

# Convention

entre



**DIE POST**

**La Poste Suisse SA**

Wankdorfallee 4  
3030 Berne



**PostAuto**

**CarPostal SA**

Wankdorfallee 4  
3030 Berne

et



**syndicom**

**Syndicat des médias et de la communication**

Monbijoustrasse 33  
Case postale 6336  
3001 Berne



**Syndicat transfair**

Hopfenweg 21  
Case postale  
3000 Berne 14 (BE)

concernant

## **Les dispositions clés ou les prescriptions minimales des conditions d'engagement pour les entrepreneurs CarPostal (ECP)**

## 1. Situation initiale

Dans toute la Suisse, la majorité des lignes CarPostal sont exploitées par des entrepreneurs CarPostal (ci-après ECP). CarPostal délègue ainsi aux ECP la fourniture de prestations dans le domaine du transport régional de voyageurs. BUS CH fait office d'association des ECP et constitue l'interlocuteur de CarPostal vis-à-vis des ECP qui exploitent des lignes CarPostal.

Par le passé, CarPostal a défini avec ses partenaires sociaux, à savoir les syndicats syndicom et transfair, des conditions d'engagement pour le personnel de conduite des ECP, lesquelles étaient modernes, équitables d'un point de vue social et conformes à celles de CarPostal. CarPostal s'était engagée à user de son influence auprès des ECP de telle sorte que les conditions d'engagement normatives convenues entre les partenaires sociaux soient respectées. Si tel n'était pas le cas, des mesures correspondantes étaient introduites.

Les partenaires sociaux sont unanimes quant à la nécessité de modifier la structure décrite ci-dessus. L'objectif est de nouer un partenariat social direct entre BUS CH, syndicom et transfair. Ce partenariat doit être conclu pendant la durée de validité de la nouvelle CCT CarPostal. Toutefois, afin de garantir, durant cette phase, que les ECP – dans la mesure où ceux-ci fournissent des prestations de transport pour le compte de CarPostal dans le cadre du transport régional de voyageurs donnant droit à indemnisation – respectent également certaines dispositions de la CCT CarPostal, les partenaires sociaux conviennent du présent accord.

## 2. Convention

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux s'accordent sur certaines dispositions clés ou prescriptions minimales dans les conditions d'engagement, qui, dans leur ensemble, s'appliquent au moins également aux employées et employés des ECP, si et dans la mesure où ils fournissent des prestations pour le compte de CarPostal dans le domaine du transport régional de voyageurs donnant droit à indemnisation.

<sup>2</sup> Les dispositions clés définies correspondent aux prescriptions de la CCT CarPostal et sont décrites au ch. 3. Elles s'appliquent à l'ensemble des ECP ainsi qu'aux employées et employés percevant un salaire mensuel et à celles et ceux percevant un salaire horaire.

<sup>3</sup> CarPostal oblige les ECP, au moyen d'un contrat-cadre distinct, à offrir à son personnel de conduite, si et dans la mesure où celui-ci fournit des prestations pour le compte de CarPostal, des conditions d'engagement qui tiennent compte dans leur ensemble et au moins de manière équivalente des dispositions clés énoncées au ch. 3.

<sup>4</sup> Le cas échéant, d'autres conditions d'engagement peuvent être définies dans des accords passés entre l'association BUS CH et ses partenaires sociaux. Les ECP sont tenus de reprendre les dispositions normatives de ces accords comme partie intégrante des contrats de travail individuels.

<sup>5</sup> L'ensemble des lois applicables et des prescriptions impératives issues de CCT de portée générale doivent être respectées.

## 3. Dispositions clés ou prescriptions minimales des conditions d'engagement

### 3.1 Durée hebdomadaire de travail

<sup>1</sup> La durée moyenne du travail des collaboratrices/collaborateurs à temps plein est de 42 heures par semaine; cela correspond à une durée annuelle du travail de 2100 heures. D'autres modèles de temps de travail, au moins équivalents, (p. ex. une durée moyenne du travail de 41 heures par semaine pour un taux d'occupation à temps plein) peuvent être convenus au sein des différentes entreprises.

<sup>2</sup> Demeurent réservées de futures modifications des dispositions de la LDT, de l'OTR ou de la LTr relatives à la durée maximale du travail.

### 3.2 Droit aux vacances

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

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

<sup>2</sup> Les droits aux vacances prévus se rapportent à une durée du travail moyenne de 42 heures par semaine pour un temps plein, soit une durée annuelle du travail de 2100 heures.

<sup>3</sup> Des règlements différents peuvent être édictés au sein de l'entreprise, qui doivent globalement être au moins équivalents:

- si la durée du travail moyenne normale des collaboratrices/collaborateurs à temps plein est de 41 heures par semaine, le salaire annuel demeure inchangé; toutefois, le droit aux vacances selon l'al. 1 est réduit d'une semaine.
- en cas de réduction ou d'augmentation d'une semaine du droit aux vacances, le salaire annuel est augmenté ou réduit de 2% pour une durée du travail moyenne de 42 heures par semaine pour un poste à temps plein.

<sup>6</sup> Le droit aux vacances minimal légal doit demeurer garanti.

### 3.3 Salaire

#### 3.3.1 Principe

<sup>1</sup> Les prescriptions salariales selon les ch. 3.3.2 et 3.3.3 se rapportent à une durée du travail moyenne de 42 heures par semaine pour un temps plein, soit une durée annuelle du travail de 2100 heures.

<sup>2</sup> Les ECP sont tenus de respecter au minimum les prescriptions salariales conformément aux ch. 3.3.2 et 3.3.3. Les prescriptions salariales divergeant des CCT cadres cantonales en vigueur demeurent réservées.

#### 3.3.2 Salaires de départ

<sup>1</sup> Les critères d'évaluation suivants peuvent être utilisés pour déterminer les salaires: performance et comportement, situation du marché, expertise, expérience et salaire (attentes salariales, prescriptions légales). Selon l'environnement concret dans lequel un salaire est déterminé, les différents critères d'évaluation peuvent avoir une influence plus ou moins importante sur la fixation individuelle du salaire.

<sup>2</sup> Les salaires de départ suivants s'appliquent pour le personnel de conduite percevant un salaire mensuel<sup>1</sup>:

<b>Catégorie sans vente de billets</b> (échelon de fonction 4)	CHF 60'000.— à CHF 67'000.—.
<b>Catégorie avec vente de billets</b> (échelon de fonction 5)	CHF 64'000.— à CHF 76'000.—.

<sup>3</sup> Le salaire des collaboratrices/collaborateurs rétribué(e)s à l'heure est fixé de la même manière que pour les embauches avec une rétribution au mois. Le salaire horaire correspond au salaire annuel de base déterminant pour un taux d'occupation de 100% divisé par 2100. La partie correspondant au treizième salaire mensuel est comprise dans le salaire horaire.

<sup>4</sup> Les salaires de départ suivants s'appliquent pour le personnel de conduite rétribué à l'heure<sup>2</sup>:

<b>Catégorie sans vente de billets</b> (échelon de fonction 4)	CHF 28.57.— à CHF 31.90.—.
<b>Catégorie avec vente de billets</b> (échelon de fonction 5)	CHF 30.48.— à CHF 36.19.—.

#### 3.3.3 Salaire moyen

<sup>1</sup> Afin de garantir le niveau de salaire à respecter par les différents ECP dans le service de transport, le salaire moyen du personnel de conduite fait l'objet d'une enquête une fois par an, en règle générale en avril. Les salaires moyens doivent ainsi correspondre aux conditions locales, sectorielles et professionnelles. Au minimum, les salaires moyens définis selon les prescriptions de la CCT cadre cantonale et les salaires moyens locaux de CarPostal doivent être respectés.

<sup>2</sup> CarPostal se réserve le droit de contrôler le bon respect des prescriptions, conformément au ch. 3.3.3, al. 1.

#### 3.3.4 Évolution salariale

Les ECP doivent mettre en œuvre des évolutions salariales annuelles au moins à hauteur de la masse salariale prévue par CarPostal.

### 3.4 Embauche rétribuée à l'heure

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs rétribués à l'heure ont en principe droit aux mêmes prestations que celles et ceux percevant un salaire mensuel.

<sup>2</sup> Le salaire annuel déterminant pour les employés et employées rétribués à l'heure est défini selon les mêmes principes que pour celles et ceux percevant un salaire mensuel.

<sup>3</sup> En principe, les collaboratrices/collaborateurs ayant des affectations régulières doivent être engagé(e)s à temps partiel et percevoir une rétribution mensuelle.

<sup>4</sup> En cas d'occupation temporaire ou d'occupation fortement variable, les collaboratrices/collaborateurs peuvent être engagé(e)s avec un salaire horaire. Les collaboratrices/collaborateurs rétribué(e)s à l'heure ont droit à une indemnité de vacances de

- 8,33% pour un droit à 4 semaines de vacances;
- 10,64% pour un droit à 5 semaines de vacances;

<sup>1</sup> Salaire annuel de base sans allocations pour enfant, compléments de salaire, primes ni frais; treizième salaire mensuel inclus.

<sup>2</sup> Hors indemnités de vacances et pour les jours fériés, y c. 13<sup>e</sup> salaire.

- 13,04% pour un droit à 6 semaines de vacances;
- 15,56% pour un droit à 7 semaines de vacances.

<sup>5</sup> Les collaboratrices/collaborateurs rétribué(e)s à l'heure ont droit à une indemnité pour les jours fériés de 4,4%.

<sup>6</sup> Les collaboratrices/collaborateurs rétribué(e)s à l'heure ont droit à un supplément de salaire de 2,5%, lequel est versé en lieu et place d'un maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail. Pour les affectations d'une durée supérieure à trois mois, le maintien du versement du salaire est soumis aux dispositions légales (échelle bernoise).

<sup>7</sup> Le salaire horaire est composé comme suit:

<b>Salaire horaire de base</b> Catégorie sans vente de billets (échelon de fonction 4)	CHF 28.57.— à CHF 31.90.—
+ indemnité de vacances (pour 6 semaines = 13,04% sur le salaire horaire de base)	+ CHF 3.73.— à CHF 4.16.—
+ indemnité pour les jours fériés (pour 9 jours = 4,4% sur le salaire horaire de base)	+ CHF 1.26.— à CHF 1.40.—
+ supplément de salaire de 2,5% sur le salaire horaire de base au lieu du maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail	+ CHF 0.71.— à CHF 0.80.—
<b>Salaire horaire total</b>	= CHF 34.27.— à CHF 38.26.—

### 3.5 Congés et absences

#### 3.5.1 Congé de maternité

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

#### 3.5.2 Congé de paternité / congé parental / congé d'adoption

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption payé de quatre semaines ainsi qu'à un congé de paternité / congé parental / congé d'adoption non payé de quatre semaines. Il y a lieu de prendre deux semaines du congé de paternité payé au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant, afin que l'allocation pour perte de gain puisse être demandée. 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.

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

#### 3.5.3 Absences payées

Lorsque certains événements se produisent, les collaboratrices/collaborateurs ont droit à des congés payés, conformément à la liste ci-après. En lieu et place des règles définies dans la présente convention, il est possible de fixer des règles différentes au niveau des ECP mais qui, prises dans leur ensemble, sont au moins équivalentes à celles fixées ici. Dans ce cadre, le principe de la proportionnalité doit être assuré.

Événement	Absence payée
a) Exécution d'obligations légales	Temps nécessaire selon convocation
b) Exercice d'une charge publique	Selon accord, jusqu'à 15 jours par année civile
c) Propre mariage / Enregistrement d'un partenariat	1 semaine
d) Participation à la cérémonie de mariage / à l'enregistrement du partenariat des parents, enfants, frères et sœurs	1 jour
e) Pour les parents, pour le règlement d'affaires ne souffrant aucun retard, directement liées à l'enfant / aux enfants et qui requièrent la présence des parents ou d'un parent	Jusqu'à cinq jours par année civile
f) Maladie soudaine de la conjointe/du conjoint, de la partenaire/du partenaire enregistré(e) ou d'un enfant (selon art. 324a CO); Si la maladie survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Temps nécessaire, mais au maximum trois jours par événement; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge
g) Prise en charge d'un membre de la famille, de la partenaire/du partenaire atteint(e) dans sa santé (selon art. 329g CO).	Jusqu'à trois jours par cas et au maximum dix jours par an
h) En cas de décès du partenaire, du père, de la mère ou d'un enfant. Si le décès survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Jusqu'à une semaine selon le cas
i) Pour la participation à une cérémonie funèbre dans les autres cas que ceux prévus à la let. h	Jusqu'à une journée, à la demande de la collaboratrice/du collaborateur

j)	Pour régler des formalités immédiatement liées au décès d'un proche	Jusqu'à deux jours
k)	Propre déménagement	1 jour
l)	Pour une activité d'expert(e) ou d'enseignement	Selon accord individuel

### 3.6 Prime de fidélité

<sup>1</sup> Les collaboratrices/collaborateurs ont droit à une prime de fidélité à la fin de chaque période de cinq années d'engagement auprès du même employeur. Les collaboratrices/collaborateurs ont le choix entre une semaine de congé payé ou 1'500 francs. Le calcul se base de façon uniforme sur le taux d'occupation moyen au cours des cinq dernières années. La prime de fidélité doit être utilisée avant la naissance du prochain droit à la prime.

<sup>2</sup> Les collaboratrices/collaborateurs ayant vingt années de service ou plus ont droit tous les cinq ans, en lieu et place du droit stipulé à l'al. 1, à une prime de fidélité d'une valeur d'un mois de salaire. En lieu et place du versement, il est possible de prévoir une forme de congé payé en concertation avec l'entreprise.

<sup>3</sup> En cas de départ de l'entreprise, les collaboratrices/collaborateurs ne peuvent prétendre à une prime de fidélité au prorata temporis qui ne serait pas encore acquise. Demeurent réservées les dispositions contraires des CCT cadres cantonales pour les collaboratrices/collaborateurs soumis(es) à la LDT.

<sup>4</sup> Le solde de primes de fidélité encore disponible d'un ancien anniversaire de service est payé sur une base de 1'500 francs par semaine ou d'un salaire mensuel pour les collaboratrices/collaborateurs ayant vingt années de service ou plus.

### 3.7 Supplément de salaire et supplément de temps pour le travail la nuit et le dimanche

En lieu et place des règles définies aux ch. 3.7.1 et 3.7.2, il est possible de fixer des règles différentes au niveau des ECP mais qui, prises dans leur ensemble, sont au moins équivalentes à celles fixées ici.

#### 3.7.1 Suppléments de salaire

<sup>1</sup> Si les collaboratrices/collaborateurs travaillent entre 20 heures et 6 heures, elles/ils perçoivent un supplément de salaire de 5 francs et 10 centimes par heure ou par heure entamée.

<sup>2</sup> Si les collaboratrices/collaborateurs travaillent un dimanche ou un jour férié assimilé au dimanche, elles/ils perçoivent un supplément de salaire de 8 francs et 30 centimes par heure, au prorata temporis.

<sup>3</sup> Les pauses durant lesquelles la collaboratrice/le collaborateur n'est pas autorisé(e) à quitter son poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail donnant droit à un supplément en vertu de l'al. 1 sont prises en compte comme temps de travail dans le calcul du temps de travail donnant droit à un supplément.

<sup>4</sup> Les suppléments de salaire pour le travail de nuit et du dimanche sont cumulés.

#### 3.7.2 Suppléments de temps

<sup>1</sup> Entre 22 heures et 5 heures, il est octroyé les suppléments de temps suivants:

- 15% pour le service entre 22h00 et 24h00;
- 30% pour le service entre minuit et 4 heures, ainsi qu'entre 4 heures et 5 heures, si la collaboratrice/le collaborateur a pris son service avant 4 heures;
- 40% au lieu de 30% dès le début de l'année civile au cours de laquelle la collaboratrice/le collaborateur atteint l'âge de 55 ans révolus;

<sup>2</sup> Un supplément de salaire défini au ch. 3.7.1, al. 1 est en outre versé.

### 3.8 Travail supplémentaire et indemnisation

<sup>1</sup> Les petites différences allant jusqu'à quinze minutes par rapport au plan de service ne sont pas saisies séparément comme temps de travail supplémentaire, mais sont compensées par une bonification de temps forfaitaire de cinq minutes par service.

<sup>2</sup> En cas de dépassement de plus de quinze minutes par rapport au temps de travail prévu selon le plan de service, l'intégralité du temps de travail excédant ce qui était prévu est compté comme travail supplémentaire.

<sup>3</sup> Le travail supplémentaire doit être compensé dans un délai de deux mois par un congé de même durée. L'employeur et la collaboratrice/le collaborateur conviennent de la date de la compensation; ils peuvent prolonger le délai, si nécessaire, d'une durée allant jusqu'à 10 mois pour atteindre 12 mois au maximum. Si une compensation n'est pas possible dans le délai convenu, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25%. Un maximum de 150 heures de travail supplémentaire peut être payé chaque année.

<sup>4</sup> La bonification de temps forfaitaire de cinq minutes par service compense les acomptes à hauteur de vingt minutes par personne et par mois et les e-learnings / webinaires à hauteur de sept heures par personne et par an.

### **3.9 Indemnisation des dérogations intervenant dans le cadre de l'organisation du service conformément à la LDT et à l'OLDT**

La LDT et l'OLDT prévoient plusieurs dérogations permettant de modifier les services/tours de service (rotations) et tours de repos en vue d'une organisation optimale du service. Ces dérogations ne peuvent être mises en œuvre que si elles ont été préalablement convenues avec les collaboratrices/collaborateurs ou leurs représentant(e)s. Les conventions relatives aux dérogations dans l'organisation du service sont valables à compter du changement d'horaire et jusqu'au changement d'horaire de l'année suivante. Elles doivent être conclues chaque année. En cas de mise en œuvre des dérogations préalablement convenues énoncées ci-après, des indemnisations en temps sont prévues.

#### **3.9.1 Extension des tours de service (art. 15, al. 2 OLD)**

Lorsque le tour de service excède douze heures, au moins 60% du tour de service est compté comme temps de travail.

#### **3.9.2 Réduction du tour de repos (art. 18, al. 2 OLD)**

Lorsqu'un tour de repos est réduit à moins de dix heures, une bonification de temps de douze minutes est accordée.

#### **3.9.3 Pauses et interruptions de travail**

<sup>1</sup> Les dispositions de la LDT, à l'exception des alinéas 2, 3 et 4, s'appliquent aux pauses et aux interruptions de travail.

<sup>2</sup> Pour les pauses de 30 à 34 minutes, le temps manquant jusqu'à 35 minutes est compté comme temps de travail.

<sup>3</sup> Pour les services comptant plus de deux pauses (art. 16, al. 4 OLD), un supplément de temps de 30% est accordé à partir de la première minute.

<sup>4</sup> Pour les pauses prises durant la nuit (art. 16, al. 5 OLD), un supplément de temps de 50% est accordé dès la première minute.

### **3.10 Maintien du paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident**

<sup>1</sup> Les ECP concluent, dans le cadre de leurs prestations, une assurance collective pour une indemnité journalière en cas de maladie avec un délai de carence ainsi qu'une assurance-accidents. Les collaboratrices/collaborateurs contribuent pour moitié aux primes des assurances indemnité journalière, calculée sur la base d'un délai de carence défini, et pour moitié aux primes de l'assurance-accidents non professionnels.

<sup>2</sup> En cas d'incapacité de travail consécutive à une maladie, le maintien du versement du salaire est garanti pour une durée maximale de 730 jours. Pendant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail, le maintien du versement de salaire est de 100% du salaire net perdu pendant la durée de l'incapacité de travail, et de 80% lors des 365 jours restants.

<sup>3</sup> En cas d'incapacité de travail consécutive à un accident non professionnel, le maintien du versement du salaire est garanti pour une durée maximale de 730 jours. Pendant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail, le maintien du versement de salaire est de 100% du salaire net perdu pendant la durée de l'incapacité de travail, et de 80% lors des 365 jours restants.

<sup>4</sup> En cas d'incapacité de travail consécutive à un accident professionnel ou une maladie professionnelle, le maintien du versement du salaire est garanti pour une durée maximale de 730 jours, qui correspond à 100% du salaire net perdu pendant la durée de l'incapacité de travail.

<sup>5</sup> Le droit au maintien du versement du salaire à l'encontre des ECP n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après leur résiliation, il ne subsiste qu'un droit éventuel à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance, conformément aux conditions d'assurance applicables (dans le cas d'un CIT de durée déterminée, le droit à l'indemnité journalière en cas de maladie s'éteint au plus tard à la résiliation du CIT). La collaboratrice/Le collaborateur doit pouvoir être affilié(e) à l'assurance individuelle sans nouvelle réserve.

<sup>6</sup> L'ECP peut réduire le maintien du versement du salaire du même montant que la réduction des prestations par l'assurance.

### **3.11 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil et de protection civile**

<sup>1</sup> Lorsque les conducteurs accomplissent le service militaire, civil ou de protection civile obligatoire suisse, ou lorsque les conductrices accomplissent un service militaire, civil ou de protection civile suisse, le versement du salaire est maintenu comme suit:

- Pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées à celle-ci: 80% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service en cas d'activité de travail normale. Le personnel de conduite qui a droit à des allocations pour enfant en vertu de l'art. 6 LAPG perçoit 100% du salaire.
- Pendant les autres services obligatoires: 100% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service.

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

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

<sup>4</sup> Si le personnel de conduite s'engage volontairement à accomplir des cours et des services, le maintien du paiement du salaire pour ces cours ou services est convenu individuellement.

### **3.12 Paiement du salaire après le décès**

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

### **3.13 Vêtements de travail**

L'ECP met à disposition du personnel de conduite les vêtements de travail selon les directives de CarPostal. Ils doivent être portés et entretenus selon les instructions des supérieur(e)s ou conformément au règlement vestimentaire spécial de CarPostal.

### **3.14 Prescriptions légales**

Les exigences légales s'appliquent au minimum pour les dispositions clés suivantes (liste non exhaustive):

- prise de vacances; indemnités de vacances pour le travail du soir, de nuit et le dimanche; interruption des vacances; indemnisation et paiement des vacances; réductions de vacances;
- jours de repos;
- remboursement des frais;
- pauses et interruptions de travail;
- travail de nuit;
- salaire/généralité.

## **4. Exécution de la présente convention**

<sup>1</sup> CarPostal contrôlera régulièrement auprès des ECP le respect des dispositions clés énoncées au ch. 3, dans la mesure où celles-ci concernent les prestations selon le contrat-cadre entre CarPostal et l'ECP. CarPostal publiera à destination de ses partenaires sociaux les résultats de ces contrôles une fois par an sous la forme d'une synthèse.

<sup>2</sup> Les syndicats syndicom et transfair ont la possibilité de faire contrôler au cas par cas par CarPostal le respect des prescriptions définies dans la présente convention. Les cas où une application incorrecte des prescriptions est identifiée peuvent être signalés par syndicom et transfair à CarPostal pour examen. Les syndicats sont également autorisés à clarifier ces cas directement avec l'ECP concerné.

<sup>3</sup> Si les conditions-cadres légales selon l'OFT, le canton et la CCT CarPostal évoluent, le respect des prescriptions modifiées sera contrôlé par CarPostal.

## **5. Entrée en vigueur**

<sup>1</sup> La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2025. Elle remplace les conventions existantes Dispositions clés ou prescriptions minimales des conditions d'engagement pour les entrepreneurs CarPostal (ECP) du 15 septembre 2021.

<sup>2</sup> Les parties contractantes peuvent demander par écrit des négociations sur un renouvellement de la présente convention jusqu'au 30 juin 2025 si aucun partenariat social ne peut être conclu entre BUS CH, les syndicats syndicom et transfair pendant la durée de validité de la présente convention.

## **6. Exemples**

La présente convention est établie en trois exemplaires signés par les parties. Chaque partie reçoit un exemplaire signé.



Berne, le 15 novembre 2024

**La Poste Suisse SA**

Directeur général .....  
Roberto Cirillo

Responsable Personnel .....  
Valérie Schelker

**CarPostal SA**

Responsable CarPostal .....  
Christian Plüss

Responsable Partenaires commerciaux RH CarPostal .....  
Christina Brändli

**Syndicat syndicom**

Directeur du secteur Logistique .....  
Manuel Wyss

Responsable Région Berne/ Haut-Valais .....  
Adriano Troiano

**Syndicat transfair**

Responsable de branche Poste / Logistique .....  
Kerstin Büchel

Responsable Région Est .....  
Urs Jungen