

Convention collective de travail

Planzer Colis

Valable à partir du
1er octobre 2023



Table des matières

I	Dispositions générales	4
1.1	Champ d'application	4
1.1.1	Champ d'application territorial	4
1.2.1	Champ d'application entrepreneurial	4
1.3.2	Champ d'application personnel	4
1.2	Partenariat social	4
1.2.1	Principe	4
1.2.2	Obligation d'observer la paix du travail	5
1.2.3	Négociations salariales	5
1.2.4	Plan social	5
1.2.5	Formation continue	6
1.2.6	Protection des membres d'organes	6
1.2.7	Droit d'accès	6
1.3	Exécution	7
1.3.1	Commission paritaire	7
1.3.2	Contribution aux coûts d'exécution	7
1.3.3	Fonds paritaire	7
1.3.4	Commission d'arbitrage	7
1.3.5	Sous-traitants	8
II	Dispositions relatives au contrat de travail	9
2.1	Début et fin des rapports de travail	9
2.1.1	Temps d'essai	9
2.1.2	Fin des rapports de travail	9
2.2	Rémunération	9
2.2.1	Salaires minimaux	9
2.2.2	Indemnisation du temps de travail	10
2.2.3	Rétribution du salaire	10
2.2.4	Salaire annuel	10
2.2.5	13e salaire	11
2.2.6	Rapport avec les dispositions cantonales sur les salaires minimaux	11
2.2.7	Supplément pour vacances	11
2.2.8	Supplément pour jours fériés	11
2.2.9	Supplément pour le travail supplémentaire ordonné	11
2.2.10	Travail de nuit et du dimanche	12
2.2.11	Prestations en cas d'accident	12

2.2.12	Prestations en cas de maladie	12
2.2.13	Service militaire, service de protection civile, service civil	13
2.2.14	Prestations en cas de maternité/paternité	14
2.2.15	Maintien du salaire en cas de décès	14
2.3	Remboursement des frais	15
2.3.1	Frais	15
2.3.2	Tenues et instruments de travail	15
2.4	Temps de travail	15
2.4.1	Temps de travail réglementaire	15
2.4.2	Temps de travail annualisé	15
2.4.3	Planification opérationnelle	16
2.4.4	Saisie du temps	16
2.4.5	Pauses	16
2.5	Vacances et temps libre	16
2.5.1	Vacances	16
2.5.2	Jours fériés	16
2.5.3	Absences payées	17
2.6	Protection du personnel	18
2.6.1	Protection contre la discrimination	18
2.6.2	Protection des données	18
2.6.3	Entretiens du personnel	19
2.7	Début et durée	19

I Dispositions générales

1.1 Champ d'application

1.1.1 Champ d'application territorial
La CCT s'applique à toute la Suisse.

1.2.1 Champ d'application entrepreneurial
La CCT s'applique aux employé-e-s de Planzer KEP SA (ci-après employeur) ayant des rapports de travail avec l'entreprise conformément à l'art. 319 ss CO.

1.3.2 Champ d'application personnel
La CCT s'applique au personnel logistique opérationnel, en particulier dans la distribution de colis ainsi que dans le tri, et au personnel de chargement et de déchargement. Elle s'applique en outre au personnel administratif du domaine opérationnel et au service clientèle, avant tout au personnel dans la planification avec fonction dirigeante et fonctions administratives simples de logistique.

Sont exclus du champ d'application personnel:

- Les membres de la direction inscrits au registre du commerce
- Le personnel de l'administration centrale
- Les conducteurs-trices dans le transport de marchandises au détail et d'emballages
- Les apprenti-e-s
- Les personnes qui sont engagées comme employé-e-s temporaires dans une entreprise de location de services dont les activités sont soumises à autorisation selon l'art. 2 LSE et qui sont assujetties à la CCT Location de services, déclarée de force obligatoire
- Le personnel des RH
- Le personnel de vente
- La direction des transports
- La direction des projets
- Le personnel des finances

1.2 Partenariat social

1.2.1 Principe
Les parties contractantes ont un droit commun au respect des dispositions conventionnelles vis-à-vis des employeurs et des employé-e-s liés à la convention collective de travail (art. 357b CO).

Les syndicats contractants sont reconnus par l'employeur comme interlocuteurs et partenaires de négociation. Les employeurs reconnaissent en outre les droits syndicaux en vertu de la Constitution fédérale et s'engagent à veiller au respect de ces droits dans leurs entreprises. Ils respectent en particulier la liberté syndicale, la liberté de réunion ainsi que la liberté d'opinion et d'information des employé-e-s et des syndicats contractants.

Pour préserver ces droits et libertés, les employé-e-s peuvent inviter les syndicats contractants à participer aux assemblées du personnel dans l'entreprise. La participation des syndicats contractants doit être annoncée au moins 3 jours à l'avance à l'organe compétent de l'employeur. Les assemblées initiées par les employé-e-s sont assimilées à des assemblées du personnel.

1.2.2 Obligation d'observer la paix du travail

Les parties s'engagent à respecter la paix du travail absolue pendant la durée de validité de la CCT et à s'abstenir de toute mesure de lutte. Le principe de la paix du travail absolue inclut également des aspects qui ne sont pas réglés par la CCT.

Les parties s'efforcent de rechercher sans délai une solution à l'amiable en cas de conflits qui menacent ou ont éclaté.

1.2.3 Négociations salariales

Chaque partie contractante peut exiger une fois par année civile, jusqu'au 31 août au plus tard, des négociations sur des adaptations salariales. Le moment des négociations et la mise en œuvre d'un résultat de négociation sont convenus entre les parties.

Faute de s'entendre, les parties contractantes peuvent recourir à une procédure de médiation en vertu des principes de la Fédération Suisse des Associations de Médiation (SDM-FSM). Lorsque la procédure de médiation ne porte pas ses fruits, les parties à la CCT ont le droit de résilier la CCT dans un délai de 6 mois pour la fin d'un mois.

1.2.4 Plan social

Si l'employeur licencie au moins 30 personnes dans les 30 jours pour des raisons économiques, il est tenu de négocier le plus tôt possible un plan social avec les syndicats contractants.

1.2.5 Formation continue

Les employé-e-s et employeurs partagent la responsabilité de la formation continue professionnelle. Les employeurs peuvent développer conjointement avec les organisations syndicales des programmes de formation s'appliquant à toute la branche.

1.2.6 Protection des membres d'organes

Les membres de la représentation du personnel, les membres de la représentation des employé-e-s au conseil de fondation d'une caisse de pension et les employé-e-s qui sont annoncé-e-s comme membres d'un comité d'entreprise/de branche d'un syndicat contractant et des employeurs bénéficient d'une protection particulière.

Le contrat de travail de ces employé-e-s ne peut être résilié que pour les motifs ci-après:

- prestation insuffisante ou comportement fautif;
- pour des raisons économiques lorsque des alternatives d'occupation en interne ne sont pas possibles.

Une résiliation pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO est possible à tout moment et sans information préalable des syndicats contractants.

Lorsqu'un tribunal confirme une résiliation abusive pour cause d'activité syndicale, l'employeur est tenu de verser le double du montant de l'indemnité pour licenciement abusif, fixée par décision de justice.

1.2.7 Droit d'accès

Les syndicats contractants peuvent, moyennant un préavis raisonnable (au moins 3 jours ouvrables avant), disposer d'un droit d'accès aux sites de l'entreprise et aux autres infrastructures opérationnelles, mais pas aux dépôts (points de stockage). Les sites de l'entreprise et les emplacements des sites opérationnels doivent être communiqués sur demande aux syndicats contractants.

1.3 Exécution

1.3.1 Commission paritaire

Une commission paritaire (CoPa) veille à l'application et à la mise en œuvre de la CCT. La CoPa est composée des parties contractantes. Ses tâches et compétences sont définies dans un règlement distinct.

1.3.2 Contribution aux coûts d'exécution

L'employeur prélève par déduction salariale une contribution mensuelle d'exécution équivalente à 0,20% du salaire brut en faveur de la commission paritaire.

L'employeur verse une contribution de 0,05% de la masse salariale brute en faveur de la commission paritaire.

1.3.3 Fonds paritaire

L'exécution de la présente CCT est financée par le fonds paritaire. Les montants sont entre autres utilisés aux fins suivantes:

- Mise en œuvre et application de la CCT
- Jetons de présence/frais des membres de la commission paritaire
- Encaissement des contributions CCT, des frais de contrôle et des frais de procédure
- Frais administratifs en rapport avec les activités énumérées
- Traduction et impression de la CCT
- Remboursement aux employé-e-s syndiqué-e-s
- Subventions aux syndicats contractants pour indemniser les frais d'application ainsi que des travaux d'exécution préventifs

1.3.4. Commission d'arbitrage

Les parties à la CCT désignent une commission d'arbitrage paritaire (CAP). Celle-ci est composée d'un-e membre en charge de sa présidence, qui est nommé-e conjointement par les parties contractantes. S'y ajoutent un membre du côté des employeurs et un membre du côté des employé-e-s, que les partenaires sociaux désignent de manière irrécusable. Les parties peuvent aussi décider que la CAP déjà existante d'une CCT de la branche assume la fonction de la commission d'arbitrage paritaire.

La CAP est responsable de:

- trancher les divergences d'opinion ou les litiges entre les parties contractantes dans les cas où la commission d'arbitrage paritaire ne parvient pas à s'entendre.

La commission d'arbitrage paritaire édicte un règlement pour la procédure de la CAP.

1.3.5. Sous-traitants

Les partenaires sociaux règlent la collaboration avec les sous-traitants au sein de la commission d'arbitrage paritaire (CAP). L'employeur exige des sous-traitants avec lesquels il collabore depuis longtemps qu'ils respectent les salaires minimaux définis dans la CCT Planzer Colis. Les détails à ce sujet sont réglés au sein de la CAP. Les sous-traitants sont un thème récurrent dans les discussions à la CAP.

II Dispositions relatives au contrat de travail

2.1 Début et fin des rapports de travail

2.1.1 Temps d'essai

Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Un temps d'essai plus court peut être convenu par écrit.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant à l'employé-e sans qu'il ou elle ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).

2.1.2 Fin des rapports de travail

Les deux parties peuvent résilier les rapports de travail de durée indéterminée en respectant les délais suivants:

- Pendant le temps d'essai: délai de résiliation de 7 jours à n'importe quel moment.
- A l'issue du temps d'essai: délai de résiliation de 1 mois pour la fin d'un mois.
- Après la première année d'engagement: délai de résiliation de 2 mois pour la fin d'un mois.
- Après la neuvième année d'engagement: délai de résiliation de 3 mois pour la fin d'un mois.

2.2 Rémunération

2.2.1 Salaires minimaux

Les salaires minimaux s'entendent comme salaire de base à l'heure (sans indemnités de vacances et de jours fériés, sans 13e salaire et sans frais ni bonus de qualité). Ils sont déterminés par fonctions comme suit:

Fonction	Livraison de colis, administration et planification	Fonctions logistiques opérationnelles/tri	Planification avec fonction dirigeante
CHF	21.53	20.50	25.00

À l'embauche, le salaire est déterminé sur la base de la formation, de l'expérience professionnelle et de la situation du marché de l'emploi.

Fonctions logistiques opérationnelles: tri, chargement et déchargement ainsi que travail sur écran répétitif comme le travail exclusif de codage, de saisie de données et autres tâches similaires.

Planification: les employé-e-s avec rôle de planification, qui consacrent l'essentiel de leur temps de travail à des tâches opérationnelles, sont classé-e-s dans la catégorie salariale ad hoc (p. ex. catégorie Livraison de colis). Une prise en compte annuelle des tâches sert à déterminer la part des travaux effectués.

La catégorie Planification avec fonction dirigeante comprend uniquement les employé-e-s assumant un rôle de planification, qui exercent en règle générale aussi des tâches de gestion du personnel.

La durée de travail réglementaire est de 44 heures par semaine = 2288 heures par année (52 x 44h).

Les systèmes salariaux incluant des composantes variables sont autorisés pour autant que la partie fixe du salaire corresponde au moins au salaire minimum.

2.2.2 Indemnisation du temps de travail

- L'indemnisation du temps de travail repose sur les heures saisies.
- Les employé-e-s ont accès à leur solde horaire au moins une fois par mois.

2.2.3 Rétribution du salaire

Le salaire est rétribué chaque mois par versement bancaire. En général, entre le 25 et le 28 du mois.

2.2.4 Salaire annuel

Afin de convertir les salaires horaires en un salaire annuel, la formule suivante s'applique: 52 x 44 heures hebdomadaires x salaire horaire → 2288 fois salaire horaire

2.2.5 13e salaire

Les employé-e-s touchent un 13e salaire à partir de l'année civile dans laquelle ils et elles accomplis-sent leur 3e année d'engagement.

- Employé-e-s au salaire mensuel: le versement intervient à la fin de l'année
- Employé-e-s au salaire horaire: le versement intervient au prorata du salaire mensuel.
- Employé-e-s qui ont quitté l'entreprise: le versement intervient au prorata le mois suivant la sortie.

2.2.6 Rapport avec les dispositions cantonales sur les salaires minimaux

Lorsque les dispositions concernant le salaire minimum en vigueur dans un canton ou une commune sont plus élevées que celles s'appliquant aux salaires minimaux fixés dans la CCT, elles priment sur les salaires minimaux prévus par la CCT.

2.2.7 Supplément pour vacances

Le salaire de vacances n'est pas compris dans le salaire minimum. Le supplément est de 8,33% pour 4 semaines de vacances et de 10,65% pour 5 semaines de vacances. Les employé-e-s au salaire horaire qui ont moins de 20 ans ou plus de 50 ans ont droit à 5 semaines. Tous les autres employé-e-s au salaire horaire ont droit à 4 semaines.

2.2.8 Supplément pour jours fériés

L'indemnisation des jours fériés n'est pas comprise dans le salaire minimum. Le supplément est de 3,59% pour 9 jours fériés, 1,17% pour 3 jours fériés et 0,39% pour 1 jour férié. Le supplément pour jours fériés est additionné au supplément de vacances.

2.2.9 Supplément pour le travail supplémentaire ordonné

Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont en principe compensées par l'octroi de temps libre de durée égale. Si la compensation n'est pas possible, les heures supplémentaires effectuées sont payées à 100% (sans supplément).

Le travail supplémentaire est en principe compensé par du temps libre d'une durée égale. Si une compensation n'est pas possible dans un délai raisonnable, le travail supplémentaire est rémunéré avec un supplément de 25%. On est en présence de travail supplémentaire lorsque la durée hebdomadaire maximale prévue par la loi est dépassée. Elle est de 50 heures par semaine pour le personnel qui exerce des activités opérationnelles.

2.2.10 Travail de nuit et du dimanche

Le travail de nuit et du dimanche est indemnisé conformément aux dispositions légales.

2.2.11 Prestations en cas d'accident

Les employé-e-s sont assuré-e-s contre les conséquences d'accidents et de maladies professionnelles selon les dispositions de la loi sur l'assurance accidents (LAA). Les employé-e-s dont le temps de travail hebdomadaire convenu comporte au moins 8 heures sont également assuré-e-s contre les conséquences d'accidents non professionnels. Les dispositions de la loi sur l'assurance accidents (LAA) régissent le droit au maintien du salaire en cas d'accidents.

Lorsqu'un-e employé-e est dans l'incapacité de travailler à la suite d'un accident indépendant de sa volonté, l'employeur verse la 1^{ère} année de service 80% du salaire net, et dès la 2^e année de service 100% du salaire net pendant les 30 premiers jours.

Pour le reste, les prestations en cas d'accident sont régies par les prestations obligatoires au sens de la LAA. Les droits et obligations des employé-e-s vis-à-vis de la SUVA découlent des conditions d'assurance respectives.

Les indemnités journalières de l'assurance reviennent à l'employeur pour autant et aussi longtemps qu'il verse les salaires.

Dans le cas d'une éventuelle réduction de prestations de la SUVA à la suite d'une faute imputable à l'employé-e, l'employeur se réserve le droit de réduire le maintien du salaire susmentionné.

2.2.12 Prestations en cas de maladie

En cas d'incapacité de travail due à une maladie, sans qu'une faute ne soit imputable à l'employé-e, il existe une assurance d'indemnités journalières de maladie qui fournit des prestations (indemnités journalières s'élevant à 80% du salaire pendant 730 jours au maximum). Les droits et obligations vis-à-vis de l'assurance d'indemnités journalières de maladie sont réglés dans les conditions d'assurance ad hoc.

L'assurance d'indemnités journalières de maladie couvre 80% du salaire (sans bonus de qualité) en cas de maladie dès le premier jour. Dès la deuxième année de service, les employé-e-s touchent 100% du salaire net pendant les 30 premiers jours. En cas de rechute

d'une maladie, le versement du salaire se poursuit pour le cas de base. Si l'employé-e n'a reçu que 80% de son salaire pour le cas de base, cela signifie qu'il/elle ne recevra que 80% du salaire pour la rechute, même en cas de rechute dans les années suivantes.

Les primes pour l'assurance d'indemnités journalières de maladie sont prises en charge à parts égales entre l'employeur et l'employé-e pendant les rapports de travail.

Les indemnités journalières de l'assurance reviennent à l'employeur pour autant et aussi longtemps qu'il verse les salaires.

Lorsque l'assurance d'indemnités journalières de maladie ne fournit sans justification aucune prestation ou seulement une prestation partielle, l'obligation de maintien du salaire de l'employeur se limite tout au plus à son obligation légale de verser le salaire selon l'art. 324 a CO.

2.2.13 Service militaire, service de protection civile, service civil

Pendant la formation de base, les dispositions légales sont applicables. Les prestations sont versées en vertu de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG), conformément au décompte de la caisse de compensation cantonale.

Les employé-e-s effectuant un service civil ou un service long sont assimilé-e-s aux personnes qui accomplissent un service militaire. Pour le maintien du salaire, les mêmes droits et la même durée s'appliquent que dans le cas de l'école de recrue, conformément à la LAPG.

Les employé-e-s n'ont pas droit au maintien de leur salaire pour les services militaires volontaires (cours de montagne, cours de ski, compétitions, etc.), à moins qu'ils et elles prennent exceptionnellement des vacances pour les accomplir. Les employé-e-s ont uniquement droit à d'éventuelles prestations prévues par la LAPG.

Les employé-e-s sont tenu-e-s d'informer sans délai l'entreprise dès qu'ils et elles ont connaissance de la date d'entrée au service militaire, à la protection civile ou au service civil de remplacement. À la demande de l'employeur, ils/elles doivent mettre tout en œuvre pour obtenir le report du service si celui-ci risque d'entraver sérieusement l'activité de l'entreprise.

Les employé-e-s reçoivent 100% du salaire pour les cours obligatoires, pour autant qu'ils ne dépassent pas quatre semaines pendant l'année en cours.

Pour toutes les autres prestations, l'employé-e touche les prestations APG.

Lorsque le salaire (max. 80%) est maintenu au-delà des quatre premières semaines de service, l'employé-e doit s'engager à ne pas résilier son contrat pendant un délai raisonnable après avoir été libéré-e du service.

La protection civile ainsi que les services militaires ou les services de la Croix-Rouge accomplis par des femmes de l'armée sont assimilés au service militaire obligatoire. Les indemnités sont versées en vertu de l'APG, conformément au décompte de la caisse de compensation cantonale.

Les prestations APG reviennent à l'employeur jusqu'à concurrence du montant qu'il a versé pour le maintien du salaire.

2.2.14 Prestations en cas de maternité/paternité

Le début, la fin et le montant de l'allocation de maternité sont régis par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG). Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. Le maintien du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de grossesse est déterminé par les dispositions relatives au maintien du salaire en cas de maladie.

Les employés ont droit à un congé paternité payé de deux semaines conformément à la LAPG.

Pour les couples de même genre, le second parent obtient, indépendamment du genre, un congé assimilé à un congé paternité.

2.2.15 Maintien du salaire en cas de décès

Si un employé-e décède, l'employeur paie le salaire à partir du jour du décès, pour un mois encore, et si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois supplémentaires, pour autant que l'employé-e laisse un-e conjoint-e, un-e partenaire enregistré-e ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il/elle remplissait une obligation d'entretien.

2.3 Remboursement des frais

2.3.1 Frais

L'employeur édicte un règlement des frais pour Planzer KEP, qui règle le remboursement des frais nécessaires.

2.3.2 Tenues et instruments de travail

L'employeur adopte, lorsque c'est nécessaire, des directives claires concernant les tenues et instruments de travail.

Si l'employeur exige que le personnel porte des tenues de service, il les lui met à disposition dans la mesure du raisonnable.

2.4 Temps de travail

2.4.1 Temps de travail réglementaire

La durée de travail réglementaire est de 44 heures par semaine.

2.4.2 Temps de travail annualisé

L'annualisation du temps de travail s'applique aux employé-e-s payé-e-s au mois selon ces règles:

- Les heures supplémentaires et négatives ne peuvent en principe pas dépasser la limite de +100 heures et -50 heures (fourchette admise). D'un commun accord avec les employé-e-s, des limites individuelles peuvent être convenues.
- Il y a deux soldes horaires par année: cela signifie que les soldes horaires sont ramenés dans les limites de la fourchette admise. L'employeur fixe avec les partenaires sociaux au sein de la CoPa les dates du solde horaire. Les heures négatives non imputables à l'employé-e, qui sont situées en dehors de la fourchette, sont perdues à la charge de l'employeur. Les heures supplémentaires hors de la fourchette admise sont compensées ou rétribuées conformément au chiffre 2.2.9.
- Pour autant que les circonstances de l'entreprise le permettent, l'employeur consent – à la demande de l'employé-e – une compensation en jours à raison d'un maximum de 50% du solde horaire ou un versement au sens du chiffre 2.2.9 équivalant à un maximum de 50% du solde horaire en cas de solde horaire positif dépassant la limite de +50 heures au moment du solde horaire. Si l'employeur refuse la demande, l'employé-e doit recevoir une motivation écrite.

2.4.3 Planification opérationnelle

L'employeur est tenu, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, de prendre en considération les besoins du personnel à temps partiel lors de la planification des ressources. Les employé-e-s doivent être informé-e-s à l'avance de leurs jours de congé. Les affectations de travail à court terme (c.-à-d. moins de 14 jours avant l'affectation de travail) ne sont possibles qu'avec le consentement de l'employé-e.

Les affectations dans la distribution ne peuvent pas durer moins de deux heures. Y font exception les tournées régulièrement planifiées et les affectations de travail pour lesquelles une personne déterminée est prévue sur une longue période (p. ex. distribution matinale, distribution de publicité).

Les affectations de travail planifiées sont annoncées à l'avance conformément à la loi.

2.4.4 Saisie du temps

Les horaires de travail sont saisis de manière appropriée. La responsabilité de la saisie du temps incombe conjointement à l'employeur et au personnel.

2.4.5 Pauses

Les pauses sont accordées compte tenu des prescriptions légales.

2.5 Vacances et temps libre

2.5.1 Vacances

- Le droit aux vacances dépend de la durée d'engagement du personnel:
- Dès la 1ère année d'engagement, 20 jours de vacances (moins de 20 ans et plus de 50 ans = 25 jours)
- Dès la 2ème année d'engagement, 25 jours de vacances
- Dès la 5ème année d'engagement, 30 jours de vacances
- Par analogie avec la réglementation applicable au groupe Planzer.

2.5.2 Jours fériés

Les jours fériés sont réglés par site, conformément à l'annexe au contrat de travail, mais 9 jours fériés sont au moins accordés.

2.5.3 Absences payées

Les employé-e-s ont droit aux absences payées suivantes:

- Son propre mariage: 3 jours
- Un mariage dans sa famille (parents, frères et sœurs, enfants): 1 jour
- Décès du/de la conjoint-e ou du/de la partenaire de vie, d'un enfant, d'un parent: 3 jours
- Autres proches: jusqu'à 3 jours
- Après une adoption, pour les parents adoptifs: 10 jours
- Son propre déménagement: 1 jour

Par ailleurs, les absences payées suivantes sont accordées si elles tombent sur un jour de travail:

- Maladie grave soudaine du/de la conjoint-e ou du/de la partenaire de vie, d'un enfant: jusqu'à 3 jours et 10 jours par an
- Maladie de ses propres enfants: selon les besoins; maximum 3 jours par événement; en principe, pour trouver une solution alternative de garde
- Pour les affaires urgentes de familles monoparentales: jusqu'à 5 jours par année civile
- Recrutement militaire et restitution de matériel militaire: 1 jour chacun

L'employeur autorise en principe les employé-e-s à exercer des fonctions publiques. Les employé-e-s informent l'employeur d'une éventuelle candidature et discutent des conséquences sur le rapport de travail. Si l'exercice d'une fonction publique tombe durant le temps de travail, l'employé-e demande congé en temps utile. L'employeur et les employé-e-s se mettent d'accord sur l'octroi de congés payés et non payés en tenant compte des intérêts de l'entreprise et de ceux de l'employé-e.

Les membres élus d'un comité d'entreprise ou d'un comité de branche des syndicats contractants se voient octroyer le temps effectif nécessaire à l'accomplissement de leurs activités syndicales, mais au maximum 4 jours par année civile. Les autres membres de syndicats contractants obtiennent jusqu'à 2 jours par année civile pour participer aux conférences d'entreprise ou de branche. Pour participer à des négociations avec l'employeur, les jours supplémentaires dont la nécessité a été démontrée sont accordés.

Les courses et les rendez-vous privés doivent être effectués si possible en dehors de l'horaire de travail. Si les courses ne peuvent pas être effectuées pendant le temps libre, le salaire perdu est indemnisé.

2.6 Protection du personnel

2.6.1 Protection contre la discrimination

- L'employeur garantit l'égalité de traitement de toutes les employées et tous les employés et favorise l'égalité des chances.
- L'employeur veille à ce que le personnel soit protégé contre toute discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles telles que la culture, l'origine, la langue, les croyances, 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, et qu'il ne soit pas désavantagé directement ou indirectement.
- L'interdiction de discrimination vaut en particulier pour les offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion, au développement du personnel, au retour à la vie active, à la participation dans le travail et les organes de décision, au départ à la retraite et au licenciement.
- L'employeur prend des mesures pour garantir l'égalité de traitement et prévenir les discriminations directes et indirectes. Les mesures appropriées visant à réaliser une égalité de traitement effective ne constituent pas une discrimination.
- Les besoins des employé-e-s ayant des obligations familiales ou de prise en charge de proches sont pris en compte tout particulièrement et dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

2.6.2 Protection des données

- L'employeur se procure et traite des données personnelles conformément aux prescriptions légales en vigueur, à savoir en conformité avec les dispositions applicables en matière de protection des données et de droit du travail.
- L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il limite le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles à ce qui est nécessaire à l'entreprise et permis par la loi.
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des employé-e-s contre les accès non autorisés et le transfert non autorisé. Il veille à ce que seules les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches puissent accéder aux données personnelles strictement nécessaires à cette fin et puissent les consulter.

- 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 de protection des données de la présente CCT et en garantit le respect. Ces tiers peuvent être domiciliés à l'étranger.
- L'employé-e, ou une personne habilitée à agir en son nom, a le droit de consulter ses données personnelles et peut exiger la rectification des données erronées.

2.6.3 Entretiens du personnel

Un entretien de développement se déroule une fois par année.

En cas d'entretiens de nature conflictuelle ou d'entretiens concernant des résultats insuffisants, les employé-e-s peuvent se faire accompagner par une personne de confiance.

2.7 Début et durée

La présente CCT entre en vigueur le 1.10.2023 et s'applique dès cette date jusqu'au 31.12.2026.

La CCT peut être résiliée pour la fin de chaque année avec un préavis de 6 mois. Une première résiliation est possible jusqu'au 30.6.2024 pour le 31.12.2024.

Une résiliation avant le 31.12.2026 ne peut intervenir qu'en lien avec la DFO de la CCT pour la distribution.

Si aucune des parties contractantes ne demande par écrit une renégociation de la CCT jusqu'au 30.06.2026, la CCT se prolonge automatiquement d'un an jusqu'au 31.12.2027.

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Monbijoustrasse 33, Postfach
3001 Bern

transfair – Der Personalverband

Hopfenweg 21, Postfach
3000 Bern 14

Planzer KEP AG

Lerzenstrasse 14
8953 Dietikon