

Poste CH SA

Remarque: cette CCT est signée par syndicom.

Champ d'application personnel et lié à l'entreprise

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

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.

Temps de travail

Enregistrement du temps de travail

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

Durée hebdomadaire de travail

La durée ordinaire moyenne d'une semaine de travail des collaborateurs/ collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 42 heures.

Il convient de respecter une semaine de cinq jours, dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.

Pauses non rémunérées

Le travail doit être interrompu par des pauses, dont la durée minimale est:

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

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

Pauses rémunérées

1. Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à une pause rémunérée de 15 minutes, comptant comme temps de travail, lorsque la durée de travail ininterrompue prévue (pause comprise) est au moins égale à trois heures et demie.
2. Les collaborateurs/collaboratrices ont droit, chaque jour, au maximum à une pause rémunérée au sens de l'al. 1.-
3. Si les collaborateurs/collaboratrices le souhaitent, ils/elles peuvent faire une seconde pause de courte durée pendant la journée, dans la mesure des possibilités de l'exploitation. Cette pause n'est toutefois pas comptée comme temps de travail.
4. Si les collaborateurs/collaboratrices effectuent exclusivement du travail à l'ordinateur (y compris vidéo-codage, saisie de données), ils/elles ont droit à des pauses supplémentaires de cinq minutes par heure de travail complète.

Séparation entre vie privée et vie professionnelle

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

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

3 Les collaborateurs/collaboratrices peuvent refuser les affectations demandées à court terme ou durant leur temps libre, sans que cela leur soit préjudiciable. 4 Les prestations de travail nécessaires fournies en dehors du temps de travail habituel (p. ex. appels téléphoniques de longue durée, lecture d'informations internes nécessaires) peuvent en principe être enregistrées comme temps de travail.

Salaires

Au moins 0,4 pour cent de la masse salariale totale est utilisée annuellement pour des mesures salariales individuelles, dans le cadre des négociations salariales.

L'attribution des mesures salariales individuelles dépend des prestations personnelles, de l'évaluation personnelle, ainsi que de la situation dans la fourchette salariale.

Le salaire minimal est à Fr. 50'200.-

Allocations familiales

1 À moins que le droit cantonal applicable ne prévoie des allocations supérieures, l'allocation pour enfant (jusqu'à l'âge de 16 ans révolus) s'élève à 260 francs et l'allocation de formation professionnelle (au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus) à 320 francs par enfant et par mois. L'allocation de formation professionnelle est versée pour les enfants ayant atteint l'âge de 15 ans révolus qui suivent une formation postobligatoire.

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

Contributions à la garde d'enfants en dehors du cadre familial

Les collaborateurs/collaboratrices qui en remplissent les conditions ont droit à des contributions financières à la garde d'enfants en dehors du cadre familial. L'employeur règle les détails.

13e salaire

Le 13e salaire est versé en novembre.

Vacances

Apprentis	7 semaine
Jusqu'à 59 ans	6 semaines
Dès 60 ans	7 semaines

Absences payées

Voir page informations complémentaires.

Maladie: droit au salaire

En cas de maladie, le salaire est maintenu pendant 730 jours, et ce à 100% pendant 365 jours et à 80% par la suite.

Accident: droit au salaire

En cas d'accident, le salaire est maintenu pendant 730 jours, et ce à 100% pendant 365 jours et à 80% par la suite.

Congé de maternité / paternité

Congé de maternité

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

2 Les allocations APG sont acquises à l'employeur.

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

Congé de paternité / congé parental / congé d'adoption

1 Les membres du personnel ont droit à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption payé de quatre semaines ainsi qu'à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption non payé de quatre semaines. Deux semaines du congé de paternité payé doivent être prises au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant. Les deux semaines restantes ainsi que le congé d'adoption payé ou les congés non payés doivent être pris au cours des douze mois suivant la naissance / l'adoption de l'enfant.

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

Délais de congé

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

a. pendant le temps d'essai: sept jours

b. la première année d'engagement: un mois, pour la fin d'un mois

c. dès la deuxième année d'engagement: trois mois, pour la fin d'un mois

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 peuvent demander à l'employeur par écrit, en dérogation à l'al. 1 let. c, une prolongation du délai de congé à cinq mois. Cette prolongation prend effet après écoulement de trois mois.

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