Locarno, Lonay, Lugano, Lully (VD), Lupfig, Lussy-sur-Morges, Lutry
Mattstetten, Meikirch, Mellingen, Mendrisio, Mex (VD), Monthey, Montilliez,
Montpreveyres, Montreux, Moosseedorf, Morges, Möriken-Wildegg,
Morrens (VD), Mülligen, Münchenbuchsee, Münsingen, Muri bei Bern
Neftenbach, Neuchâtel, Neuenegg, Niederlenz, Niederrohrdorf
Oberrohrdorf, Obersiggenthal, Olten, Ostermundigen
Paudex, Penthalaz, Penthaz, Pfäffikon (ZH), Pfungen, Préverenges, Prilly, Pully
Rapperswil-Jona, Renens (VD), Rickenbach (ZH), Riniken, Romanshorn,
Romanel-sur-Lausanne, Romanel-sur-Morges, Rorschach, Rubigen,
Rupperswil, Rüti (ZH)
Saint-Barthélemy (VD), Saint-Prex, Saint-Sulpice (VD), Savigny, Schaffhausen,
Schafisheim, Schmitzen (FR), Schüpfen, Schwyz, Servion, Seuzach, Sierre, Sion,
Solothurn, St. Gallen, St. Moritz, Stans, Staufeu, Stettlen, Sullens
Thoune, Toffen, Tolochenaz, Turgi
Untersiggenthal, Urtenen-Schönbühl
Vechigen, Vevey, Villars-Sainte-Croix, Villars-sous-Yens, Villmergen, Visp,
Vuufflens-la-Ville, Vuufflens-le-Château
Waltenschwil, Wettingen, Wetzikon (ZH), Wichtrach, Wiesendangen, Wil (SG),
Windisch, Wohlen bei Bern, Worb, Wünnewil-Flamatt, Würenlingen
Yverdon-les-Bains
Zell (ZH), Zofingen, Zollikofen, Zoug

Berne, le 30 septembre 2022

La Poste Suisse SA

Valérie Schelker
Responsable Personnel

Martin Camenisch
Responsable Gestion du personnel

Poste Immobilier Management et Services SA

Alex Glanzmann
Président du Conseil d'administration

Nadia von Veltheim
Directrice

syndicom Syndicat des médias et de la communication

Daniel Münger
Président

Manuel Wyss
Secrétaire central

transfair – Le syndicat

Kerstin Büchel
Responsable de la branche
Poste/Logistique

Susanna Meierhans
Responsable du partenariat
social IMS SA

