

# CCT faîtière

Valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025

État au 1<sup>er</sup> janvier 2025



En collaboration avec:





**La Poste Suisse SA**  
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
<b>Dispositions générales et principes</b>	<b>5</b>
<b>1 Situation initiale</b>	<b>5</b>
<b>2 Champ d'application et parties</b>	<b>6</b>
2.1 Champ d'application lié à l'entreprise	6
2.2 Champ d'application personnel	7
2.3 Désignation des parties	7
<b>3 Principes de la politique du personnel</b>	<b>8</b>
<b>4 Principes du partenariat social</b>	<b>10</b>
<b>Dispositions normatives</b>	<b>11</b>
<b>5 Dispositions contractuelles supérieures</b>	<b>11</b>
5.1 Validité	11
5.2 Lien avec les CCT d'entreprise	11
5.3 Salaire	11
5.4 Égalité salariale	11
5.5 Temps de travail	12
5.6 Égalité de traitement	12
5.7 Collaboratrices et collaborateurs de longue date et plus âgés	12
5.8 Personnel intérimaire	13
5.9 Personnes en formation	13
5.10 Protection de la personnalité	13
5.11 Protection de la santé	14
5.12 Conciliation de la vie professionnelle et des autres aspects de la vie	14
5.13 Soutien dans la prise en charge de proches	14
5.14 Prévoyance professionnelle	15
5.15 Formation continue	15
5.16 Entretien annuel	15
5.17 Prise en compte de la durée d'engagement	15
5.18 Protection des données et surveillance électronique	15
5.19 Travail en déplacement	16
5.20 Différends entre l'employeur et le personnel	17
5.21 Licenciement abusif	17
5.22 Plan social	17

	Page
<b>Dispositions obligationnelles</b>	<b>18</b>
<b>6 Négociations salariales</b>	<b>18</b>
<b>7 Participation</b>	<b>19</b>
7.1 Généralités	19
7.2 Les actrices et les acteurs de la participation	19
7.3 Degré de participation	19
7.4 Objets, degrés et niveaux de participation	20
<b>8 Droits et obligations des organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention et de leurs organes</b>	<b>23</b>
8.1 Congé syndical	23
8.2 Protection des membres des organes	23
8.3 Principes relatifs à la perception et à l'utilisation des contributions aux frais d'exécution	24
8.4 Événements, accès aux bâtiments	25
8.5 Contenus des communications et moyens de communication	25
8.6 Autres réglementations relatives aux droits et obligations	26
<b>9 Application de la CCT faïtière et des CCT d'entreprise</b>	<b>27</b>
9.1 Principes	27
9.2 Commission d'exécution de la CCT	27
9.3 Organe de médiation	28
<b>10 Collaboration et résolution des différends dans le partenariat social</b>	<b>29</b>
10.1 CoSpé Groupe	29
10.2 CoSpé des sociétés du groupe et des grandes unités d'organisation	30
<b>11 Commission paritaire de conciliation (CPC)</b>	<b>31</b>
11.1 Composition	31
11.2 Compétence	31
11.3 Procédure	31
11.4 Coûts	32
11.5 Règlement	32
<b>12 Paix du travail et disposition à négocier</b>	<b>33</b>
12.1 Paix du travail	33
12.2 Disposition à négocier	33
<b>13 Durée de validité</b>	<b>34</b>

# Dispositions générales et principes

## 1 Situation initiale

La Poste Suisse SA, le syndicat syndicom et le syndicat transfair concluent la CCT faîtière suivante, qui règle les dispositions obligationnelles, les dispositions contractuelles supérieures à caractère normatif et la collaboration entre les parties contractantes.

## 2 Champ d'application et parties

### 2.1 Champ d'application lié à l'entreprise

<sup>1</sup> La présente CCT faîtière s'applique à «La Poste Suisse SA» ainsi qu'à toutes les sociétés du groupe lui appartenant, qui ont déclaré dans une CCT d'entreprise négociée séparément que la présente CCT faîtière en faisait partie intégrante ou y ont directement adhéré. Il s'agit des sociétés suivantes:

- Poste CH SA (CCT Poste CH)
- Poste CH Réseau SA (CCT Poste CH)
- Poste CH Communication SA (CCT Poste CH)
- PostFinance SA
- CarPostal SA
- Poste Immobilier Management et Services SA
- notime (Schweiz) AG
- PostLogistics SA
- Presto Presse-Vertriebs AG

<sup>2</sup> D'autres sociétés du groupe de «La Poste Suisse SA» ayant leur siège en Suisse peuvent adhérer librement à la présente convention.

<sup>3</sup> Si la Poste cède ses actions majoritaires dans une société et s'il n'existe pas de CCT d'entreprise au sein de la société, cette dernière cesse immédiatement de relever du champ d'application de la présente CCT faîtière. Si la société est soumise à une CCT d'entreprise, les réglementations de cette CCT d'entreprise relatives au maintien de la soumission à la CCT trouvent application.

<sup>4</sup> Les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention ont le droit de réclamer des négociations en vue d'une CCT d'entreprise pour chaque société du groupe.

## **2.2 Champ d'application personnel**

La présente CCT faîtière s'applique au personnel des sociétés soumises à la convention. Sont exclus du champ d'application les personnes titulaires d'un contrat de travail de personnel d'encadrement, les collaboratrices et les collaborateurs de vente avec salaire variable ainsi que les stagiaires.

## **2.3 Désignation des parties**

Les parties à la présente CCT faîtière sont ci-après dénommées «parties contractantes». Les parties aux différentes CCT d'entreprise des sociétés ayant adhéré à la présente convention sont ci-après dénommées «parties à la CCT». Les sociétés du groupe ayant adhéré à la présente CCT faîtière, peu importe qu'elles disposent ou non d'une CCT d'entreprise, sont ci-après dénommées «sociétés du groupe». Les parties contractantes, les parties à la CCT et les sociétés du groupe ayant adhéré à la présente convention sont dénommées ensemble les «partenaires sociaux». La partie désignée comme l'«employeur» est l'employeur direct indiqué dans le contrat individuel de travail.

### 3 Principes de la politique du personnel

<sup>1</sup> «La Poste Suisse SA» (ci-après: la Poste) s'appuie sur les principes ci-dessous de la politique du personnel. Tous les principes s'appliquent aux sociétés du groupe soumises à la présente convention, pour autant qu'ils soient judicieux et pertinents dans la branche spécifique et dans le contexte particulier.

<sup>2</sup> La Poste assume ses responsabilités sociales et sociétales comme institution d'importance systémique en Suisse et comme employeur.

<sup>3</sup> La Poste s'engage pour un environnement de travail moderne, innovant, stimulant et exigeant. Elle propose à ses collaboratrices et à ses collaborateurs de nombreux champs professionnels et possibilités de développement. C'est ce qui fait de la Poste l'un des employeurs les plus attractifs de Suisse dans des domaines essentiels.

<sup>4</sup> En tant qu'employeur socialement responsable, la Poste offre à ses collaboratrices et à ses collaborateurs des conditions d'engagement équitables, attrayantes et économiquement durables. Elle assure parallèlement sa compétitivité et son activité entrepreneuriale. La Poste assume en outre sa responsabilité sociale en matière d'inclusion. Elle est pionnière en matière de prévention de la santé, d'adéquation au marché du travail et de questions sociales.

<sup>5</sup> Le succès de la Poste repose sur la performance et la capacité d'innovation des nombreuses personnes qui travaillent à la Poste. Pour la Poste, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans toutes les phases de la vie est l'un des principaux piliers. À cette fin, elle met en place des conditions-cadres attrayantes. Elle renforce la diversité et prévient la discrimination.

<sup>6</sup> Les responsables de conduite portent une responsabilité particulière au sein de la Poste. Ils créent les conditions-cadres d'une collaboration optimale et, avec le personnel, veillent au développement et à l'orientation vers l'avenir.

<sup>7</sup> La Poste s'engage, au sein de nombreux groupes professionnels, en faveur de la promotion de la relève, et contribue ainsi pour une part essentielle à la formation professionnelle en Suisse. Elle forme des apprenties et des apprentis et permet aux jeunes adultes de s'intégrer au monde du travail.



<sup>8</sup> La faculté d'apprendre tout au long de sa vie et d'acquérir de nouvelles compétences est essentielle pour la Poste en tant qu'entreprise comme pour ses collaboratrices et ses collaborateurs. La Poste mise sur un développement de ses collaboratrices et de ses collaborateurs qui soit en avance sur son temps. Elle encourage la responsabilité individuelle de ses collaboratrices et de ses collaborateurs pour ce qui concerne leur performance et leur adéquation au marché du travail, et soutient des concepts flexibles et ciblés en matière de développement et de formation continue.

<sup>9</sup> La Poste s'engage pour des solutions de prévoyance durables et justes pour son personnel. Elle poursuit le développement de sa propre caisse de pensions avec la représentation du personnel, en pleine conscience de ses responsabilités.

## 4 Principes du partenariat social

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux respectent la liberté syndicale garantie par la Constitution.

<sup>2</sup> Il s'engagent pour un partenariat social moderne et solide, réglementent harmonieusement le monde du travail et garantissent au personnel des conditions de travail progressistes.

<sup>3</sup> Ensemble, ils définissent des conditions-cadres justes qui permettent à la Poste et à ses sociétés du groupe de remporter des succès économiques tout en se montrant socialement responsables.

<sup>4</sup> Chaque fois que cela est judicieux et possible, les partenaires sociaux s'engagent ensemble pour la négociation et la mise en œuvre de conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire, ainsi que pour des normes minimales en matière de conditions de travail similaires à celles définies dans la présente CCT faïtière et dans les CCT d'entreprise de la Poste. En particulier, les partenaires sociaux s'engagent dans les branches dans lesquelles la Poste et ses sociétés du groupe jouent un rôle essentiel.

<sup>5</sup> Les parties contractantes et les parties à la CCT entretiennent un dialogue permanent afin de trouver des solutions viables qui profitent à la Poste et à ses sociétés du groupe, ainsi qu'à leurs collaboratrices et collaborateurs. Elles évoquent régulièrement leurs revendications et négocient des solutions.

<sup>6</sup> Les parties contractantes et les parties à la CCT veillent ensemble au respect des conditions-cadres en matière de droit du travail et à l'exécution concrète de la CCT faïtière ainsi que des CCT d'entreprise et des plans sociaux négociés. Elles négocient également des mesures salariales.

<sup>7</sup> La Poste et ses sociétés du groupe se réjouissent de l'affiliation de membres du personnel aux organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention.

# Dispositions normatives

## 5 Dispositions contractuelles supérieures

### 5.1 Validité

Les dispositions ci-après s'appliquent aux sociétés du groupe ayant adhéré à la présente CCT faîtière, peu importe qu'une CCT d'entreprise ait ou non été conclue. La partie désignée comme l'«employeur» ci-après est l'employeur direct indiqué dans le contrat individuel de travail.

### 5.2 Lien avec les CCT d'entreprise

<sup>1</sup> Si une CCT d'entreprise a été conclue, les dispositions de celle-ci priment sur les dispositions de la présente CCT faîtière, sous réserve du principe relatif au maintien des situations plus favorables.

<sup>2</sup> S'agissant de la réglementation du champ d'application personnel, la CCT d'entreprise a toujours la priorité.

### 5.3 Salaire

L'employeur s'engage pour une politique des salaires et un système de rémunération qui soient compréhensibles et justes et qui respectent les principes de l'équité salariale, de l'égalité de traitement et de l'égalité salariale. Le système de rémunération est conçu dans le cadre du partenariat social, lors de la négociation d'une CCT d'entreprise. Les facteurs liés à la fonction, à l'expérience, à la performance et au marché du travail sont pris en compte dans la détermination et l'évolution des salaires.

### 5.4 Égalité salariale

<sup>1</sup> L'employeur s'est fixé pour objectif de refuser toute différence de salaire entre hommes et femmes qui ne peut s'expliquer et réalise régulièrement des analyses à ce sujet dans les établissements comptant au moins 100 collaboratrices et collaborateurs.

<sup>2</sup> Les comparaisons salariales internes sont basées sur les critères applicables de Logib ou de systèmes accrédités comparables.

<sup>3</sup> À travail égal, les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à un salaire égal.

<sup>4</sup> La mise en œuvre du système de rémunération ne doit pas entraîner de discrimination.

<sup>5</sup> L'employeur met en place un bureau de communication neutre chargé de contrôler les différences de salaire. Les collaboratrices et les collaborateurs ne doivent subir aucun préjudice du fait d'une communication à ce bureau.

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

## 5.5 Temps de travail

<sup>1</sup> L'employeur tient compte de l'état de santé et de la situation personnelle des collaboratrices et des collaborateurs pour la gestion des modèles d'horaires de travail, la planification et la répartition des affectations et veille au respect de l'obligation de les communiquer en temps utile.

<sup>2</sup> Si cela est possible dans l'exploitation, au moins deux jours chômés par semaine sont accordés aux membres du personnel.

<sup>3</sup> Les parties à la CCT négocient les différents modèles de temps de travail possibles dans une éventuelle CCT d'entreprise.

<sup>4</sup> L'employeur détermine le modèle de temps de travail applicable à la collaboratrice ou au collaborateur.

## 5.6 Égalité de traitement

<sup>1</sup> L'employeur garantit l'égalité de traitement de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs et il promeut l'égalité des chances.

<sup>2</sup> L'employeur veille à ce que les collaboratrices et les collaborateurs ne soient ni discriminés ni directement ou indirectement lésés en raison de caractéristiques personnelles telles que la culture, l'origine, la langue, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, l'identité de genre, l'apparence, l'état de santé, l'âge, le mode de vie, la situation familiale ou la grossesse.

<sup>3</sup> L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion, au développement du personnel, à la participation dans le travail et les organes de décision ainsi qu'au retour à la vie active, au départ à la retraite et au licenciement.

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

<sup>5</sup> Les besoins des collaboratrices et des collaborateurs 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.

## 5.7 Collaboratrices et collaborateurs de longue date et plus âgés

<sup>1</sup> Dans la limite des moyens dont il dispose, l'employeur s'engage à aménager l'environnement de travail de façon à ce que les collaboratrices et les collaborateurs puissent continuer d'accomplir leurs tâches de manière optimale avec l'âge, en restant en bonne santé et le plus longtemps possible.

<sup>2</sup> Si l'employeur envisage la résiliation ordinaire des rapports de travail de membres du personnel âgés de 55 ans ou plus et ayant au moins six années de service, il organise tout d'abord un entretien entre la ou le responsable de conduite, le Conseil RH et la personne concernée. La personne concernée est informée et entendue lors de cet entretien. Des solutions permettant de maintenir les rapports de travail sont également recherchées, en fonction des possibilités. Les personnes concernées peuvent se faire assister d'une personne de confiance à cet entretien. La décision de résiliation est ensuite prise par la ou le responsable de conduite direct ou par la direction.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et les collaborateurs qui ne peuvent plus fournir du travail de nuit pour des raisons de santé ont droit à ce que leur mutation vers un travail de jour similaire et adapté soit étudiée avec bienveillance.

## **5.8 Personnel intérimaire**

L'employeur fait appel à du personnel intérimaire lorsque cela s'impose sur le plan économique et/ou organisationnel. Tel est notamment le cas s'il existe des raisons saisonnières, liées aux quantités ou à des absences. Le pilier de la fourniture de prestations de l'employeur est son propre personnel.

## **5.9 Personnes en formation**

L'employeur a conscience de son devoir particulier de sollicitude vis-à-vis des personnes en formation. Des réglementations spécifiques peuvent éventuellement être adoptées dans les CCT d'entreprise.

## **5.10 Protection de la personnalité**

<sup>1</sup> L'employeur protège la personnalité des collaboratrices et des collaborateurs 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 chacune et de chacun sur le lieu de travail et de veiller activement à un climat de respect et de tolérance.

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

<sup>3</sup> En cas de harcèlement moral ou sexuel, il est possible de bénéficier de conseils. Les collaboratrices et les collaborateurs victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel qui demandent conseil ne doivent subir aucun préjudice de ce fait.

<sup>4</sup> L'employeur reconnaît les situations personnelles particulièrement difficiles et prend des mesures pour soutenir les collaboratrices et les collaborateurs concernés.

### 5.11 Protection de la santé

<sup>1</sup> L'employeur prend en compte la santé de son personnel. Afin de protéger la santé des personnes en formation et de prévenir les accidents professionnels et les maladies professionnelles dans l'entreprise, il met en œuvre au sein de celle-ci toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont indispensables à ces fins et qui sont à la fois applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation existante. Il respecte les prescriptions légales relatives aux besoins de protection particuliers des collaboratrices enceintes et des jeunes, ainsi que des personnes qui effectuent du travail de nuit sans alternance.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de soutenir l'employeur dans ce domaine, d'utiliser les installations de sécurité et les équipements de protection existants et de tenir compte des règles généralement reconnues en la matière.

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

<sup>4</sup> Afin 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).

### 5.12 Conciliation de la vie professionnelle et des autres aspects de la vie

<sup>1</sup> L'employeur respecte la sphère privée de son personnel et contribue, dans la limite de ses possibilités, à la conciliation entre la vie professionnelle et les autres aspects de la vie.

<sup>2</sup> En particulier, l'employeur veille à ce que les affectations soient planifiables pour les membres du personnel et compatibles avec d'autres domaines d'activité. Dans ce sens, les affectations de courte durée qui n'étaient pas connues à l'avance ne doivent se faire, dans la mesure du possible, qu'avec l'accord des travailleuses et des travailleurs.

### 5.13 Soutien dans la prise en charge de proches

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

<sup>2</sup> Ce 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.

#### **5.14 Prévoyance professionnelle**

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

#### **5.15 Formation continue**

<sup>1</sup> L'employeur encourage de manière appropriée et dans la limite de ses possibilités la formation continue à des fins professionnelles des collaboratrices et des collaborateurs.

<sup>2</sup> La responsabilité de la formation professionnelle continue revient conjointement aux collaboratrices et aux collaborateurs et à l'employeur.

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

#### **5.16 Entretien annuel**

S'ils le souhaitent, tous les membres du personnel ont droit chaque année à au moins un entretien dédié à leur évolution professionnelle, à la collaboration et au résultat individuel du travail. D'autres réglementations peuvent être consignées dans les CCT d'entreprise.

#### **5.17 Prise en compte de la durée d'engagement**

<sup>1</sup> Si une collaboratrice ou un collaborateur quitte une société du groupe soumise à la présente CCT faîtière et y entre à nouveau dans un délai d'un an, la durée d'engagement atteinte jusqu'à la sortie est intégralement comptée.

<sup>2</sup> En cas d'interruption d'une durée maximale de trois ans pour cause de parentalité, les années d'engagement avant la parentalité sont comptabilisées par analogie au chiffre 1.

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

<sup>1</sup> L'employeur traite les données personnelles des collaboratrices et des collaborateurs conformément aux dispositions légales pertinentes. En particulier, il prend les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour protéger les données personnelles des collaboratrices et des collaborateurs contre les accès non autorisés et le transfert non autorisé.

<sup>2</sup> Pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles, l'employeur peut faire appel à des tiers. Ces tiers traitent les données exclusivement selon les directives de l'employeur, qui veille à ce que les tiers respectent toutes les dispositions relatives à la protection des données. Ces tiers peuvent être domiciliés à l'étranger.

<sup>3</sup> Une transmission de données personnelles à des tiers en vue de leur traitement en toute autonomie n'intervient qu'en présence d'une base légale ou si la personne concernée a donné son accord écrit, après information.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de fournir à l'employeur toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de travail et de lui communiquer les changements éventuels.

<sup>5</sup> Les collaboratrices et les collaborateurs ou une personne habilitée à agir en leur nom ont le droit de consulter leurs données personnelles et d'exiger la rectification des données erronées.

<sup>6</sup> L'employeur peut, dans le respect des dispositions légales, utiliser des moyens électroniques, notamment pour la surveillance de processus, pour le contrôle des prestations et de la qualité ou à des fins de formation. Dans ce contexte, il doit notamment respecter le principe de la proportionnalité ainsi que les restrictions de l'art. 328 CO et de l'art. 26 OLT 3.

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

## 5.19 Travail en déplacement

<sup>1</sup> L'employeur offre à certains groupes de collaboratrices et de collaborateurs la possibilité de travailler parfois depuis leur domicile ou sur des sites différents.

<sup>2</sup> Le travail en déplacement est facultatif et requiert l'approbation des responsables de conduite. Il n'existe ni obligation, ni droit garanti au travail en déplacement.

<sup>3</sup> Le travail en déplacement est possible sans convention écrite individuelle. Dans le cadre de l'aménagement du travail en déplacement, l'employeur se fonde sur des réglementations correspondantes, tout en consultant les organisations de travailleuses et de travailleurs.

<sup>4</sup> Ces réglementations n'affectent pas le droit de l'employeur de rattacher provisoirement un membre du personnel à un lieu d'affectation différent du lieu de travail.



## 5.20 Différends entre l'employeur et le personnel

<sup>1</sup> En cas de litiges avec l'employeur, le personnel peut faire appel à tout moment à une personne de confiance. La possibilité de faire appel à une personne de confiance n'a pas de conséquence sur la réalisation et l'effet d'une mesure relevant du droit du travail.

<sup>2</sup> En cas de différend entre l'employeur et une collaboratrice ou un collaborateur, les tribunaux civils ordinaires sont compétents.

## 5.21 Licenciement abusif

<sup>1</sup> En complément de l'art. 336 CO ou en vue de sa concrétisation, un licenciement est également abusif, lorsque:

- a. il est motivé par la qualité de membre d'un organe de participation interne ou d'un organe national des organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention;
- b. il est motivé par la participation à une action syndicale licite;
- c. il est motivé par l'âge de la personne concernée.

<sup>2</sup> En cas de licenciement jugé abusif par un tribunal du fait de l'appartenance à un organe de participation de l'entreprise ou à une instance nationale des organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention, l'employeur est redevable d'une indemnité de licenciement abusif pouvant aller jusqu'à douze mois de salaire. Le montant de l'indemnité est fixé par le tribunal, en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire.

<sup>3</sup> Si l'obligation de consultation prévue à l'art. 8.2 n'est pas respectée, un licenciement est considéré comme abusif quoi qu'il arrive et une indemnité de douze salaires mensuels est due. Dans ce cas, d'autres indemnités pour licenciement abusif sont exclues.

## 5.22 Plan social

En cas de réorganisations conduisant à la résiliation d'au moins 30 rapports de travail, les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention peuvent exiger des négociations en vue d'un plan social, quelle que soit la taille de l'établissement.

# Dispositions obligationnelles

## 6 Négociations salariales

<sup>1</sup> Sauf convention contraire, des négociations salariales entre les parties à la CCT ont lieu chaque année dans les sociétés pour lesquelles une CCT d'entreprise a été conclue.

<sup>2</sup> Les négociations salariales visent à régler l'évolution des salaires des collaboratrices et des collaborateurs en tenant compte de la situation macro-économique et de la situation économique de l'employeur. L'objectif des parties est également de négocier un mode de répartition qui contribue fondamentalement à la promotion de l'équité salariale.

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

- la situation économique de la société du groupe concernée;
- l'évolution de la productivité;
- des comparaisons avec des entreprises concurrentes;
- l'évolution du coût de la vie.

<sup>4</sup> L'évaluation du coût de la vie se base sur l'indice suisse des prix à la consommation (état au mois de novembre par rapport au même mois de l'année précédente) et prend également en compte l'estimation de l'«influence de l'évolution des primes sur la croissance de revenu disponible» déterminée dans l'indice des primes d'assurance-maladie (IPAM, état novembre).

<sup>5</sup> En ce qui concerne la situation économique de l'entreprise, on se base sur le résultat du troisième trimestre par rapport à celui de l'année précédente.

<sup>6</sup> Les critères indiqués ne déterminent pas les mesures salariales, mais sont utilisés comme bases dans une analyse globale pour les négociations.

<sup>7</sup> Les échéances sont les suivantes:

- L'employeur présente les informations pertinentes sur la situation de l'entreprise et la productivité d'ici le 10 novembre.
- Les organisations de travailleuses et de travailleurs font part à l'employeur de leurs revendications d'ici le 6 décembre.

<sup>8</sup> Les mesures salariales prennent généralement effet avec le salaire du mois d'avril de l'année suivante.

<sup>9</sup> Une CCT d'entreprise peut, dans des cas justifiés, prévoir d'autres réglementations concernant les critères et les échéances.

## 7 Participation

### 7.1 Généralités

<sup>1</sup> Les dispositions suivantes relatives aux droits de participation, qui vont au-delà de la loi sur la participation, s'appliquent aux sociétés ayant conclu une CCT d'entreprise.

<sup>2</sup> Les parties contractantes et les parties à la CCT encouragent la participation du personnel et soutiennent ainsi une bonne ambiance au sein de l'établissement. Elles appliquent les dispositions de la convention collective.

<sup>3</sup> Les parties contractantes, les parties à la CCT et les commissions du personnel (CoPe) entendent, par une culture de dialogue et de négociation en partenariat, utiliser l'intelligence collective pour assurer le bien-être du personnel.

### 7.2 Les actrices et les acteurs de la participation

<sup>1</sup> La répartition des compétences et des responsabilités entre les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention et les CoPe est la suivante:

- a. Les parties contractantes et les parties à la CCT sont les interlocuteurs et les partenaires de négociation pour les thèmes relatifs à la participation qui présentent une dimension stratégique et sont pertinents pour la CCT.
- b. Les CoPe sont les interlocuteurs pour les thèmes opérationnels ayant des répercussions sur le personnel. Les dispositions légales (loi sur la participation, droit des obligations, loi sur le travail) demeurent réservées.

<sup>2</sup> Aux fins de la détermination des différents niveaux de participation, les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention se voient remettre les coordonnées des membres élus des CoPe, si ceux-ci y consentent.

<sup>3</sup> La constitution, le quorum, les tâches des CoPe sont notamment réglés dans une convention «Règlement CoPe» devant être négociée dans le cadre d'un partenariat social.

<sup>4</sup> La libération de l'obligation de travailler aux fins d'activités de CoPe est réglée dans les CCT d'entreprise.

### 7.3 Degré de participation

<sup>1</sup> Il existe différents niveaux de participation:

- a. Information (degré 1): les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention / les CoPe ont droit à une information complète en temps utile.

- b. Droit d'être entendu (degré 2): les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention / les CoPe sont entendues avant la prise d'une décision définitive. Si des propositions ne sont pas prises en compte, le refus est justifié oralement ou, sur demande, par écrit.
- c. Codécision (degré 3): les parties à la CCT ou l'entreprise et la CoPe concernée prennent une décision d'un commun accord.
- <sup>2</sup> La nature des droits de participation dépend de l'objet sur lequel porte la participation.

#### 7.4 Objets, degrés et niveaux de participation

Les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention ou les CoPe ont notamment des droits de participation à l'égard des objets suivants:

Objet de la participation	Organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention	Commissions du personnel
Versement d'allocations spéciales à des catégories de personnel entières	2	–
Réglementations «Contribution aux frais d'exécution»	3	–
Réglementation sur la garde d'enfants en dehors du cadre familial	2	–
Conditions d'engagement des personnes en formation	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 31 collaboratrices et collaborateurs	2	2
Restructurations / réorganisations, y compris changements de site dès lors que cela concerne au moins 31 collaboratrices et collaborateurs	2	2
Cession d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise à des tiers, fusions et reprises, outsourcing	2	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	2
Application du règlement des frais figurant dans la CCT	2	1

Objet de la participation	Organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention	Commissions du personnel
Dispositions d'application [dispositions pour RH]	1	1
Stratégie du groupe Poste	1	1
Renonciation à l'enregistrement du temps de travail pour le personnel soumis à la CCT	3	–
Règlement CoPe (y compris règlement des élections)	3	2
Conditions d'engagement minimales des sous-traitants	2	–
Introduction de systèmes de primes et d'incitations	2	–
Réglementations sur les commissions spécialisées (CoSpé)	3	–
Réglementations sur le congé syndical	3	–
Classifications des fonctions	1	–
Transferts d'entreprise au sens des art. 333 et 333a al. 1 CO	–	1
Transferts d'entreprise au sens des art. 333 et 333a al. 2 CO	–	2
Licenciements collectifs au sens des art. 335d à 335g CO	–	2
Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle et résiliation d'un contrat d'affiliation	3 [si la CP est explicitement mentionnée dans la CCT d'entreprise]	3
Report du travail de jour et de nuit	–	3
Offre de formation et de formation continue en entreprise, pour autant que la sécurité au travail et/ou la protection de la santé soient concernées	–	2
Planification et aménagement des salles de séjour et de pause, ainsi que de l'environnement du poste de travail, pour autant que la sécurité au travail et la protection de la santé soient concernées	–	2
Questions sur la sécurité au travail ou prévention des accidents professionnels et maladies professionnelles	–	2
Questions relatives à la protection de la santé	–	2
Organisation du temps de travail et aménagement des horaires de travail	–	2

Objet de la participation	Organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention	Commissions du personnel
Mesures prévues concernant le travail de nuit: sécurité sur le chemin du travail, organisation des transports, possibilités de se reposer et de s'alimenter ainsi que prise en charge des enfants	–	2
Droit d'être informé en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la collaboratrice ou le collaborateur doit avoir connaissance pour s'acquitter convenablement de ses tâches	–	1
Droit d'être informé au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel	–	1
Information sur les éventuels contrôles menés par les autorités d'exécution selon l'art. 71 OLT 1. À la demande de la CoPe, invitation de façon appropriée à participer aux enquêtes ou visites de ces autorités dans l'entreprise	–	1
Légères dérogations aux prescriptions de la loi ou de l'ordonnance (art. 28 LTr)	–	1
Objets de la participation selon la LDT/l'OLDT	–	différents selon l'objet de la participation

## 8 Droits et obligations des organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention et de leurs organes

### 8.1 Congé syndical

<sup>1</sup> L'employeur permet à ses collaboratrices et à ses collaborateurs de prendre des congés syndicaux pour qu'ils puissent accomplir leurs tâches dans les organes régionaux et nationaux d'organisations de travailleuses et de travailleurs (p. ex. comité d'entreprise/de branche, comités de section, groupes de travail régionaux, délégations chargées de négocier, etc.) et suivre les formations initiales et continues correspondantes.

<sup>2</sup> Est compté le temps effectif (temps de trajet éventuel compris) pour la participation à des négociations / séances avec l'employeur et le temps de travail réglementaire quotidien pour les autres absences dues aux activités syndicales.

<sup>3</sup> Il incombe aux organisations de travailleuses et de travailleurs de faire une utilisation raisonnable des congés syndicaux. L'employeur s'assure que les congés syndicaux annoncés suffisamment tôt soient en principe accordés.

<sup>4</sup> Un contingent maximum de jours de congé concédés aux organisations de travailleuses et de travailleurs pour l'ensemble des organisations peut, le cas échéant, être négocié et fixé au sein des CoSpé des sociétés du groupe et des grandes unités d'organisation. En l'absence d'accord, la CoSpé Groupe est compétente.

<sup>5</sup> Si de tels contingents sont convenus, l'employeur met à disposition un reporting tous les trimestres.

<sup>6</sup> D'éventuelles réglementations concernant la prise individuelle de congés syndicaux peuvent être concrétisées dans les CCT d'entreprise correspondantes.

<sup>7</sup> L'employeur s'assure que les congés syndicaux soient rendus possibles et que les éventuels objectifs de productivité soient adaptés dès lors que des absences pour raisons syndicales ont un impact sur de tels objectifs.

### 8.2 Protection des membres des organes

<sup>1</sup> Les membres d'une commission du personnel, les représentantes et les représentants du personnel au Conseil de fondation de la caisse de pensions ainsi que les collaboratrices et les collaborateurs qui sont membres d'un comité d'entreprise/de branche d'une organisation de travailleuses et de travailleurs signataire de la convention et déclarés en tant que tels auprès de l'employeur ne peuvent pas être licenciés en raison de l'exercice conforme au droit de leur activité pour les instances mentionnées, ni subir d'autres désavantages.

<sup>2</sup> En principe, les collaboratrices et les collaborateurs visés à l’alinéa premier sont également protégés contre un licenciement pour des raisons économiques ou des motifs liés à l’exploitation. Un licenciement n’est possible que dans les cas suivants:

- pour des raisons liées aux prestations et au comportement;
- en cas de fermeture de sections entières (plus de tâches à accomplir) après avoir envisagé l’attribution d’autres postes possibles;
- en cas d’autres restructurations, lorsqu’il est démontré que les prestations du membre sont, durant une longue période, inférieures à la moyenne.

<sup>3</sup> Si l’employeur envisage de licencier un membre d’un organe pour l’un des motifs susmentionnés, il en informe préalablement le membre concerné et procède à son audition. À la demande du membre concerné, l’employeur informe l’organisation de travailleuses et de travailleurs du membre et l’implique dans la procédure. Dans ce cas, l’employeur et l’organisation de travailleuses et de travailleurs déterminent si le licenciement doit être prononcé ou s’il faut y renoncer. Si aucun accord ne peut être trouvé, le cas est évalué par la CoSpé Groupe – si celle-ci n’est pas unanime, la décision appartient à l’employeur.

<sup>4</sup> Si le membre ne souhaite pas que les organisations de travailleuses et de travailleurs soient informées ou ne demande pas leur implication ou celle de la CoSpé, l’employeur peut résilier les rapports de travail après avoir informé et entendu le membre.

### **8.3 Principes relatifs à la perception et à l’utilisation des contributions aux frais d’exécution**

<sup>1</sup> Des contributions aux frais d’exécution ne sont prélevées que dans les sociétés pour lesquelles une CCT d’entreprise a été conclue.

<sup>2</sup> Les parties aux CCT d’entreprise fixent le montant des contributions aux frais d’exécution dans les CCT d’entreprise.

<sup>3</sup> Les contributions aux frais d’exécution perçues sont versées dans un fonds de contribution géré par la «Commission paritaire Contribution aux frais d’exécution».

<sup>4</sup> Ce fonds de contribution permet de financer les dépenses directement liées à la formation initiale et continue, à l’exécution nationale et régionale et à la mise en œuvre de la présente convention et des CCT d’entreprise qui y ont adhéré, ainsi qu’à la défense collective des intérêts des collaboratrices et des collaborateurs.

<sup>5</sup> Si des contributions aux frais d’exécution découlant d’une CCT déclarée de force obligatoire s’appliquent à une société, les partenaires sociaux s’assurent que le personnel ne verse pas deux fois des contributions.



<sup>6</sup> La «Commission paritaire Contribution aux frais d'exécution» est composée de représentantes et de représentants des parties contractantes: deux membres sont choisis par l'employeur et les deux organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention choisissent chacune un membre. Elle exerce les fonctions qui sont les siennes conformément à ses statuts, en toute indépendance. Elle décide aussi de l'utilisation d'une éventuelle fortune résiduelle en cas de dissolution du fonds.

<sup>7</sup> La commission paritaire désigne l'organe de révision.

#### **8.4 Événements, accès aux bâtiments**

<sup>1</sup> Les événements organisés par les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires dans le cadre du partenariat social respectent les principes d'équité et de bienséance.

<sup>2</sup> L'employeur autorise les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention à accéder à ses bâtiments moyennant un avis préalable et dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

<sup>3</sup> Les organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention ont la possibilité de présenter de manière appropriée leur organisation aux personnes en formation. La mise en œuvre concrète est réglée par la CoSpé Groupe.

<sup>4</sup> Pour le conseil et le suivi individuels des membres, l'accès à l'espace public, au restaurant du personnel ou aux salles de pause hors du périmètre de sécurité est possible sans restriction.

#### **8.5 Contenus des communications et moyens de communication**

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux s'entendent sur la communication (procédures, contenus, canaux et moyens de communication) et s'engagent tous à adopter un comportement respectueux.

<sup>2</sup> La Poste met à la disposition des organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention des canaux appropriés au niveau du groupe pour la communication de leurs informations aux membres du personnel. En particulier, elle leur donne accès, en vue de la publication régulière (quatre fois par an) d'informations, aux canaux électroniques de l'employeur (p. ex. bannière sur l'intranet avec lien vers les pages des organisations de travailleuses et de travailleurs).

<sup>3</sup> Les questions relatives à l'organisation générale des canaux de communication sont réglées de façon définitive par la CoSpé Groupe.

## **8.6 Autres réglementations relatives aux droits et obligations**

D'autres détails concernant les droits et les obligations des organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention et de leurs organes sont réglés par la commission spécialisée (CoSpé) Groupe dans une convention complémentaire.

## 9 Application de la CCT faîtière et des CCT d'entreprise

### 9.1 Principes

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux veillent ensemble au respect et au contrôle de la présente CCT faîtière et des CCT d'entreprise.

<sup>2</sup> Les parties contractantes et les parties à la CCT veillent ensemble au respect des CCT d'entreprise conclues entre elles.

<sup>3</sup> Les parties contractantes et les parties à la CCT font également en sorte, le cas échéant, que l'exécution soit assurée ou au moins accompagnée par des organes indépendants.

### 9.2 Commission d'exécution de la CCT

<sup>1</sup> La commission d'exécution de la CCT est composée de deux représentantes ou représentants de La Poste Suisse SA, du syndicat syndicom et du syndicat transfair. Ses postes sont pourvus comme ceux de la CoSpé Groupe (cf. ch. 10.1).

<sup>2</sup> La commission d'exécution de la CCT est compétente pour la surveillance de l'exécution de la CCT faîtière et des CCT d'entreprise qui y ont adhéré. En cette capacité, la commission d'exécution réalise notamment les tâches suivantes:

- a. Contrôle régulier de données systèmes et évaluations permettant de documenter le respect de la CCT faîtière et des CCT d'entreprise;
- b. Tout au plus réalisation de contrôles sur site, étant précisé qu'il peut être prévu de faire appel à des spécialistes ou de leur déléguer le contrôle;
- c. Détermination annuelle de contrôles spéciaux pouvant porter sur certains thèmes liés à l'exécution de la CCT ou sur certaines organisations ou CCT d'entreprise;
- d. Examen des résultats du travail national et local d'exécution et d'information mené par les organisations de travailleuses et de travailleurs, la Poste et les commissions du personnel ou réception et mise en œuvre de leurs demandes de contrôle et de vérification;
- e. Constatation d'infractions aux réglementations de la CCT faîtière ou d'une CCT d'entreprise et engagement de mesures en vue de leur correction;
- f. Contrôle de la mise en œuvre des corrections;
- g. Rapport annuel sur l'exécution de la CCT, les décisions, les contrôles et les résultats de l'activité.

<sup>3</sup> Les parties se réservent le droit de convenir de détails dans un règlement.

<sup>4</sup> La commission d'exécution de la CCT dispose d'une coprésidence composée d'une représentante ou d'un représentant respectivement de La Poste Suisse SA, du syndicat syndicom et du syndicat transfair. La coprésidence prend ses décisions à l'unanimité.

<sup>5</sup> La commission d'exécution de la CCT statue à la double majorité, c'est-à-dire qu'il doit y avoir une majorité absolue au sein de la commission et une majorité à la fois au niveau des organisations de travailleuses et de travailleurs et au niveau de la représentation de La Poste Suisse SA. Le quorum de la commission d'exécution de la CCT n'est atteint que si au moins une représentante ou un représentant de la Poste et au moins une représentante ou un représentant respectivement du syndicat syndicom et du syndicat transfair sont présents.

<sup>6</sup> En l'absence de double majorité, chaque membre de la commission d'exécution de la CCT peut saisir l'organe de médiation (cf. ch. 9.3). Si aucune solution ne peut être trouvée par cette voie, la Commission paritaire de conciliation (cf. ch. 11) peut être directement convoquée sous forme de tribunal arbitral.

<sup>7</sup> La commission se réunit au moins quatre fois par an. Sur demande de l'une des parties contractantes, des séances supplémentaires peuvent être convoquées à court terme.

### **9.3 Organe de médiation**

<sup>1</sup> Les parties contractantes constituent ensemble un organe de médiation. Elles nomment à l'unanimité une personne indépendante exerçant les fonctions d'organe de médiation.

<sup>2</sup> L'organe de médiation est chargé de soumettre une proposition de conciliation en cas de désaccord au sein de la commission d'exécution de la CCT sur des questions liées à l'exécution de la CCT faîtière ou d'une CCT d'entreprise.

<sup>3</sup> L'organe de médiation est tenu de se montrer impartial. La procédure est menée librement et se déroule en principe oralement. Les parties peuvent présenter une brève requête écrite afin de poser des questions.

<sup>4</sup> La proposition de conciliation et les réflexions de l'organe de médiation sont consignées dans un procès-verbal et remises aux membres de la commission d'exécution de la CCT.

<sup>5</sup> Si les membres de la commission d'exécution de la CCT n'acceptent pas la proposition de conciliation comme base de décision, ils peuvent saisir la Commission paritaire de conciliation dans les 30 jours suivant la remise de la proposition de conciliation (cf. ch. 11), laquelle fait alors directement office de tribunal arbitral et rend une décision définitive.

<sup>6</sup> Les coûts de l'organe de médiation sont intégralement supportés par le fonds de contribution.

## 10 Collaboration et résolution des différends dans le partenariat social

Les instances suivantes sont mises en place aux fins de la collaboration et de la résolution des différends dans le cadre du partenariat social.

### 10.1 CoSpé Groupe

<sup>1</sup> La commission spécialisée Groupe (ci-après «CoSpé Groupe») est l'instance supérieure du partenariat social entre les parties contractantes.

<sup>2</sup> La CoSpé Groupe se compose de deux représentantes ou représentants de La Poste Suisse SA, de deux représentantes ou représentants du syndicat syndicom et de deux représentantes ou représentants du syndicat transfair.

<sup>3</sup> La CoSpé Groupe est compétente dans les cas suivants:

- a. pour toute question et tout conflit concernant le partenariat social, à moins qu'une autre instance soit compétente en vertu de la présente CCT faïtière ou d'une CCT d'entreprise;
- b. en cas de désaccords entre les parties contractantes dans le cadre de négociations, en particulier de négociations salariales;
- c. lorsque les CoSpé des sociétés du groupe et des grandes unités d'organisation ne parviennent pas à prendre une décision et qu'une transmission à l'instance supérieure est nécessaire (cf. ch. 10.2);
- d. en cas de conflits entre les partenaires sociaux concernant l'interprétation et l'application de la présente CCT faïtière ou d'une CCT d'entreprise, sauf si la commission d'exécution de la CCT est compétente;
- e. pour la réglementation définitive de questions relatives à l'organisation générale des canaux de communication.

<sup>4</sup> La CoSpé Groupe peut déléguer les questions et conflits relevant de son champ de compétences à une autre instance.

<sup>5</sup> La CoSpé Groupe ne peut prendre de décisions qu'à l'unanimité. Ces décisions sont définitives. La Poste, le syndicat syndicom et le syndicat transfair ont chacun une voix. La CoSpé Groupe ne décide valablement que si au moins une représentante ou un représentant de La Poste, au moins une représentante ou un représentant du syndicat syndicom et au moins une représentante ou un représentant du syndicat transfair sont présents.

<sup>6</sup> La CoSpé Groupe se réunit au moins quatre fois par an. Sur demande des représentantes ou des représentants de l'une des parties contractantes, des séances supplémentaires peuvent être convoquées à court terme.

<sup>7</sup> Les parties contractantes peuvent régler d'autres détails.

## 10.2 CoSpé des sociétés du groupe et des grandes unités d'organisation

<sup>1</sup> Les sociétés du groupe ayant adhéré à la présente convention dans leur CCT d'entreprise forment chacune leur propre CoSpé (p. ex. CoSpé CarPostal). Les grandes unités d'organisation au sein de grandes sociétés du groupe peuvent également former leur propre CoSpé. L'organisation de ces CoSpé subordonnées relève de la compétence de la CoSpé Groupe. En l'absence de CoSpé au sein d'une société du groupe ou d'une grande unité d'organisation, la CoSpé Groupe peut assumer les tâches qui lui reviendraient.

<sup>2</sup> Les différentes CoSpé sont compétentes au sein de leur organisation pour la clarification des demandes et conflits liés au partenariat social.

<sup>3</sup> En outre, les CoSpé sont compétentes au sein de leur organisation pour la surveillance et la garantie de l'exécution de la CCT d'entreprise en vigueur et de la CCT faîtière. En cette capacité, elles se concentrent notamment sur les thèmes d'exécution qui apparaissent dans l'environnement concret de l'organisation concernée, ainsi que sur des thèmes soulevés par les organisations de travailleuses et de travailleurs ou l'organisation de l'employeur et qui sont soumis aux CoSpé.

<sup>4</sup> Si les CoSpé constatent une infraction aux réglementations de la CCT dans le cadre de leur travail, les membres de la CoSpé sont tenus de prendre des mesures correctives au sein de leur organisation.

<sup>5</sup> Pour le reste, les CoSpé sont compétentes pour toutes les demandes spécifiques au sein de l'organisation, ainsi qu'en cas de conflit dans le cadre du partenariat social. Les CoSpé peuvent également assumer le rôle de l'organe chargé de garantir les droits de participation des organisations de travailleuses et de travailleurs.

<sup>6</sup> Les CoSpé prennent leurs décisions à l'unanimité. En cas de désaccord, les membres des CoSpé des sociétés du groupe peuvent soumettre l'affaire en question à la CoSpé Groupe (pour les demandes relevant du partenariat social) ou à la commission d'exécution de la CCT (pour les demandes relatives à l'application et l'exécution d'une CCT).

<sup>7</sup> Les CoSpé des sociétés du groupe se réunissent au moins deux fois par an. Sur demande des représentantes ou des représentants de l'une des parties à la CCT, des séances supplémentaires peuvent être convoquées à court terme.

<sup>8</sup> Les parties contractantes peuvent régler d'autres détails.

## 11 Commission paritaire de conciliation (CPC)

### 11.1 Composition

<sup>1</sup> La commission paritaire de conciliation (CPC) est composée de cinq membres, dont une présidente ou un président. Deux membres sont désignés par la Poste, un par le syndicat syndicom et un par le syndicat transfair. La présidente ou le président est désigné conjointement par les parties contractantes.

<sup>2</sup> Les membres de la CPC ne peuvent pas être simultanément des collaboratrices ou des collaborateurs de la Poste ou des organisations de travailleuses et de travailleurs signataires de la convention.

### 11.2 Compétence

<sup>1</sup> La CPC est compétente dans les cas suivants:

- a. à la demande d'une partie contractante, en qualité d'instance supérieure, faute d'accord de la CoSpé Groupe en lien avec des négociations salariales (si cela est prévu dans la CCT d'entreprise);
- b. à la demande d'une partie contractante, en qualité d'instance supérieure, faute d'accord de la CoSpé Groupe en lien avec d'autres négociations;
- c. à la demande d'une partie contractante, en qualité d'instance supérieure, faute d'accord de la CoSpé Groupe en lien avec des conflits et désaccords entre les partenaires sociaux;
- d. à la demande de la commission d'exécution de la CCT, en qualité de tribunal arbitral, sur les questions relatives à l'exécution de la CCT, dès lors qu'une conciliation sur ces questions a échoué auprès de l'organe de médiation prévu (cf. ch. 9.3);
- e. en cas d'autres questions et conflits déferés à l'unanimité par la CoSpé Groupe;
- f. à la demande d'une partie contractante, en qualité d'instance supérieure, faute d'accord de la Commission paritaire Contribution aux frais d'exécution en lien avec l'utilisation du fonds de contribution.

<sup>2</sup> Si une CCT applicable dans le cadre d'une procédure cesse de produire des effets sans qu'une CCT de remplacement ne soit conclue, la CPC mène la procédure en cours à son terme.

### 11.3 Procédure

<sup>1</sup> La CPC s'efforce de parvenir à un accord entre les parties à la CCT par une procédure rapide et simple.

<sup>2</sup> La procédure est introduite lorsque la ou les parties défenderesses reçoivent une requête motivée par écrit. Un double de la requête est simultanément adressé à toutes les autres parties. La ou les parties défenderesses transmettent le dossier à la présidence de la CPC sous quatorze jours civils à compter de la réception de la requête.

<sup>3</sup> Toutes les parties doivent déposer leurs propositions motivées sous quatorze jours civils à compter de la réception de la requête.

<sup>4</sup> Les parties ont la possibilité de renoncer de manière anticipée à une procédure. Dans ce cas, elles ne sont pas parties à la procédure et n'ont pas le droit de former un recours contre la décision prise par la CPC. Elles se déclarent prêtes à accepter l'issue de la procédure, quelle qu'elle soit.

<sup>5</sup> La CPC invite les parties à la procédure à une audience orale et les entend. Tous les moyens de preuve doivent être présentés au plus tard à l'audience.

<sup>6</sup> Dans les deux mois suivant l'ouverture de la procédure, la CPC soumet aux parties à la procédure une proposition de solution écrite ou, à la demande de toutes les parties, statue définitivement.

<sup>7</sup> En cas de requêtes de la commission d'exécution de la CCT, la CPC agit toujours comme tribunal arbitral et statue définitivement (cf. ch. 11.2 let. d).

<sup>8</sup> Tant les propositions de solutions que les décisions de la CPC requièrent la majorité des voix de tous les membres de la commission. La commission ne décide valablement que lorsque tous ses membres sont présents. En cas d'empêchement d'un membre, un membre suppléant est désigné. Dès la désignation d'un membre suppléant, la procédure poursuit automatiquement son cours; les actes de procédure antérieurs ne sont pas répétés. Le ch. 11.1 s'applique pour la désignation d'un membre suppléant.

<sup>9</sup> Aussi longtemps que dure la procédure devant la CPC, il y a lieu de s'abstenir de toute évocation publique du conflit.

<sup>10</sup> La procédure devant la CPC est gratuite; les frais de la CPC sont supportés conjointement par les parties à la procédure (conformément au ch. 11.4). Chaque partie assume en outre ses propres frais.

<sup>11</sup> Au surplus, les dispositions du Code de procédure civile suisse relatives à la procédure arbitrale (art. 372 ss CPC) s'appliquent.

#### **11.4 Coûts**

Les coûts de la CPC (dépenses des cinq membres et du secrétariat) sont toujours pris en charge à parts égales par la partie requérante et par la partie défenderesse. L'employeur est toujours considéré comme une partie aux fins de la détermination de la répartition des coûts.

#### **11.5 Règlement**

Les parties se réservent le droit de convenir de détails dans un règlement.



## **12 Paix du travail et disposition à négocier**

### **12.1 Paix du travail**

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir une paix du travail absolue pendant la durée de validité de la présente CCT faîtière et à s'abstenir de tout moyen de lutte. L'obligation de paix du travail absolue inclut aussi des objets non réglés dans la présente convention et/ou dans les CCT d'entreprise.

<sup>2</sup> Lorsqu'un conflit risque d'éclater ou a éclaté, les partenaires sociaux s'efforcent de trouver sans délai des solutions amiables.

### **12.2 Disposition à négocier**

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

<sup>2</sup> Les parties à la CCT mènent des négociations lorsque, de l'avis d'une ou plusieurs parties, une modification ou un complément à la CCT d'entreprise concernée est nécessaire en cours de validité.

## 13 Durée de validité

La CCT faîtière entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2027. Les parties aux négociations peuvent convenir d'une prolongation de 12 ou 24 mois ou réclamer des renégociations par la présentation d'une demande écrite d'une partie au plus tard le 30 juin 2027.

**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.**

La Poste Suisse SA  
Wankdorffallee 4  
3030 Berne

[poste.ch](https://www.poste.ch)

