

# Convention Plan social

État au  
1<sup>er</sup> Janvier  
2021

**LA POSTE** 



**syndicom**

**transfar** 



**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

# Sommaire

	Page	
<b>1</b>	<b>Objet et but</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Champ d'application</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Programme de prévention</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Procédure et droit aux prestations du plan social</b>	<b>8</b>
4.1	Règles générales relatives à la procédure et au droit aux prestations du plan social	8
4.2	Différenciation selon les catégories et l'ampleur des prestations	9
4.3	Phase entre la notification de la perte de l'emploi et le début de la phase de réorientation («phase préliminaire»)	11
4.4	Phase de réorientation	11
4.5	Plafond des coûts	12
4.6	Collaborateurs et collaboratrices âgés de plus de 58 ans et comptabilisant plus de 20 années d'engagement	12
4.7	Formations continues	13
4.8	Prestation de sortie	13
<b>5</b>	<b>Dispositions relatives à l'acceptabilité</b>	<b>15</b>
5.1	Offres d'emploi acceptables	15
5.2	Modification des rapports de travail	16
<b>6</b>	<b>Compensation des pertes financières en cas de changement d'emploi</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Départ à la retraite dans le cadre du plan social</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>Cas de rigueur</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>Collaboration entre les partenaires sociaux</b>	<b>20</b>
9.1	Constitution du Groupe de contrôle paritaire	20
9.2	Attributions du Groupe de contrôle paritaire	20
9.3	Décisions du Groupe de contrôle paritaire	20
<b>10</b>	<b>Dispositions transitoires pour les collaborateurs nés en 1965 ou avant et comptabilisant plus de 20 années d'engagement</b>	<b>21</b>
<b>11</b>	<b>Dispositions finales</b>	<b>22</b>

# Table des abréviations

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

# 1 Objet et but

- <sup>1</sup> Le présent plan social établit des mesures visant à éviter des résiliations pour des raisons d'ordre organisationnel, à limiter le nombre de celles-ci et à en atténuer les effets.
- <sup>2</sup> La Poste ainsi que les collaborateurs et les collaboratrices touchés par une réorganisation de l'exploitation mettent tout en œuvre pour trouver de nouvelles perspectives. Les mesures prévues par le présent plan social sont destinées à favoriser durablement la réalisation de cet objectif, étant entendu qu'une grande importance est accordée à la responsabilité individuelle des personnes concernées.
- <sup>3</sup> Lors de l'application individuelle des mesures prévues, il faut tenir compte en particulier de l'âge, de la situation personnelle, de l'état de santé et des capacités de la personne concernée. Les priorités du collaborateur ou de la collaboratrice doivent être prises en considération dans la mesure du possible.
- <sup>4</sup> Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 31 collaborateurs et collaboratrices, la Poste en informe les syndicats afin qu'ils puissent exercer leur droit d'être entendus (degré 2 de participation).
- <sup>5</sup> Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 400 collaborateurs et collaboratrices et au moins 200 unités de personnel, des négociations sur des mesures d'accompagnement (complétant le présent plan social) sont menées avec les syndicats.
- <sup>6</sup> Les mesures d'accompagnement peuvent comprendre les éléments suivants (énumération exhaustive):
  - a. réductions du temps de travail
  - b. modèles de solidarité
  - c. temps partiel pour les seniors
  - d. solutions de mise à la retraite

## 2 Champ d'application

- <sup>1</sup> Le présent plan social s'applique aux collaborateurs et aux collaboratrices soumis à la CCT Poste CH, à la CCT PostFinance SA ou à la CCT CarPostal SA qui sont touchés par une réorganisation de l'exploitation entraînant la résiliation ou le congémodification de leurs rapports de travail. Il n'existe aucun droit aux prestations du plan social pendant la période d'essai.
- <sup>2</sup> Le plan social est applicable en particulier en cas de suppression de postes (suppression d'emplois motivée par un sureffectif et/ou des modifications des exigences ou des compétences) décidée par la Poste jusqu'à la fin de la durée de validité du présent plan social.
- <sup>3</sup> Le plan social ne s'applique pas aux personnes en formation et aux collaborateurs et collaboratrices fournissant un travail rétribué à l'heure au sens de la CCT Poste CH, de la CCT PostFinance SA et de la CCT CarPostal SA.
- <sup>4</sup> Pour entrer dans le champ d'application du présent plan social, les collaborateurs et les collaboratrices doivent être titulaires d'un contrat individuel de travail (CIT) de durée indéterminée non résilié au moment où la perte de leur emploi ou le congé-modification de leurs rapports de travail leur est personnellement notifié.
- <sup>5</sup> Le présent plan social ne s'applique pas en cas de résiliation imputable au collaborateur ou à la collaboratrice (performances insuffisantes, comportement inapproprié, etc.).

### 3 Programme de prévention

- <sup>1</sup> Pour éviter la suppression effective de postes, la Poste et ses partenaires sociaux souhaitent promouvoir l'intégration rapide des collaborateurs de la Poste sur le marché du travail interne et externe, un marché qui évolue rapidement. L'objectif est que les collaborateurs et les collaboratrices mènent une réflexion constante sur leur propre avenir professionnel et sur leur compétitivité sur le marché du travail.
- <sup>2</sup> Les collaborateurs et les collaboratrices doivent être soutenus dans ce processus. La Poste et ses partenaires sociaux forment à cet effet une instance commune afin de définir, de mettre en œuvre et d'approfondir des mesures incitant les collaborateurs et les collaboratrices à mener une réflexion sur leur avenir professionnel et à renforcer ou préserver leur compétitivité sur le marché du travail.
- <sup>3</sup> Les détails relatifs au programme de prévention et à cette instance sont réglementés dans une convention séparée passée entre les partenaires contractuels de ce plan social.

# 4 Procédure et droit aux prestations du plan social

## 4.1 Règles générales relatives à la procédure et au droit aux prestations du plan social

- <sup>1</sup> Les prestations du plan social sont déterminées par l'âge révolu du collaborateur ou de la collaboratrice et son ancienneté de service au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (cf. chiffre 4.2).
- <sup>2</sup> La mise en œuvre du plan social se déroule en plusieurs phases (cf. chiffres 4.3 ss). L'ampleur des prestations, les mesures, les activités, etc., diffèrent d'une phase à l'autre. Le déroulement chronologique, les délais correspondants, les obligations et les droits ainsi que les possibilités d'aménagement des prestations du plan social lors de chaque phase sont réglementés dans une convention individuelle passée entre les collaborateurs et collaboratrices concernés et la Poste.
- <sup>3</sup> La Poste accompagne et conseille activement le collaborateur ou la collaboratrice à compter du moment où lui est notifiée personnellement et par écrit la perte de son emploi. Une convention individuelle est conclue pour déterminer le paquet de prestations et le moment où les rapports de travail ou le plafond des coûts prennent fin.
- <sup>4</sup> Cette convention individuelle définit également l'objectif professionnel du collaborateur ou de la collaboratrice. La Poste lui apporte son soutien dans cette démarche. Le collaborateur et la Poste prennent des mesures visant à soutenir le collaborateur dans l'atteinte de son objectif professionnel. Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu(e) de postuler à des emplois internes et externes et de contribuer, par son comportement, à la recherche de solutions. La Poste peut, lorsque c'est approprié, charger un service spécialisé externe du soutien du collaborateur ou de la collaboratrice.
- <sup>5</sup> Après avoir été informé(e) personnellement de la perte de son emploi actuel, le collaborateur ou la collaboratrice conserve ses rapports de travail avec la Poste pendant la durée définie au chiffre 4.2. Le délai de résiliation contractuel est compris dans cette durée. Cette période est utilisée en particulier pour déployer des efforts visant à trouver de nouvelles perspectives.

- <sup>6</sup> Pendant la durée du droit aux prestations du plan social, le collaborateur ou la collaboratrice reste, dans toute la mesure du possible, intégré(e) au processus de travail. Si son maintien dans l'activité exercée jusqu'alors n'est pas possible, la Poste peut l'affecter à une autre activité au sein du groupe (cf. dispositions relatives à l'acceptabilité selon chiffre 5). Le collaborateur ou la collaboratrice perçoit chaque mois le même salaire que jusqu'alors. Les droits au remboursement des frais et aux allocations découlant de l'activité exercée sont accordés, pendant la durée du droit, en sus des prestations du plan social. La compensation de soldes de vacances (y compris prime de fidélité), de travail supplémentaire et d'autres crédits de temps est convenue entre la Poste et le collaborateur ou la collaboratrice. À défaut de solution consensuelle, la compensation peut être ordonnée par la Poste.
- <sup>7</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice trouve un nouvel emploi en interne, la convention est révoquée et remplacée par un nouveau contrat individuel de travail (CIT). Si le collaborateur ou la collaboratrice trouve un nouvel emploi externe avant l'expiration des prestations du plan social, la date de départ est convenue par écrit. L'accompagnement par la Poste comprend généralement les aspects suivants:
- a. Informer aussi rapidement que possible les collaborateurs et les collaboratrices concernés des postes à repourvoir.
  - b. Si un collaborateur ou une collaboratrice possède les qualités professionnelles et personnelles requises pour occuper un poste à repourvoir, considérer sa candidature comme prioritaire.
  - c. Si le poste ne lui est pas attribué, le collaborateur ou la collaboratrice concerné(e) peut demander qu'on lui communique les raisons du refus par écrit.

## 4.2 Différenciation selon les catégories et l'ampleur des prestations

- <sup>1</sup> Le droit à bénéficier des mesures visant à trouver une solution est limité dans le temps. La durée du droit aux prestations dépend de l'âge et des années d'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice concerné(e) au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (voir aperçu ci-dessous).
- <sup>2</sup> Un salaire mensuel équivaut au salaire annuel brut contractuel divisé par 12. Dans le présent plan social, le salaire annuel brut s'entend en fonction du taux d'occupation, 13<sup>e</sup> mois de salaire compris, sans les allocations ni les frais. Pour les collaborateurs et les collaboratrices dont le salaire comporte une part variable, le taux de réalisation moyen des deux dernières années est pris en compte en sus.
- <sup>3</sup> Le délai de résiliation est intégré dans la phase de réorientation et le plafond des coûts.
- <sup>4</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier des prestations jusqu'à concurrence du montant du plafond des coûts.

Années d'engagement \ Âge	Âge				
	< 50 ans	50 à < 55 ans	55 à < 58 ans	58 à < 60 ans	Dès 60 ans
Jusqu'à 5 ans	A	B	C	D	E
> 5 à 10 ans	B	C	D	E	F
> 10 à 20 ans	C	D	E	F	G
> 20 à 30 ans	D	E	F	GE *	GE *
Plus de 30 ans	E	F	G	GE *	GE *

	Phase de réorientation	Plafond des coûts ou garantie d'emploi (GE)
<b>Catégorie A</b>	3 mois ou salaires mensuels	4 mois ou salaires mensuels
<b>Catégorie B</b>	3 mois ou salaires mensuels	5 mois ou salaires mensuels
<b>Catégorie C</b>	3 mois ou salaires mensuels	6 mois ou salaires mensuels
<b>Catégorie D</b>	3 mois ou salaires mensuels	7 mois ou salaires mensuels
<b>Catégorie E</b>	3 mois ou salaires mensuels	9 mois ou salaires mensuels
<b>Catégorie F</b>	3 mois ou salaires mensuels	11 mois ou salaires mensuels
<b>Catégorie G</b>	3 mois ou salaires mensuels	13 mois ou salaires mensuels
<b>Catégorie GE</b>	3 mois ou salaires mensuels	Nombre de mois jusqu'à l'âge AVS ordinaire

\* GE = garantie d'emploi

### 4.3 Phase entre la notification de la perte de l'emploi et le début de la phase de réorientation («phase préliminaire»)

<sup>1</sup> Cette phase couvre la période qui s'écoule entre la notification écrite individuelle de la perte de l'emploi et le début fixé de la phase de réorientation de trois mois.

<sup>2</sup> Cette phase préliminaire englobe le conseil et le soutien par le Centre de carrière de la Poste. Elle doit être mise à profit pour trouver à temps un nouveau débouché professionnel interne ou externe.

<sup>3</sup> Les collaborateurs et les collaboratrices concernés effectuent un bilan individuel avec le soutien du Centre de carrière de la Poste et se préparent au processus de candidature (examen du dossier, entraînement à l'entretien d'embauche, etc.).

<sup>4</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice concerné(e) trouve un nouvel emploi durant cette phase (en général au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer), il ou elle a droit à une éventuelle compensation conformément au chiffre 6. Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 ne s'appliquent pas pendant cette phase, de sorte que même si toutes les offres d'emploi sont rejetées, cela ne porte pas à conséquence.

### 4.4 Phase de réorientation

<sup>1</sup> La phase de réorientation commence au plus tôt le premier jour du mois suivant la notification personnelle par écrit de la perte de son emploi au collaborateur ou à la collaboratrice.

<sup>2</sup> La phase de réorientation débute trois mois avant le début convenu de l'application du plafond des coûts. Elle dure toujours trois mois. Les personnes concernées sont accompagnées activement par le Centre de carrière de la Poste pendant cette phase. Cet accompagnement comporte des rendez-vous réguliers pour un entretien, un soutien dans la recherche d'emploi, un entraînement aux entretiens d'embauche, etc.

<sup>3</sup> Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 s'appliquent dès le début de la phase de réorientation. Si le collaborateur ou la collaboratrice refuse une offre réputée acceptable, il ou elle perd son droit aux autres prestations du plan social et la Poste peut résilier les rapports de travail sans indemnité en respectant le délai de résiliation contractuel.

<sup>4</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice concerné(e) trouve un nouvel emploi pendant cette phase, il ou elle a droit à une éventuelle compensation conformément au chiffre 6.

<sup>5</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas trouvé de nouvel emploi pendant la phase de réorientation et qu'il ou elle n'a pas reçu d'offre acceptable, soit il ou elle est transféré(e) dans le plafond des coûts, soit il ou elle opte pour un départ au début du plafond des coûts avec une prestation de sortie selon le chiffre 4.8.

## 4.5 Plafond des coûts

- <sup>1</sup> Les collaborateurs et les collaboratrices qui ont opté pour un départ avec prestation de sortie conformément au chiffre 4.8 quittent la Poste, sauf accord contraire, à la fin de la phase de réorientation.
- <sup>2</sup> Les collaborateurs et les collaboratrices qui sont transférés dans le plafond des coûts continuent d'être accompagnés activement par le Centre de carrière de la Poste.
- <sup>3</sup> Les collaborateurs et les collaboratrices bénéficient du temps nécessaire pour se préparer de manière approfondie au processus de postulation et chercher de nouvelles perspectives. Ils peuvent y consacrer 20% du taux d'occupation convenu contractuellement.
- <sup>4</sup> Les dispositions relatives à l'acceptabilité selon le chiffre 5 ainsi que les éventuelles compensations selon le chiffre 6 au moment de la prise d'une nouvelle fonction s'appliquent jusqu'à la fin du plafond des coûts.
- <sup>5</sup> En cas de prise d'une nouvelle fonction en dehors du groupe, si le plafond des coûts n'a pas été épuisé, un montant de CHF 1'000.– est versé pour chaque mois restant du plafond des coûts au prorata du taux d'occupation. Avec une éventuelle compensation selon le chiffre 6, c'est, au maximum, le solde du plafond des coûts encore à disposition au moment du changement d'emploi qui est versé.

## 4.6 Collaborateurs et collaboratrices âgés de plus de 58 ans et comptabilisant plus de 20 années d'engagement

- <sup>1</sup> Les collaborateurs et les collaboratrices comptabilisant 20 années d'engagement révolues, âgés de plus de 58 ans et travaillant à un taux d'occupation de plus de 20% au moment du début du plafond des coûts bénéficient d'une garantie d'emploi jusqu'à l'âge AVS ordinaire s'ils n'ont trouvé aucun nouveau poste acceptable jusqu'à la fin de la phase de réorientation et n'ont pas opté pour une prestation de sortie au sens du chiffre 4.8.
- <sup>2</sup> Après un an dans la garantie d'emploi, le salaire annuel de base est réduit au maximum au niveau correspondant à une rétrogradation de deux échelons de fonction, mais dans tous les cas au maximum de 15% (des fourchettes des salaires spécifiques s'appliquent pour PostFinance SA). Cette réduction n'intervient que si la fonction exercée est située à un échelon inférieur. Si la fonction exercée se situe au même échelon de fonction qu'auparavant, aucune réduction n'intervient. La différence par rapport au salaire annuel de base n'est pas compensée.
- <sup>3</sup> Le salaire annuel de base réduit après un an est garanti jusqu'à la retraite. L'application des mesures salariales générales et individuelles est suspendue jusqu'à ce que le montant de la garantie (différence entre le salaire maximum de la nouvelle fonction et le salaire garanti) soit résorbé.

#### 4.7 Formations continues

- <sup>1</sup> Pour améliorer la compétitivité sur le marché du travail, une contribution financière d'un montant maximal de CHF 15'000.– (coût de la formation et temps de travail) peut être proposée en sus du plafond des coûts pour des mesures de formation continue.
- <sup>2</sup> Il incombe au supérieur ou à la supérieure d'approuver les coûts de la formation continue; le Centre de carrière émet une recommandation à ce sujet à son intention.
- <sup>3</sup> Les frais de déplacement sont à la charge du collaborateur ou de la collaboratrice.
- <sup>4</sup> Le droit expire automatiquement en cas d'acceptation d'un emploi ou à l'expiration du plafond des coûts dans la mesure où la formation continue n'a pas encore commencé.

#### 4.8 Prestation de sortie

- <sup>1</sup> À la fin de la phase de réorientation intervient, si tel est le choix retenu, un départ du groupe avec une prestation de sortie. S'il ou si elle opte pour un départ avec une prestation de sortie, le collaborateur ou la collaboratrice doit le décider au plus tard jusqu'à la fin du deuxième mois de la phase de réorientation.
- <sup>2</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice souhaite effectuer un rachat à la caisse de pensions à laquelle il ou elle cotise jusqu'ici, la prestation de sortie est versée un mois avant son départ. Si telle est l'option retenue par le collaborateur ou la collaboratrice, il ou elle doit l'annoncer au plus tard à la fin du premier mois de la phase de réorientation.
- <sup>3</sup> S'il ou si elle opte pour une retraite anticipée volontaire avec prestations complémentaires au sens du chiffre 7, le collaborateur ou la collaboratrice n'a droit à aucune prestation de sortie.
- <sup>4</sup> Les éventuelles pertes financières découlant du futur nouvel emploi (cf. chiffre 6) ne sont pas compensées en cas de départ avec une prestation de sortie.
- <sup>5</sup> Le montant de la prestation de sortie dépend de l'âge et des années d'engagement au moment où le plafond des coûts commence à s'appliquer (cf. aperçu ci-après).

Années d'engagement \ Âge	Âge				
	< 50 ans	50 à < 55 ans	55 à < 58 ans	58 à < 60 ans	Dès 60 ans
<b>Jusqu'à 5 ans</b>	3 salaires mensuels	4 salaires mensuels	5 salaires mensuels	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels
<b>&gt; 5 à 10 ans</b>	4 salaires mensuels	5 salaires mensuels	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels
<b>&gt; 10 à 20 ans</b>	5 salaires mensuels	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels	9 salaires mensuels
<b>&gt; 20 à 30 ans</b>	6 salaires mensuels	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels	9 salaires mensuels	10 salaires mensuels
<b>Plus de 30 ans</b>	7 salaires mensuels	8 salaires mensuels	9 salaires mensuels	10 salaires mensuels	12 salaires mensuels

<sup>6</sup> Dans tous les cas, la prestation de sortie est limitée au nombre de mois restants entre le moment du départ et l'âge AVS ordinaire.

<sup>7</sup> La Poste peut exiger le remboursement total ou partiel d'une prestation de sortie octroyée si une nouvelle embauche intervient au sein du groupe au cours d'une période correspondant à l'étendue de la prestation accordée.

# 5 Dispositions relatives à l'acceptabilité

## 5.1 Offres d'emploi acceptables

- <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui refuse un poste acceptable dans le cadre de changements organisationnels ou pendant la durée des prestations du plan social (du début de la phase de réorientation à la fin du plafond des coûts) perd son droit à d'autres prestations.
- <sup>2</sup> Dans le cadre du champ d'application du présent plan social, les offres d'emploi sont réputées acceptables si les conditions suivantes sont réunies:
  - a. Réduction de salaire correspondant au plus à une rétrogradation de 2 échelons de fonction, pour revenir au maximum de la fourchette de salaire de l'échelon de fonction inférieur, la réduction ne pouvant, dans tous les cas, pas dépasser 15% du salaire annuel de base antérieur (base: cf. chiffre 4.2, alinéa 2)
    - Si le salaire annuel de base antérieur est supérieur au maximum de la fourchette des salaires du nouvel échelon de fonction inférieur, le salaire est réduit pour s'établir à ce niveau maximum, pour autant que la baisse n'excède pas 15%.
    - Si le salaire annuel de base antérieur se situe dans la fourchette salariale du nouvel échelon de fonction inférieur, il est repris à l'identique.
    - Fourchettes des salaires de référence pour les unités ne comportant pas de fourchettes des salaires, ou en comportant d'autres: les fourchettes des salaires ordinaires selon la CCT Poste CH SA s'appliquent<sup>2</sup>.
    - Les pertes salariales peuvent découler de la réduction du salaire annuel de base et/ou de la réduction du taux d'occupation. Cumulées, elles ne doivent pas dépasser 15%.
  - b. Le temps de trajet pour se rendre au travail n'excède pas 90 minutes par trajet (de la porte du domicile à la porte du lieu de travail) en transports publics. Le nouveau temps de trajet, s'il est de même longueur ou plus court que l'actuel, est dans tous les cas réputé acceptable (même s'il excède 90 minutes par trajet). Pour les collaborateurs à temps partiel avec un taux d'occupation allant jusqu'à 50% et plus de deux jours de travail par semaine comportant moins de 5 heures de travail par jour, une acceptabilité réduite de 60 minutes par trajet au maximum s'applique.
  - c. Prise en compte adéquate des compétences, de l'activité exercée jusqu'ici et de la formation.
  - d. Prise en compte des conditions locales et sectorielles, en particulier des conditions d'emploi générales et usuelles du marché du travail concerné.

<sup>2</sup> Pour PostFinance SA, les valeurs maximales des fourchettes des salaires font l'objet d'une convention séparée entre les parties au présent plan social sur la base de données de population effectives et sont adaptées en fonction de l'évolution. Les valeurs extrêmes sont explicitement exclues. La commission spécialisée du groupe rend si nécessaire des décisions à titre définitif.

- <sup>3</sup> La Poste peut proposer aux personnes concernées des offres d'emploi situées hors du champ d'acceptabilité. Si le collaborateur ou la collaboratrice refuse un tel poste, son droit aux prestations du plan social demeure inchangé.
- <sup>4</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice refuse un poste réputé acceptable pendant la phase de réorientation et/ou pendant le plafond des coûts, il ou elle perd son droit à d'autres prestations du plan social. Dans ce cas, la Poste peut résilier les rapports de travail sans indemnité en respectant le délai de résiliation contractuel.

## **5.2 Modification des rapports de travail**

- <sup>1</sup> En cas de modification des rapports de travail entrant dans le champ d'application du présent plan social (p. ex. salaire, lieu de travail), les conditions d'acceptabilité mentionnées au chiffre 5.1 s'appliquent.
- <sup>2</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice refuse une offre acceptable, la Poste entreprend une résiliation des rapports de travail et le collaborateur ou la collaboratrice n'a plus droit aux prestations du plan social.

## 6 Compensation des pertes financières en cas de changement d'emploi

- <sup>1</sup> Les réductions de salaire, la suppression d'allocations et d'allocations spéciales régulières prises en compte dans le salaire assuré ainsi que les frais de trajet supplémentaires découlant du nouveau poste sont indemnisés au maximum jusqu'à concurrence du plafond des coûts restant au moment du changement de poste. Les pertes financières doivent être justifiées par le collaborateur ou la collaboratrice et sont compensées sous la forme d'un versement unique, en général avec le dernier salaire des rapports de travail actuels.
- <sup>2</sup> La compensation d'allocations n'intervient qu'en cas de suppression totale de toutes les allocations au nouveau poste.
- <sup>3</sup> Tous les calculs se fondent toujours sur l'année d'engagement révolue au début du plafond des coûts.
- <sup>4</sup> Avec le versement de la compensation, le préavis est réputé indemnisé.
- <sup>5</sup> Les pertes justifiées sont compensées comme suit:

Réduction du salaire et/ou du taux d'occupation	
Calcul du droit	Compensation
Jusqu'à la 5 <sup>e</sup> année d'engagement incluse	50% de la différence p. rap. au salaire de base annuel
De la 6 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année d'engagement incluse	100% de la différence p. rap. au salaire de base annuel
À partir de la 11 <sup>e</sup> année d'engagement	150% de la différence p. rap. au salaire de base annuel

Suppression d'allocations	
En cas de suppression d'allocations et d'allocations spéciales régulières versées comptant dans le salaire assuré, le dernier montant annuel (somme des allocations versées au cours des 12 derniers mois avant le départ) justifié ou calculé conformément au tableau ci-dessous est généralement compensé avec le dernier salaire des rapports actuels de travail.	
Calcul du droit	Compensation
Jusqu'à la 5 <sup>e</sup> année d'engagement incluse	50% du montant annuel
De la 6 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année d'engagement incluse	100% du montant annuel
À partir de la 11 <sup>e</sup> année d'engagement	150% du montant annuel

Frais de trajet	
Frais de trajet supplémentaires attestés pendant un an	Au maximum CHF 3000.-, à titre unique

## 7 Départ à la retraite dans le cadre du plan social

- <sup>1</sup> Les collaborateurs et les collaboratrices qui ont au moins 62 ans au début du plafond des coûts ou atteignent 62 ans pendant qu'ils bénéficient du plafond des coûts peuvent faire valoir un droit à une retraite anticipée volontaire avec prestations complémentaires conformément à l'alinéa 2.
- <sup>2</sup> La Poste verse aux collaborateurs et collaboratrices concernés, s'ils prennent une retraite anticipée volontaire dans le cadre du plan social à l'âge de 62 ans révolus:
  - a. par mois, au prorata du temps, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans, un renforcement du capital d'épargne individuel de CHF 1'700.– (au prorata du taux d'occupation). Le montant devant être versé est directement transféré à la Caisse de pensions Poste;
  - b. une rente transitoire de CHF 2'000.– par mois au prorata du taux d'occupation jusqu'à l'âge AVS ordinaire.

## 8 Cas de rigueur

- <sup>1</sup> Dans des cas de rigueur, le Groupe de contrôle paritaire peut décider de montants financiers supplémentaires ou prendre d'autres mesures pertinentes.
- <sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice présente l'état des faits par écrit sous la forme d'une demande adressée au Groupe de contrôle paritaire.
- <sup>3</sup> Avant de prendre sa décision, celui-ci peut soumettre la demande à un service spécialisé de son choix aux fins d'évaluation.
- <sup>4</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu(e) de renseigner le service spécialisé. Après examen de la demande, ce dernier émet une recommandation à l'intention du Groupe de contrôle paritaire.

# 9 Collaboration entre les partenaires sociaux

## 9.1 Constitution du Groupe de contrôle paritaire

- <sup>1</sup> L'exécution du présent plan social est accompagnée par un Groupe de contrôle paritaire permanent composé de quatre membres (un membre pour syndicom, un membre pour transfair et deux membres pour la Poste). Les suppléances sont possibles.
- <sup>2</sup> La présidence et le secrétariat du Groupe de contrôle paritaire sont assurés par la Poste. Au surplus, le Groupe de contrôle paritaire s'organise lui-même. Il peut faire appel, selon les cas, à des experts et à des représentants des unités concernées.

## 9.2 Attributions du Groupe de contrôle paritaire

- <sup>1</sup> Le Groupe de contrôle paritaire a les attributions suivantes:
  - a. surveiller l'exécution du plan social en général
  - b. sur demande, vérifier l'application du plan social dans des cas particuliers
  - c. examiner les demandes des personnes concernées à plusieurs titres
  - d. statuer sur les cas de rigueur
  - e. accorder des aides dans les cas de rigueur
  - f. traiter les cas particuliers dans lesquels les mesures du présent plan social aboutissent à des situations inadéquates, par exemple en matière d'acceptabilité et de formation continue
  - g. définir les notions relatives à la durée du travail

## 9.3 Décisions du Groupe de contrôle paritaire

- <sup>1</sup> Le Groupe de contrôle paritaire rend une décision dans les cas visés au chiffre 9.2. À défaut d'accord, il appartient à la commission spécialisée du groupe (cf. chiffre 4.1, alinéa 2 de la convention «CCT faitière») de statuer définitivement.
- <sup>2</sup> La Poste dispose de deux voix et les syndicats disposent chacun d'une voix. S'ils ne parviennent pas à un accord, le Groupe de contrôle paritaire est chargé de chercher une nouvelle solution.

# 10 Dispositions transitoires pour les collaborateurs nés en 1965 ou avant et comptabilisant plus de 20 années d'engagement

- <sup>1</sup> Dès l'entrée en vigueur du présent plan social, la disposition suivante s'applique aux collaborateurs et aux collaboratrices nés en 1965 ou avant et comptabilisant 20 années d'engagement révolues qui n'ont pas encore atteint l'âge de 58 ans au moment du début du plafond des coûts:
- a. Droit à une garantie d'emploi de sept ans au maximum à compter du début du plafond des coûts; ensuite, mise à la retraite anticipée obligatoire si l'âge AVS ordinaire n'est pas encore atteint à l'expiration de la garantie. La garantie d'emploi prend fin au plus tard au moment où le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge AVS ordinaire.
  - b. Réduction du salaire annuel de base selon le chiffre 4.6.
  - c. Prestations complémentaires selon le règlement en cas de retraite anticipée volontaire conformément au chiffre 7.
- <sup>2</sup> Un maintien de l'engagement jusqu'à l'âge AVS ordinaire en lieu et place de la retraite anticipée obligatoire est possible si tant le collaborateur ou la collaboratrice que la Poste sont d'accord à ce sujet. Il n'existe pas de droit à un maintien de l'engagement.

# 11 Dispositions finales

- <sup>1</sup> Le présent plan social entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est valable jusqu'au 31 décembre 2024. Si aucun des partenaires à la négociation ne demande par écrit de négociations en vue d'un renouvellement avant le 31 juillet 2024, le plan social sera automatiquement prolongé d'une année, jusqu'au 31 décembre 2025.
- <sup>2</sup> Le présent plan social s'applique à tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices qui, pendant sa durée de validité (c'est-à-dire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021) sont informés personnellement par écrit de la perte de leur emploi à la suite de changements au sein de l'entreprise.

**Le présent plan social est établi en langues allemande, française et italienne. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prévaut sur les traductions.**

09.2020 La Poste Suisse SA  
Wankdorffallee 4  
3030 Berne

poste.ch

**LA POSTE** 