

# Convention collective de travail SecurePost SA Logistique

En vigueur dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017

**LA POSTE** 

 **syndicom**

**transfar** 



**SecurePost SA**  
Nordringstrasse 22  
4702 Oensingen



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



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

	Page
<b>Table des abréviations</b>	3
<b>1 Champ d'application</b>	4
<b>1.1 Champ d'application personnel et lié à l'entreprise</b>	4
<b>2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail</b>	5
<b>2.1 Généralités</b>	5
<b>2.2 Temps d'essai</b>	6
<b>2.3 Catégories de personnel</b>	6
<b>2.4 Personnel intérimaire</b>	7
<b>2.5 Remboursement des frais</b>	7
<b>2.6 Temps de travail</b>	8
2.6.1 Durée hebdomadaire de travail	8
2.6.2 Solde de temps de travail	8
2.6.3 Pauses	8
2.6.4 Heures supplémentaires	9
2.6.5 Travail supplémentaire	9
2.6.6 Temps de travail annualisé	9
<b>2.7 Travail de nuit et du dimanche régulier</b>	9
<b>2.8 Indemnité de piquet</b>	10
<b>2.9 Vacances</b>	10
2.9.1 Durée des vacances	10
2.9.2 Interruption des vacances	10
2.9.3 Réduction des vacances	10
<b>2.10 Jours de congé</b>	11
<b>2.11 Congés et absences</b>	11
2.11.1 Congé de maternité	11
2.11.2 Absences payées	12
2.11.3 Congé non payé	12
2.11.4 Formation de base	12
<b>2.12 Evaluation personnelle</b>	13
<b>2.13 Salaire, allocations et déductions</b>	13
2.13.1 Généralités	13
2.13.2 Salaires minimums (état au 1 <sup>er</sup> janvier 2017)	14
2.13.3 Contributions à l'accueil extrafamilial des enfants	14
2.13.4 Contribution aux frais d'exécution	14
<b>2.14 Prime de fidélité</b>	16

	Page
<b>2.15 Empêchement de travailler</b>	16
2.15.1 Obligation d'aviser, certificat médical	16
2.15.2 Médecin de confiance	16
2.15.3 Principes du maintien du versement du salaire	17
2.15.4 Prestations en cas de maladie	17
2.15.5 Prestations en cas d'accident	18
2.15.6 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	19
2.15.7 Paiement du salaire après le décès	20
<b>2.16 Prévoyance professionnelle</b>	21
<b>2.17 Droits et obligations</b>	21
2.17.1 Confidentialité	21
2.17.2 Don et acceptation de cadeaux	21
2.17.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques	22
<b>2.18 Propriété intellectuelle</b>	22
<b>2.19 Vêtements de travail</b>	23
<b>2.20 Egalité</b>	23
<b>2.21 Protection de la personnalité</b>	23
<b>2.22 Participation au sein de l'entreprise</b>	24
<b>2.23 Protection des données et surveillance électronique</b>	24
<b>2.24 Modifications et cessation des rapports de travail</b>	25
2.24.1 Changement temporaire du lieu de travail ou du domaine d'activité	25
2.24.2 Cessation sans résiliation	25
2.24.3 Résiliation et délais de congé	25
2.24.4 Forme de la résiliation	26
2.24.5 Protection contre le licenciement	26
<b>3 Dispositions obligationnelles</b>	27
<b>3.1 Négociations salariales</b>	27
<b>3.2 Collaboration entre les parties à la CCT</b>	27
3.2.1 Généralités	27
3.2.2 Droits de participation	28
3.2.3 Objets de la participation	28
<b>3.3 Paix du travail</b>	28
<b>3.4 Disposition à négocier</b>	29
<b>3.5 Conflits entre les parties à la CCT</b>	29
<b>4 Durée de validité</b>	30

## Table des abréviations

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

# 1 Champ d'application

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

<sup>1</sup>La présente CCT s'applique aux collaborateurs/collaboratrices de SecurePost SA (ci-après dénommée l'employeur) entretenant des rapports de travail au sens des art. 319 ss CO et soumis aux articles déclarés de force obligatoire de la CCT VSSU (Association des entreprises suisses de services de sécurité). Sont concernés les collaborateurs/collaboratrices employés dans la logistique.

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

## 2 Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

### 2.1 Généralités

<sup>1</sup>Les dispositions déclarées de force obligatoire de la CCT VSSU prises en compte et complétées ci-après s'appliquent. En l'absence de réglementation dans ces deux conventions collectives de travail, s'applique en particulier le CO. Les adaptations des articles déclarés de force obligatoire de la CCT VSSU engendrent automatiquement des adaptations des articles correspondants dans la présente CCT.

<sup>2</sup>L'employeur conclut avec les collaborateurs/collaboratrices entrant dans le champ d'application de la présente CCT un CIT écrit. La présente CCT fait partie intégrante du CIT. Le CIT fixe au minimum:

- le début des rapports de travail
- en cas de rapports de travail de durée déterminée: la durée
- le taux d'occupation
- l'activité
- le salaire initial
- le lieu de travail (un lieu de travail)

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

<sup>4</sup>L'engagement peut dépendre du contenu de l'extrait du casier judiciaire, de l'extrait du registre des poursuites ainsi que d'une appréciation médicale de l'aptitude. S'il le juge nécessaire, l'employeur est en droit d'exiger d'autres documents et de subordonner l'établissement des rapports de travail au résultat de ces clarifications. Les coûts correspondants sont pris en charge par l'employeur.

<sup>5</sup>Le maintien des rapports de travail peut être subordonné au contenu de l'extrait du casier judiciaire, de l'extrait du registre des poursuites ainsi qu'à une appréciation médicale de l'aptitude, lorsque des impératifs d'exploitation le justifient ou que la loi le prescrit.

<sup>6</sup>En cas de changement de fonction, l'al. 4 s'applique par analogie, pour autant que les clarifications soient liées à la nouvelle activité et justifiées par des impératifs d'exploitation ou prescrites par la loi.

<sup>7</sup>Le travail dans le domaine de la sécurité requiert de disposer d'une réputation irréprochable et d'une situation financière saine. Il est par conséquent important que les collaborateurs/collaboratrices ne présentent aucun antécédent judiciaire qui occasionne une perte de confiance et qu'ils/elles ne deviennent pas punissables ou qu'il n'y ait pas d'annotations dans le registre des poursuites. De tels événements doivent être annoncés à l'employeur sans sommation et sans délai et peuvent entraîner une résiliation du contrat de travail ordinaire ou immédiat.

## 2.2 Temps d'essai

<sup>1</sup>Le temps d'essai dure trois mois. Pendant le temps d'essai, l'employeur assure une formation de base.

<sup>2</sup>En cas de passage d'une société du groupe entièrement consolidée à SecurePost SA, il est renoncé au temps d'essai. Il est possible de convenir d'une période de mise au courant en lieu et place de celui-ci.

## 2.3 Catégories de personnel

<sup>1</sup>Il existe trois catégories de personnel:

- A Collaborateurs/collaboratrices avec salaire mensuel et taux d'occupation fixe contractuel compris entre 1801 et 2300 heures par année civile
- B Collaborateurs/collaboratrices avec salaire mensuel et taux d'occupation fixe contractuel compris entre 901 et 1800 heures par année civile
- C Collaborateurs/collaboratrices avec salaire horaire effectuant jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et bonus-temps de 10% inclus.

<sup>2</sup>A la fin de chaque année civile, un contrôle est effectué pour déterminer si les heures de travail effectuées par le collaborateur/la collaboratrice correspondent au taux d'occupation contractuel et si les règles s'appliquant aux trois catégories susmentionnées sont respectées. Les dépassements du taux d'occupation sont à compenser, soit par du temps libre, soit sous forme pécuniaire, aux conditions suivantes:

- a. Dans la catégorie A, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à max. 5% peuvent être reportés sur le décompte des heures de travail de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, les heures supplémentaires dépassant la limite de 5% doivent être compensées par un congé d'une durée équivalente ou par un versement sous forme pécuniaire calculé sur la base de 100% du salaire brut au plus tard à fin mars de l'année suivante.



b. Dans les catégories B et C, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à max. 5% peuvent être reportés sur le décompte des heures de travail de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, les versements correspondants doivent être calculés sur la base de 100% du salaire brut.

<sup>3</sup>Si, dans les catégories B et C, en raison d'un dépassement important, une catégorie supérieure est atteinte en même temps, l'ensemble des heures travaillées devra être indemnisé au tarif de la catégorie supérieure pour l'année de service correspondante. Si la situation se reproduit, le collaborateur/la collaboratrice doit être transféré(e) dans la catégorie de personnel directement supérieure pour l'année de service correspondante avec un taux d'occupation fixe contractuel. En cas d'engagement en cours d'année civile, le taux d'occupation doit être fixé au prorata à condition que le collaborateur/la collaboratrice ait travaillé plus de trois mois.

## 2.4 Personnel intérimaire

Lorsqu'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.

## 2.5 Remboursement des frais

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

<sup>2</sup>Lorsque le lieu de travail et le lieu d'affectation attribué par l'employeur diffèrent, les indemnisations suivantes pour le temps de trajet supplémentaire et les frais de déplacement sont versées:

- Zone d'engagement (le lieu d'affectation est situé à une distance de trajet comprise entre 0,01 et 10 km du lieu de travail): en règle générale pas d'indemnisation pour les frais de déplacement et le temps de trajet.
- Zone forfaitaire 1 (le lieu d'affectation est situé à une distance de trajet comprise entre 10,01 et 20 km du lieu d'engagement): forfait de 7 francs pour les frais de déplacement, forfait de 5.60 francs pour le temps de trajet.
- Zone forfaitaire 2 (le lieu d'affectation est situé à une distance de trajet comprise entre 20,01 km et 30 km à partir du lieu d'engagement): forfait de 21 francs pour les frais de déplacement, forfait de 16.80 francs pour le temps de trajet.

- Zone de régie sur la base des frais effectifs (le lieu d'affectation est situé à une distance de trajet de 30,01 km ou plus du lieu d'engagement):  
pour les frais de déplacement sur la base des frais effectifs [(2 x distance lieu de travail principal → lieu d'affectation) – (2 x 10 km)] x 70 centimes, pour le temps de trajet sur la base des frais effectifs [(2 x distance lieu de travail principal → lieu d'affectation) – (2 x 10 km)] x 32 centimes.

<sup>3</sup>L'indemnité pour le temps de trajet supplémentaire n'est pas comptabilisée en tant que temps de travail selon la présente CCT.

<sup>4</sup>Les collaborateurs/collaboratrices utilisant leur véhicule privé pendant l'engagement sur ordre explicite de l'employeur ou en accord avec ce dernier ont droit à un remboursement des frais de déplacement d'au moins 70 centimes par kilomètre parcouru lors de l'engagement.

<sup>5</sup>Si un repas principal en dehors du lieu de travail est prévu sur le plan des tournées, une indemnisation forfaitaire de 15 francs est versée.

## **2.6 Temps de travail**

### **2.6.1 Durée hebdomadaire de travail**

La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des collaborateurs/collaboratrices occupés à plein temps est de 44 heures. L'annualisation du temps de travail s'applique.

### **2.6.2 Solde de temps de travail**

Le solde de temps de travail à la fin de l'année ne doit pas dépasser un solde négatif de 50 heures ni un solde positif de 100 heures (au prorata pour le personnel employé à temps partiel).

### **2.6.3 Pauses**

<sup>1</sup>Le travail doit être interrompu par des pauses, dont la durée minimale est:

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

<sup>2</sup>Si le collaborateur/la collaboratrice ne peut pas quitter son lieu de travail pendant les pauses, ces dernières sont prises en compte dans la durée du travail et rémunérées.

#### 2.6.4 Heures supplémentaires

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

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

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

<sup>4</sup>Pour les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel, 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%.

#### 2.6.5 Travail supplémentaire

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

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

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

#### 2.6.6 Temps de travail annualisé

Les collaborateurs/collaboratrices soumis au modèle du temps de travail annualisé sont tenus de fournir le temps de travail contractuel au cours d'une année en respectant une éventuelle planification des affectations.

#### 2.7 Travail de nuit et du dimanche régulier

En compensation du travail de nuit (de 23h00 à 6h00) et du travail du dimanche et jours fériés officiels (de 6h00 à 23h00), un bonus-temps de 10% est accordé pour chaque heure (pause comprise) qui s'inscrit dans cette période. Ce bonus-temps est pris en compte dans le calcul de la durée du travail. Les jours fériés, le supplément s'applique uniquement si le jour férié équivaut à un dimanche selon les lois cantonales.

## 2.8 Indemnité de piquet

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

<sup>2</sup>Lorsqu'un collaborateur/une collaboratrice doit, sur ordre de l'employeur, se tenir prêt(e) pour une éventuelle affectation, il/elle a droit à une indemnité de piquet d'un montant de 4 francs par heure, au prorata.

## 2.9 Vacances

### 2.9.1 Durée des vacances

<sup>1</sup>Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque année civile, au nombre de semaines de vacances suivant:

- Jusqu'à la fin de l'année civile du 59<sup>e</sup> anniversaire: cinq semaines
- Dès le début de l'année civile du 60<sup>e</sup> anniversaire: six semaines

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

<sup>3</sup>Pour les collaborateurs/collaboratrices rétribués à l'heure, un supplément au salaire horaire de base à hauteur de 10,64% (pour un droit aux vacances de 5 semaines) respectivement 13,04% (pour un droit aux vacances de 6 semaines) est versé.

### 2.9.2 Interruption des vacances

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

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

### 2.9.3 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.

## 2.10 Jours de congé

<sup>1</sup>Les collaborateurs ont droit à 112 jours de congé par an. Le calcul est effectué sur la base de 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (9 jours fériés réguliers, moins un jour au minimum qui tombe en moyenne chaque année sur un dimanche ou un samedi).

<sup>2</sup>Si la durée annuelle du travail convenue par contrat ne peut pas être atteinte pour des raisons d'organisation locale ou parce que le collaborateur/la collaboratrice n'a pas la disponibilité nécessaire sur le plan personnel, il est possible, en dernier recours et temporairement, de réduire les jours de congé annuels de 112 jours à un minimum de 90 jours.

<sup>3</sup>La répartition des jours de congé est du ressort de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales, mais celui-ci doit tenir compte de manière appropriée des besoins et obligations des collaborateurs/collaboratrices notamment en ce qui concerne les soins à des proches ainsi que d'autres obligations professionnelles. Au moins 12 dimanches de congé doivent être accordés au cours de l'année civile.

<sup>4</sup>Lors de l'établissement des tableaux de service, il faut tenir compte du fait que chaque collaborateur/collaboratrice doit en règle générale connaître ses jours de congé deux semaines à l'avance. Si des jours de congé isolés doivent être attribués, ils doivent s'étendre sur 24 heures. Si exceptionnellement ces principes ne peuvent pas être respectés ou si un jour de congé doit être reporté à une date ultérieure, le collaborateur/la collaboratrice en est informé(e) avec mention de la raison du report.

## 2.11 Congés et absences

### 2.11.1 Congé de maternité

<sup>1</sup>Les 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.

<sup>2</sup>Les allocations APG sont acquises à l'employeur.

### 2.11.2 Absences payées

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

Événement	Absences payées
a. Exécution d'obligations légales	Temps nécessaire selon convocation
b. Exercice d'une charge publique	Selon accord, jusqu'à 15 jours par année civile
c. Propre mariage / Enregistrement d'un partenariat	3 jours de travail
d. Participation à la cérémonie de mariage / à l'enregistrement du partenariat des parents, enfants, frères et sœurs	1 jour
e. Naissance de son propre enfant	1 jour
f. En cas de décès du partenaire, du père, de la mère ou d'un enfant	3 jours
g. En cas de décès de frères, sœurs, de grands-parents ou de beaux-parents	1 jour
h. Propre déménagement	1 jour (au maximum une fois par année civile)
i. Pour les membres d'organes exécutifs ou législatifs nationaux des syndicats signataires de la convention	jusqu'à 5 jours par année civile
j. Formations continues offertes par les syndicats signataires de la convention qui sont financées par le fonds destiné aux frais d'exécution	Jusqu'à 3 jours sur une période de deux ans

### 2.11.3 Congé non payé

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

### 2.11.4 Formation de base

<sup>1</sup>La formation de base des collaborateurs/collaboratrices est d'au moins 20 heures; elle a lieu pendant la période d'essai.

<sup>2</sup>La formation de base est comptée comme du temps de travail ordinaire et est gratuite pour le collaborateur/la collaboratrice. Si le collaborateur/la collaboratrice résilie les rapports de travail pendant la période d'essai, il/elle ne sera pas indemnisé(e) pour le temps consacré à la formation de base.

<sup>3</sup>L'employeur doit certifier au collaborateur/à la collaboratrice sur papier à en-tête qu'il/elle a suivi la formation de base. Ce certificat doit être classé dans le dossier personnel.

<sup>4</sup>La formation de base s'effectue en dehors de l'engagement et s'ajoute à la formation théorique élémentaire prévue dans les concordats et ne peut se substituer à celle-ci.

## **2.12 Evaluation personnelle**

La prestation des collaborateurs/collaboratrices est évaluée par l'employeur au moins une fois par an. L'évaluation sert aussi au développement personnel des collaborateurs/collaboratrices. Si des collaborateurs/collaboratrices contestent l'évaluation, ils/elles peuvent s'adresser à leur supérieur/supérieure immédiat(e).

## **2.13 Salaire, allocations et déductions**

### **2.13.1 Généralités**

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

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

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

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

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

### 2.13.2 Salaires minimums (état au 1<sup>er</sup> janvier 2017)

Année de service	Salaire minimum pour un taux d'occupation de 100% (sur une base de 2297 heures)
1 <sup>re</sup> année	CHF 60 181
2 <sup>e</sup> année	CHF 61 439
3 <sup>e</sup> année	CHF 63 305
4 <sup>e</sup> année	CHF 64 942
5 <sup>e</sup> année	CHF 66 217
6 <sup>e</sup> année	CHF 66 877
7 <sup>e</sup> année	CHF 67 302
8 <sup>e</sup> année	CHF 67 739
9 <sup>e</sup> année	CHF 68 175
10 <sup>e</sup> année	CHF 68 588
11 <sup>e</sup> année	CHF 69 025
12 <sup>e</sup> année	CHF 69 461
A partir de la 13 <sup>e</sup> année	CHF 69 944

Les salaires pour les collaborateurs/collaboratrices âgés de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de 150 francs par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés ci-dessus.

Le salaire minimum du personnel rétribué à l'heure se calcule comme suit:  
Salaire minimum selon le tableau ci-dessus divisé par 2297.

### 2.13.3 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.

### 2.13.4 Contribution aux frais d'exécution

<sup>1</sup>L'employeur perçoit auprès des collaborateurs/collaboratrices soumis au champ d'application de la présente CCT qui ne sont pas affiliés à un syndicat signataire de la convention une contribution aux frais d'exécution d'un montant mensuel de:

- 10 francs pour les collaborateurs/collaboratrices employés à un taux d'occupation d'au moins 50%



– 5 francs pour les collaborateurs/collaboratrices employés à un taux d'occupation inférieur à 50%

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

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

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

<sup>5</sup>La «Commission paritaire Contribution aux frais d'exécution» se compose de deux membres de la Poste et d'un membre de chaque syndicat signataire de la convention. Elle exerce les fonctions qui sont les siennes conformément au règlement, en toute indépendance. Elle décide aussi de l'utilisation d'une éventuelle fortune résiduelle en cas de dissolution du fonds. La commission paritaire désigne l'organe de révision.

<sup>6</sup>Le fonds de contribution permet de financer une partie des dépenses directement liées à la formation initiale et continue, à l'exécution et à la mise en œuvre de la présente CCT, ainsi qu'à la défense collective des intérêts des collaborateurs/collaboratrices, en particulier:

- frais de négociation des syndicats signataires de la convention pour l'établissement et le développement ultérieur de la CCT
- frais d'impression de la CCT et du matériel d'information, et frais d'autres mesures d'information
- frais encourus par les syndicats signataires de la convention pour les organes paritaires de la CCT
- administration du fonds de contribution
- frais des cours de formation continue des syndicats prévus dans le règlement
- frais de formation des membres d'une commission du personnel au sens du ch. 2.22
- coût des congés de membres des syndicats signataires de la convention participant aux négociations sur la CCT ou les salaires
- coût des congés des membres des syndicats signataires de la convention participant aux séances des commissions spécialisées

## 2.14 Prime de fidélité

La fidélité à l'entreprise est convenablement récompensée au terme de la cinquième année de service au plus tard et ensuite tous les cinq ans.

Années de service révolues	Valeur temps*	Valeur pécuniaire
5, 10 ans	2 jours	ou CHF 500.– ou contribution à la formation et au perfectionnement
15 ans	4 jours	ou CHF 1000.– ou contribution à la formation et au perfectionnement
20 ans, 25 ans, etc.	6 jours	ou CHF 1500.– ou contribution à la formation et au perfectionnement

\*Congé payé (sur la base d'une semaine de 5 jours) pour un taux d'occupation de 100%

## 2.15 Empêchement de travailler

### 2.15.1 Obligation d'aviser, certificat médical

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

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

<sup>3</sup>Si l'employeur n'est pas avisé de la maladie ou de l'accident en temps utile, de sorte que les notifications à l'assurance 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.

### 2.15.2 Médecin de confiance

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

### 2.15.3 Principes du maintien du versement du salaire

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

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

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

### 2.15.4 Prestations en cas de maladie

<sup>1</sup>L'employeur conclue en faveur de leurs 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).

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

<sup>3</sup>Les primes d'assurances sont réparties à parts égales entre le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.

<sup>4</sup>En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause de maladie, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas de maladie mentionnée à l'al. 1 au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e).

L'employeur complète ces indemnités journalières durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité journalière en cas de maladie, un montant correspondant au 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.

<sup>5</sup>Pendant les 365 jours restants et pour autant que les conditions soient remplies, il existe un droit au transfert de l'indemnité journalière en cas de maladie comme prévu à l'al. 1. Toutes les prestations sont régies par les conditions générales d'assurance (CGA) en vigueur de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

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

<sup>7</sup>Lors du temps d'essai, l'employeur ne verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail que pendant huit semaines au plus.

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

<sup>1</sup>Les collaborateurs/collaboratrices sont assurés contre les conséquences des accidents (professionnels et non professionnels) et les maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les travailleurs à temps partiel sont assurés contre les accidents non professionnels, dès lors que leur temps de travail hebdomadaire atteint le minimum requis selon la LAA.

<sup>2</sup>Les primes de l'assurance des accidents non professionnels sont prises en charge par le collaborateur/la collaboratrice et l'employeur à parts égales. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.

<sup>3</sup>En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause d'accident, l'employeur reverse l'indemnité en cas d'accident perçue au collaborateur/à la collaboratrice concerné(e).

<sup>4</sup>En cas d'accident non professionnel, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité en cas d'accident, un montant correspondant au 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.

<sup>5</sup>En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 730 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que le collaborateur/la collaboratrice empêché(e) reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité, un montant correspondant au 100% du salaire net auquel il 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.

<sup>6</sup>Le droit au maintien du versement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 et à l'al. 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.

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

<sup>1</sup>Lorsque les collaborateurs masculins accomplissent le service militaire, civil ou de protection civile obligatoires suisses, ou lorsque les collaboratrices accomplissent un service militaire ou de la Croix-Rouge suisses, 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/collaboratrices qui ont droit à des allocations pour enfants en vertu de l'art. 6 LAPG perçoivent 100% du salaire.
- b. Pendant les autres services obligatoires: 100% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service.

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

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

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

### 2.15.7 Paiement du salaire après le décès

<sup>1</sup>Au décès d'un collaborateur actif/d'une collaboratrice active, un droit au salaire est octroyé à son conjoint(e)/partenaire enregistré(e), à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou aux personnes envers lesquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance. Ce droit est réglé comme suit:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| a. jusqu'à 5 ans de service   | 1 mois de salaire |
| b. après plus de 5 ans de service   | 2 mois de salaire |
| c. après plus de 20 ans de service pour<br>les collaborateurs/collaboratrices rétribué(e)s<br>au mois | 3 mois de salaire |

<sup>2</sup>Sont des survivants, dans l'ordre de préséance suivant:

- l'époux ou l'épouse, le partenaire enregistré ou la partenaire enregistrée
- les enfants mineurs, à condition que le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) ait eu droit, pour eux et jusqu'à son décès, à des allocations pour enfant ou allocations de formation
- le concubin/la concubine, si le couple a vécu au moins cinq ans en ménage commun ou conclu une convention de partenariat écrite
- les autres personnes envers lesquelles le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli une obligation d'assistance jusqu'à son décès

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

<sup>4</sup>En cas d'indigence des survivants au sens de l'al. 2, l'employeur peut leur verser des paiements supplémentaires, s'il est établi que le collaborateur/la collaboratrice a contribué à leur entretien. Les survivants peuvent adresser une demande en ce sens à l'employeur. Le total des montants perçus par les survivants au sens de l'al. 2 ne doit pas dépasser, cumulé avec les pres-

tations 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 dernier salaire annuel perçu.

## **2.16 Prévoyance professionnelle**

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

## **2.17 Droits et obligations**

### **2.17.1 Confidentialité**

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

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

### **2.17.2 Dons et acceptation de cadeaux**

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

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

### 2.17.3 Activité lucrative accessoire et charges publiques

<sup>1</sup>Lorsque les collaborateurs/collaboratrices veulent exercer, parallèlement à l'engagement auprès de l'employeur, une autre activité lucrative indépendante ou dépendante, ils/elles sont tenus de l'annoncer à l'employeur. L'employeur peut interdire aux collaborateurs/collaboratrices l'exercice d'activités lucratives accessoires dans des cas justifiés.

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

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

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

### 2.18 Propriété intellectuelle

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

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

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

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



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

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

### **2.19 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.

### **2.20 Égalité**

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

<sup>2</sup>Il veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices ne soient pas directement ou indirectement discriminés en raison de caractéristiques personnelles, notamment le sexe, l'origine, la langue, l'état de santé, l'état civil, la situation familiale ou une grossesse.

<sup>3</sup>L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, au salaire, à la formation et au perfectionnement, ainsi qu'à la promotion et au licenciement.

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

### **2.21 Protection de la personnalité**

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

<sup>2</sup>L'employeur protège les collaborateurs/collaboratrices contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

## 2.22 Participation au sein de l'entreprise

<sup>1</sup>Sur les sites comptant au moins 50 collaborateurs/collaboratrices, les collaborateurs/collaboratrices peuvent former dans leurs rangs une commission du personnel (CoPe). La CoPe se constitue elle-même. Elle se compose d'au minimum trois et au maximum sept membres. La CoPe peut demander à l'employeur la tenue de discussions communes, en lui communiquant l'ordre du jour.

<sup>2</sup>Les représentants du personnel peuvent exercer leurs activités durant le temps de travail, si cela est nécessaire pour mener à bien leurs tâches et pour autant que leur activité professionnelle le permette. L'employeur fournit les infrastructures nécessaires sur le site.

## 2.23 Protection des données et surveillance électronique

<sup>1</sup>Le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) de fournir à l'employeur toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de travail et de lui communiquer les changements éventuels. Les données personnelles sont gérées dans le système électronique de gestion des données personnelles.

<sup>2</sup>L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il restreint le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles à ce qui est nécessaire à l'entreprise et permis par la loi. En cas de doute sur la licéité d'un traitement de données, l'employeur s'adresse au préposé fédéral à la protection des données et à la transparence.

<sup>3</sup>L'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 aient accès aux données personnelles les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches (cet accès se limitant aux seules données nécessaires à cette fin) ou auxquelles les collaborateurs/collaboratrices ont donné leur accord par écrit. Le droit d'accès et de consultation doit être limité à un cercle de personnes aussi restreint que possible.

<sup>4</sup>L'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 sur la protection des données de la présente CCT et du règlement et en garantit le respect. Au surplus, 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.

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

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

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

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

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

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

### **2.24.2 Cessation sans résiliation**

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

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

### **2.24.3 Résiliation et délais de congé**

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

- a. Pendant la période d'essai: sept jours (pendant les 14 premiers jours, un jour)
- b. La première année d'engagement: un mois, pour la fin d'un mois
- c. Entre la deuxième et la neuvième année d'engagement: deux mois, pour la fin d'un mois
- d. Après la neuvième année d'engagement: trois mois, pour la fin d'un mois
- e. Les 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: 5 mois en cas de résiliation pour des raisons économiques.

<sup>2</sup>Les intéressés doivent être informés de la résiliation des rapports de travail au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.

<sup>3</sup>En cas de licenciement avec effet immédiat, le président ou la présidente de la commission du personnel compétente en est informé(e).

#### **2.24.4 Forme de la résiliation**

La résiliation doit revêtir la forme écrite.

#### **2.24.5 Protection contre le licenciement**

##### **2.24.5.1 Maladie et accident**

<sup>1</sup>L'employeur ne peut résilier les rapports de travail pendant une incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident que moyennant l'observation des périodes légales de protection (art. 336c CO) et au plus tôt pour la date à laquelle le droit du collaborateur/de la collaboratrice au maintien du paiement intégral de son salaire s'éteint. La transformation des rapports de travail dans des cas d'invalidité partielle ou totale donnant droit aux prestations de l'AI et de la caisse de pensions reste réservée.

<sup>2</sup>Si le collaborateur/la collaboratrice tombe malade ou subit un accident après que l'employeur a prononcé son licenciement, l'al. 1 ci-dessus ne s'applique pas. Il y a lieu d'observer les délais de protection légaux prévus à l'art. 336c CO.

<sup>3</sup>L'al. 1 ci-dessus ne s'applique pas en cas de résiliation pour des motifs disciplinaires. Dans ces cas, 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. 2.24.3.

## 3 Dispositions obligationnelles

### 3.1 Négociations salariales

<sup>1</sup>SecurePost SA fournit aux syndicats signataires de la convention, au plus tard le 30 octobre de chaque année, des informations sur la marche des affaires et, sous forme de statistiques anonymes, sur les salaires et les allocations.

<sup>2</sup>Les parties à la CCT peuvent demander par écrit, jusqu'au 15 novembre de chaque année, des négociations sur les mesures collectives concernant les salaires pour l'année suivante.

<sup>3</sup>Les critères pour les négociations salariales sont en particulier:

- la situation économique de SecurePost SA
- la situation sur le marché du travail
- des comparaisons avec des entreprises concurrentes
- l'évolution du coût de la vie

<sup>4</sup>L'estimation actuelle du renchérissement annuel moyen par l'Office fédéral de la statistique valable au 15 octobre de l'année en cours est déterminante pour le calcul du coût de la vie pour l'année suivante.

<sup>5</sup>Les parties à la CCT peuvent aussi fixer les salaires et allocations pour une période supérieure à une année.

<sup>6</sup>Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord à l'issue des négociations salariales et qu'un tel accord n'est pas non plus trouvé au sein de la commission spécialisée du groupe (CoSpé), chaque partie peut saisir, jusqu'au 28 février au plus tard, la CPC. La CPC émet une recommandation à l'attention des parties à la CCT. A la demande de toutes les parties à la CCT, la CPC rend une décision définitive.

<sup>7</sup>Les mesures salariales sont mises en œuvre en avril.

<sup>8</sup>Les parties à la CCT règlent les détails.

### 3.2 Collaboration entre les parties à la CCT

#### 3.2.1 Généralités

<sup>1</sup>Les parties à la CCT s'engagent à veiller au respect de celle-ci. A cette fin, elles exercent leur influence sur leurs collaborateurs/collaboratrices et leurs membres et emploient si nécessaire des moyens légaux et, le cas échéant, statutaires.

<sup>2</sup>Les parties à la CCT respectent à tout moment la liberté positive et négative de coalition de leurs membres ou collaborateurs/collaboratrices.

<sup>3</sup>Les parties à la CCT règlent les autres détails.

### 3.2.2 Droits de participation

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

- Codécision (niveau 3): Les parties à la CCT prennent une décision d'un commun accord.
- Consultation (niveau 2): Les syndicats signataires de la convention sont entendus avant la prise d'une décision définitive. Si les propositions des syndicats signataires de la convention ne sont pas suivies, le rejet est motivé.
- Information (niveau 1): Les syndicats signataires de la convention ont droit à une information complète en temps utile.

La nature des droits de participation dépend de l'objet sur lequel porte la participation, comme précisé au ch. 3.2.3.

### 3.2.3 Objets de la participation

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

Objets de la participation	Niveau de participation
Adaptations de la CCT	3
Réglementations «Contribution aux frais d'exécution»	3
Réglementations sur les commissions spécialisées (CoSpé)	3
Directive technique relative à l'accueil extrafamilial des enfants	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	1
Aspects stratégiques (organisation, sites, etc.)	1
Transfert d'une entreprise ou partie d'entreprise à des tiers, fusions et reprises, restructurations, externalisation	1
Dispositions d'application	1

### 3.3 Paix du travail

<sup>1</sup>Les parties à la CCT s'engagent à préserver une paix du travail absolue pendant la durée de validité de la présente CCT et à s'abstenir de toutes mesures de lutte. L'obligation de paix du travail absolue inclut aussi des objets non réglés dans la présente CCT.

<sup>2</sup>Lorsqu'un conflit risque d'éclater ou a éclaté, les parties à la CCT s'efforcent de régler la situation dans les plus brefs délais.

### **3.4 Disposition à négocier**

<sup>1</sup>Les parties à la CCT mèneront des négociations lorsque, de l'avis d'une ou plusieurs parties à la CCT, une modification ou un complément à la présente CCT est nécessaire en cours de validité.

<sup>2</sup>Les parties à la CCT peuvent convenir de dispositions dérogatoires à la présente CCT pour certains groupes de collaborateurs.

### **3.5 Conflits entre les parties à la CCT**

<sup>1</sup>En cas de conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution de la CCT, les réglementations de la CCT faîtière de La Poste Suisse SA s'appliquent.

<sup>2</sup>Les parties à la CCT règlent les détails.

## 4 Durée de validité

<sup>1</sup>La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et prend fin le 31 décembre 2019.

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

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



Lieu, date:

**La Poste Suisse SA**

Directrice générale:  
Membre de la Direction  
du groupe:

Susanne Ruoff

Yves-André Jeandupeux

Lieu, date:

**SecurePost SA**

Président du Conseil  
d'administration:  
Directeur:

Dieter Bambauer

Stefan Luginbühl

Lieu, date:

**syndicom**

**Syndicat des médias et de la communication**

Responsable du secteur

Logistique:

Secrétaire central:

Daniel Münger

Matteo Antonini

Lieu, date:

**transfair – Association du personnel**

Responsable de la branche

Poste/Logistique:

Responsable du partenariat

social SecurePost SA:

René Fürst

Susanna Meierhans

SecurePost SA  
Nordringstrasse 22  
4702 Oensingen

