CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Pour les coursiers à vélo et les services coursiers urbains

SWISSMESSENGERLOGISTIC SML

syndicom

État au 1er janvier 2025

Table des matières

Indications 3

Préambule 4

1. Champ d'application 5
Art. 1 Champ d'application territorial 5
Art. 2 Champ d'application entrepreneurial 5
Art. 3 Champ d'application personnel 5
Art. 4 Conventions d'affiliation et d'entreprise 5

2. Dispositions relatives au contrat de travail 6
Art. 5 Conclusion du contrat de travail 6
Art. 6 Relation CCT – CIT 6
Art. 7 Temps d'essai 6
Art. 8 Rapports de travail à durée déterminée 7
Art. 9 Fin des rapports de travail 7

3. Obligations générales de l'employé 9
Art. 10 Obligation de diligence, de fidélité et de discrétion 9

4. Réglementations du temps de travail et suppléments de salaire 10
Art. 11 Temps du travail 10
Art. 12 Enregistrement du temps de travail / planification des services 10
Art. 13 Heures supplémentaires et travail supplémentaire 10
Art. 14 Pauses 11
Art. 15 Travail du dimanche et travail lors d'un jour férié 11
Art. 16 Travail de nuit 12

5. Salaire, frais, suppléments et service de piquet 13
Art. 17 Salaire minimum 13
Art. 18 Frais 14
Art. 19 Service de piquet 14
Art. 20 Versement du salaire 14
Art. 21 Allocations pour enfants et de naissance 14

6. Maladie, accident, maternité, décès 15
Art. 22 Principes sur la protection de la santé 15
Art. 23 Obligation d'annonce et certificat médical 15
Art. 24 Versement du salaire en cas de maladie 15
Art. 25 Versement du salaire en cas de maternité 15
Art. 26 Versement du salaire en cas d'accident 16

7. **Service militaire, protection civile et service civil** 17
Art. 27 Versement du salaire 17

8. **Décès** 18
Art. 28 Paiement du salaire après le décès 18

9. **Vacances et congé** 19
Art. 29 Vacances 19
Art. 30 Réduction des vacances 19
Art. 31 Prise des vacances 19
Art. 32 Jours fériés 20
Art. 33 Absences payées 20
Art. 34 Congé pour assumer une charge publique 20
Art. 35 Congé pour l'exercice de fonctions syndicales 21
Art. 36 Congé maternité / congé paternité 21
Art. 37 Congé non payé 21
Art. 38 Perfectionnement 21

10. **Autres obligations de l'employeur** 22
Art. 39 Protection des données 22

11. **Différends entre employeur et employé** 23
Art. 40 Processus en cas de différends 23

12. **Mesures en cas de problèmes économiques ou structurels** 24
Art. 41 Principe 24
Art. 42 Plan social 24

13. **Partenariat social** 25
Art. 43 Principe 25
Art. 44 Paix du travail 25
Art. 45 Négociations salariales 25
Art. 46 Processus pour le règlement de conflits 25

14. **Contribution CCT ordinaire, exécution et contribution aux coûts d'exécution** 26
Art. 47 Commission paritaire (CP) 26
Art. 48 Contribution CCT ordinaire / contribution aux coûts d'exécution 26
Art. 49 Domicile légal et for juridique 26

15. **Dispositions finales** 27
Art. 50 Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation 27
Art. 51 Régime sans convention 27

Indications

La version allemande de la présente CCT correspond à la langue de négociation. Par conséquent, la version allemande fait foi et doit donc être considérée comme contraignante. Toutes les autres versions sont des traductions basées sur la version originale en allemand.

Le langage épicène n'étant pas appliqué dans ce document, il est précisé que toute désignation de personne, de statut ou de fonction s'entend indifféremment au féminin et au masculin.

Préambule

Dans l'intérêt des parties à la convention, la présente CCT a pour but:

De fixer sous leur responsabilité partagée des conditions de travail et d'embauche modernes, de garantir les emplois et l'évolution sociale et économique de la branche, de garantir l'égalité et l'égalité de traitement des employés, de poursuivre un partenariat social durable, de consolider la coopération entre les parties à la convention et de fixer des mesures pour la résolution des conflits.

Les parties à la convention sont convaincues que les tâches à assumer dans la branche Coursiers peuvent être résolues au mieux dans l'esprit d'un véritable partenariat social. A cette fin et dans le but de maintenir le plein emploi et la paix du travail dans la branche Coursiers, elles s'engagent à se soutenir mutuellement selon les principes de la bonne foi.

Les employés ne peuvent pas faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en raison de caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'origine, la langue etc., en particulier en référence à l'état civil, la situation familiale ou la grossesse. L'interdiction de discrimination vaut notamment pour la mise au concours de postes, l'embauche, la répartition des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement, la promotion et le licenciement. Des mesures appropriées à la réalisation de l'égalité effective ne présentent aucune discrimination. L'employeur veille à la sauvegarde de l'intégrité personnelle de ses employés sur le lieu de travail. Ses employés sont tenus de respecter la dignité des femmes et des hommes sur le lieu de travail, notamment concernant les questions sexuelles.

Les parties à la convention respectent la liberté syndicale. L'exécution de cette CCT ne doit pas violer la liberté syndicale (liberté de l'appartenance ou non à une des associations professionnelles signataires).

Les parties à la convention ont pour but de déclarer la présente CCT de force obligatoire.

Champ d'application

Art. 1 Champ d'application territorial

La CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains est valable sur tout le territoire suisse.

Art. 2 Champ d'application entrepreneurial

La CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains est valable pour toutes les entreprises et parties d'entreprise (employeur) dont l'activité consiste principalement à préparer et à fournir des services coursiers et/ou à procurer de tels services.

Les fournisseurs privés de prestations Coursier, Express et Colis soumis à la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains engagent leurs sous-traitants, par écrit, à respecter pleinement ces dispositions CCT. Ils en répondent solidairement.

Art. 3 Champ d'application personnel

La CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains s'applique à tous les collaborateurs et collaboratrices des entreprises qui y sont soumises.

Sauf accord contraire mentionné dans le contrat individuel de travail, cette CCT ne s'applique pas aux:

- membres de la direction inscrits au registre du commerce.

Art. 4 Conventions d'affiliation et d'entreprise

L'affiliation formelle à la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains n'est possible pour les employeurs de la branche qu'avec l'accord des parties signataires de la convention.

Dispositions relatives au contrat de travail

Art. 5 Conclusion du contrat de travail

Les prestataires de services coursiers soumis à la CCT concluent avec chaque employé dans le champ d'application de la CCT un contrat individuel de travail (CIT) sur la base de cette CCT.

Le CIT règle au moins:
- le nom des parties signataires;
- le début des rapports de travail;
- le salaire et d'éventuels suppléments de salaire;
- la durée du temps d'essai;
- pour les rapports de travail à durée déterminée, leur durée;
- le taux d'occupation (TO);
- les limites du domaine d'activité pour les TO flexibles;
- le lieu de travail;
- l'activité.

L'employé reçoit à la conclusion du CIT un exemplaire de la CCT avec les annexes y relatives et en confirme la réception par sa signature.

Art. 6 Relation CCT – CIT

Toute modification des dispositions normatives de la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains induit automatiquement l'adaptation des CIT, pour autant qu'il s'agisse d'une adaptation en faveur des employés. S'il s'agit toutefois d'une modification en leur défaveur, l'adaptation des CIT intervient en respectant le délai de la résiliation.

Toute modification de la CCT est communiquée par écrit dans les meilleurs délais aux employé·e·s.

Art. 7 Temps d'essai

Le temps d'essai dure trois mois. Un temps d'essai plus court ou son renoncement peuvent être convenus dans le CIT.

Art. 8 Rapports de travail à durée déterminée

Les rapports de travail sont réputés à durée indéterminée si le CIT ne prévoit pas de limitation.

Si des rapports de travail à durée déterminée se poursuivent tacitement après l'échéance de la durée convenue, ils se transforment en rapports de travail à durée indéterminée.

Des rapports de travail à durée déterminée durent au maximum 18 mois. S'ils durent plus longtemps, ils se transforment en rapports de travail à durée indéterminée.

Des CIT à durée déterminée peuvent être prolongés tout au plus une seule fois, à condition que la durée totale de trois ans ne soit pas dépassée.

Les rapports de travail à durée déterminée sont pris en compte pour le calcul de la durée de l'engagement, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption de plus d'un an.

Art. 9 Fin des rapports de travail

Les rapports de travail à durée déterminée s'achèvent sans résiliation.

Les rapports de travail à durée indéterminée peuvent être terminés par une résiliation. La résiliation doit se faire par écrit, c.-à-d. avec une signature juridiquement valable. Sur demande, la résiliation de la partie qui résilie doit être motivée par écrit.

Les délais ci-après s'appliquent aux rapports de travail résiliés aussi bien par l'employeur que par l'employé:
- pendant le temps d'essai: 7 jours;
- pendant la première année de service: un mois pour la fin d'un mois;
- après la première année de service: deux mois pour la fin d'un mois;
- dès la troisième année de service: trois mois pour la fin d'un mois.

L'employeur et l'employé peuvent terminer à tout moment les rapports de travail d'un commun accord, par un contrat de résiliation. Le contrat de résiliation nécessite la forme écrite.

Avant un congé ordinaire donné pour des raisons imputables à l'employé (prestations insuffisantes, comportement inapproprié), une discussion doit être menée avec l'employé dans le but d'entendre la personne visée par les reproches. La résiliation doit intervenir par écrit et doit être motivée au besoin.

Pour de justes motifs, les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps, aussi bien par l'employeur que par l'employé. Le congé avec effet immédiat doit être motivé par écrit si l'autre partie en fait la demande. Sont notamment considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé de poursuivre les rapports de travail.

Pour les membres d'organes de participation au sein du syndicat ou de l'entreprise, le délai de résiliation individuel se prolonge de deux mois, en respectant un délai de résiliation de six mois au maximum.

Pendant le délai de résiliation, des possibilités d'intervention normales doivent être garanties.

Obligations générales de l'employé

Art. 10 **Obligation de diligence, de fidélité et de discrétion**

Les employés doivent exécuter les tâches qui leur incombent de manière scrupuleuse et défendre les intérêts légitimes de l'employeur.

Les employés s'engagent, pendant la durée des rapports de travail et après leur résiliation, à observer la plus grande discrétion sur toutes les affaires concernant l'entreprise de l'employeur et ses clients. L'obligation de fournir des renseignements à une autorité est réservée.

Les employés sont soumis, pendant la durée des rapports de travail et après leur résiliation, au secret postal conformément à l'art. 321ter du Code pénal suisse du 21 décembre 1937.

Réglementations du temps de travail et suppléments de salaire

Art. 11 Temps de travail

Le temps de travail réglementaire est défini par une durée annuelle du travail. La durée annuelle du travail se base sur une durée ordinaire moyenne de 42,5 heures par semaine. Elle s'élève à 2216 heures.

La durée maximale de travail est régie par la loi sur le travail (LTr) et les ordonnances y relatives (OLT 1–5).

Pour les employés à temps partiel et ceux rémunérés à l'heure ou par d'autres systèmes de rémunération, le temps de travail réglementaire est calculé sur la base de la durée ordinaire de travail.

L'horaire de travail ordinaire s'étend du lundi au vendredi, de 6h00 à 23h00, et le samedi, de 7h00 à 23h00.

Du samedi à 23h00 au dimanche à 23h00, il est interdit d'employer des travailleurs.

Les exceptions et les suppléments sont réglés aux art. 15 et 16.

Art. 12 Enregistrement du temps de travail / planification des services

Les heures travaillées doivent être enregistrées de manière appropriée, de sorte que le respect des dispositions légales et de la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains puisse être contrôlé.

Le fournisseur de services coursier définit les plans de service. Le nombre et l'emplacement des interventions de travail dépendent des besoins de l'entreprise et tiennent compte autant que possible des souhaits de l'employé. Les plans de services doivent être annoncés au plus tard 14 jours avant le service planifié. En règle générale, les interventions de travail ne peuvent pas être inférieures à trois heures. Des interventions de travail plus courtes doivent être convenues avec l'employé.

Art. 13 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Les employés sont tenus d'effectuer du travail supplémentaire dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de l'exiger.

Les heures supplémentaires et le temps supplémentaire doivent être prescrits par le service compétent ou être approuvés après coup comme tels.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire contractuel. Les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées dans les six mois qui suivent par du temps libre de durée égale sont rémunérées après échéance de cette période par un supplément de 25 %.

Des durées hebdomadaires de travail de plus de 45 heures sont dédommagées par un supplément de 25 %.

Les employés à temps partiel ne peuvent pas être astreints régulièrement ou sans accord préalable à fournir des heures supplémentaires sur une longue durée.

En cas de résiliation des rapports de travail, les éventuelles heures supplémentaires doivent être compensées pendant le délai de résiliation par du temps libre. Si ce n'est pas possible, elles doivent être payées.

Art. 14 Pauses

Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins:
- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
- une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
- une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

Les pauses valent comme temps de travail si l'employé ne peut pas quitter son poste de travail.

Art. 15 Travail du dimanche et travail lors d'un jour férié

Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation, à condition qu'elles soient indispensables pour des motifs techniques ou économiques. Le travail du dimanche temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. Sont considérées comme travail du dimanche régulier les interventions pendant plus de six dimanches et/ou jours fériés légaux assimilés à un dimanche effectuées par année civile.

Un supplément de salaire de 50 % doit être payé à l'employé en cas de travail du dimanche temporaire. Le SECO autorise le travail du dimanche régulier ou périodique, les autorités cantonales autorisent le travail du dimanche temporaire. L'employeur ne peut pas solliciter l'employé à travailler le dimanche sans son consentement.

Le travail du dimanche nécessite l'autorisation des offices compétents de la Confédération et du canton conformément aux dispositions légales. De plus, des suppléments doivent être versés conformément aux dispositions prévues en la matière dans la loi sur le travail.

Pour les services de coursier, le travail régulier du dimanche est rémunéré avec 5 % de supplément de salaire. Le travail temporaire du dimanche est rémunéré selon la loi sur le travail.

Le jour de la fête nationale est assimilé à un dimanche. Les cantons peuvent assimiler à un dimanche huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions.

Art. 16 Travail de nuit

Des dérogations à l'interdiction du travail de nuit nécessitent une autorisation. Le travail de nuit régulier ou périodique est soumis à l'autorisation lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable. Le travail de nuit temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

Le travail de nuit régulier ou périodique est soumis à l'autorisation du SECO, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.

L'employeur ne peut pas exiger de ses employés de travailler de nuit sans leur consentement.

L'employeur doit payer un supplément de salaire d'au moins 25 % aux employés qui effectuent du travail de nuit à titre uniquement temporaire.

Les employés qui effectuent du travail de nuit à titre régulier ou périodique ont droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée du travail de nuit. Le temps de compensation doit être accordé dans le délai d'une année. Pour les employés qui travaillent régulièrement le soir ou le matin tout au plus une heure en début ou en fin de période de travail de nuit, la compensation peut aussi être octroyée sous forme de supplément de salaire. Restent réservés les art. 16 – 17e de la loi sur le travail (LTr).

Salaire, frais, suppléments et service de piquet

Art. 17 Salaire minimum

Le salaire minimum brut annuel pour les employés engagés à 100 % dépend de leur fonction et de leur formation. Les salaires minimaux suivants s'appliquent:

	RÉGION 1		RÉGION 2		RÉGION 3	
Cantons	BS, BL,GE, LU, ZH		AG, BE, SG, VD, ZG		Autres cantons	
Âge	> 20	< 20	> 20	< 20	> 20	< 20
Dispo/Admin	CHF 52 000	CHF 50 000	CHF 50 000	CHF 48 000	CHF 48 000	CHF 46 536
Coursiers	CHF 50 000	CHF 48 000	CHF 48 000	CHF 46 536	CHF 46 536	CHF 46 536
Coursiers Food	CHF 46 536					

Les personnes occupées à moins de 100 % ont droit à un salaire minimum réduit proportionnellement. Ce principe vaut aussi pour les salariés payés à l'heure ou dans d'autres systèmes salariaux.

Base pour le calcul des heures annuelles:
52,14 semaines à 42,5 heures = 2216 heures

Le décompte de salaire des employés rémunérés sur une base salariale horaire doit indiquer séparément l'indemnité de vacances comprise dans le salaire horaire brut, qui est payée en plus du salaire de base. Celle-ci s'élève à 8,33 % du salaire brut pour les employées ayant droit à 4 semaines de vacances et à 10,64 % pour ceux ayant droit à 5 semaines de vacances.

Si les contrats individuels de travail prévoient exclusivement une participation au chiffre d'affaires, son montant ne doit pas être inférieur à celui du salaire minimum (sans indemnité de vacance ni indemnité lors d'un jour férié), qui aurait été obtenu pendant le temps de travail accompli durant cette période, en tenant compte des taux qui figurent dans l'annexe 2.

Le salaire minimum légal fixé par les cantons doit être respecté.

Art. 18 Frais

Les frais occasionnés sont remboursés dans leur totalité.

Si un employé utilise en accord avec l'employeur son véhicule privé et/ou son téléphone portable, les dédommagements suivants s'appliquent:

- Vélo CHF 0.50 par heure de travail
- Moto CHF 0.40 / km
- Voiture CHF 0.70 / km
- Téléphone portable CHF 0.15 par heure de travail

Art. 19 Service de piquet

Le service de piquet est rétribué par un dédommagement forfaitaire de Fr. 8.– par heure. Le forfait s'élève à Fr. 30.– au moins par service de piquet.

Art. 20 Versement du salaire

Le salaire est versé chaque mois, sous réserve d'une retenue conformément à l'art. 323a du Code des obligations (CO).

Le décompte de salaire est établi avec mention des déductions et des allocations. L'employé s'assure sans délai de l'exactitude du versement. Il/elle fait part de ses réclamations ou objections dans un délai approprié.

Art. 21 Allocations pour enfants et de naissance

Les allocations pour enfants et de naissance sont versées selon les dispositions légales applicables.

Maladie, accident, maternité, décès

Art. 22 Principes sur la protection de la santé

L'employeur est tenu de protéger la santé des employés. A cet effet et pour éviter les maladies et les accidents professionnels, il prend toutes les mesures techniques et pratiques dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données. Il tient tout particulièrement compte des besoins de protection des femmes enceintes.

Art. 23 Obligation d'annonce et certificat médical

En cas de maladie ou d'accident, les employés en informent sans délai l'employeur.

En cas d'empêchement de travailler de plus de deux jours civils pour cause de maladie ou d'accident, l'employé doit remettre spontanément un certificat médical à l'employeur, au plus tard le troisième jour. Exceptionnellement, l'employeur peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.

Art. 24 Versement du salaire en cas de maladie

L'employeur assure ses employés avec une indemnité journalière en cas de maladie, qui correspond à 80 % du salaire brut et pour une durée maximale de prestations de 730 jours sur une période de 900 jours. Les primes d'assurance sont supportées au moins pour moitié par l'entreprise. Durant le délai d'attente, l'employeur verse 80 % du salaire afférent à l'incapacité de travailler.

En l'absence d'un certificat médical le premier jour de maladie, l'employeur peut définir au maximum deux jours de carence.

Art. 25 Versement du salaire en cas de maternité

Le début et la fin de l'indemnisation 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). Par conséquent, le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement.

Le versement du salaire en cas d'incapacité de travail due à une grossesse est régi par les dispositions sur le versement du salaire en cas de maladie.

Art. 26 Versement du salaire en cas d'accident

Les employés sont assurés contre les conséquences d'accidents et de maladies professionnelles selon les prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

Les employés, dont le temps de travail hebdomadaire contractuel comporte au moins 8 heures, sont aussi assurés contre les conséquences d'accidents non professionnels.

Le droit au versement du salaire en cas d'accident se base sur les dispositions de la loi sur l'assurance-accidents.

Service militaire, protection civile et service civil

Art. 27 Versement du salaire

Les dispositions légales s'appliquent. Pendant le service d'instruction de base obligatoire et l'obligation de servir, les prestations sont versées selon le régime des APG en vigueur selon le décompte de la caisse de compensation cantonale.

Le service civil et le service long sont en principe assimilés au service militaire. Ils sont soumis aux mêmes dispositions que l'école de recrue dans le régime des APG concernant le droit au maintien du paiement du salaire et sa durée.

Pour les services militaires volontaires (cours alpin, cours de ski, courses sportives, etc.) qui, à titre exceptionnel, ne sont pas décomptés comme jours de vacances, le collaborateur / la collaboratrice n'a pas droit au maintien du paiement du salaire, mais uniquement aux éventuelles prestations APG.

La protection civile, ainsi que le service miliaire ou le service de la Croix-Rouge accompli par des membres féminins de l'armée sont assimilés au service militaire obligatoire. L'indemnité est versée conformément à la LAPG en vigueur, selon le décompte de la caisse de compensation cantonale.

Les allocations pour perte de gain versées par l'APG reviennent à l'employeur proportionnellement au maintien du paiement du salaire.

Décès

Art. 28 Paiement du salaire après le décès

Au décès d'un employé, l'employeur verse aux survivants un montant total correspondant au sixième du salaire annuel. Les survivants sont, dans l'ordre:

- époux ou partenaires enregistrés;
- enfants mineurs ou en formation;
- conjoints, s'ils ont vécu au moins cinq ans dans le même ménage avec l'employé défunt ou ont conclu un contrat de partenariat écrit;
- autres personnes, envers lesquelles l'employé remplissait une obligation d'entretien.

Vacances et congés

Art. 29 Vacances

Les employés ont droit aux vacances payées suivantes par année civile:

- jusqu'à 20 ans révolus: 25 jours de travail;
- de 20 ans révolus à 50 ans révolus: au moins 20 jours de travail;
- après 50 ans révolus: 25 jours de travail.

Les jours fériés qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances pris.

En cas d'engagement ou de démission, respectivement licenciement de l'employé en cours d'année civile, les vacances sont accordées au pro rata.

Art. 30 Réduction des vacances

Lorsqu'au cours d'une année de service, l'employé est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à un mois au total au cours d'une année de service et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, prise d'un congé-jeunesse, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.

Les vacances d'une collaboratrice ne peuvent être réduites par l'employeur en cas d'incapacité de travail jusqu'à deux mois liée à sa grossesse ou parce qu'elle a touché l'allocation de maternité, conformément à la LAPG.

Art. 31 Prise des vacances

Les vacances doivent être prises en principe durant l'année civile. Au moins deux semaines de vacances doivent être prises de manière consécutive.

L'employeur décide à quel moment les vacances doivent être prises, mais il tient compte des souhaits de l'employé pour autant que cela soit compatible avec les intérêts de l'entreprise.

La maladie et l'accident n'interrompent les vacances que s'ils sont annoncés à l'employeur aussi rapidement que possible, c.-à-d. dans les 24 heures, et qu'ils sont attestés par un certificat médical dans un délai utile.

Art. 32 Jours fériés
L'employé a droit à neufs jours fériés payés par année civile (fête nationale comprise).

Art. 33 Absences payées
Pour des raisons familiales ou des événements particuliers, il est accordé un congé équivalant à:
- pour son propre mariage: 3 jours;
- en cas de décès du conjoint, du concubin, d'un enfant, d'un des parents ou d'autres proches: jusqu'à 3 jours;
- après l'adoption, pour les parents adoptifs: 10 jours;
- pour son propre déménagement: 1 jour.

Ainsi que les absences payées suivantes si elles tombent sur un jour ouvrable:
- en cas de maladie grave subite du conjoint, du concubin, d'un des parents: jusqu'à 2 jours;
- en cas de maladie de ses propres enfants: selon les besoins;
- en cas d'affaires urgentes à régler pour les parents élevant seuls leurs enfants: jusqu'à 5 jours par année civile;
- pour le recrutement et la restitution de l'équipement militaire: à chaque fois 1 jour.

Art. 34 Congé pour assumer une charge publique
L'employeur autorise l'employé à assumer une charge publique. L'employé informe l'employeur d'une éventuelle candidature et discute avec lui des conséquences sur les rapports de travail.

Si l'exercice de la charge publique a lieu pendant le temps de travail, l'employé demande à temps un congé à l'employeur.

L'employeur et l'employé conviennent d'un congé payé ou non payé, en tenant compte des intérêts de l'entreprise et de ceux de l'employé.

Art. 35 Congé pour l'exercice de fonctions syndicales
Les membres élus d'un comité d'entreprise ou de branche de syndicom se voient accorder le temps effectif requis pour l'exercice d'activités syndicales. Le congé est de 4 jours au maximum par année civile. Les autres membres du syndicat ont droit à 2 jours au maximum par année civile pour participer à des conférences d'entreprise ou de branche. Le financement intervient via le fonds paritaire.

Art. 36 Congé maternité / congé paternité
Le congé maternité se base sur les dispositions légales.

Les employés ont droit à un congé paternité payé d'une semaine. Le congé paternité doit être pris dans le délai d'un an à compter de la naissance de l'enfant.

Art. 37 Congé non payé
Pour autant que les circonstances professionnelles le permettent, l'employeur peut accorder un congé non payé sur demande écrite.

Durant le congé non payé, l'étendue de la couverture d'assurance dépend des dispositions légales et contractuelles. Dès que la couverture d'assurance cesse et que la possibilité existe de souscrire de manière facultative à une assurance, les primes y relatives sont à la charge de l'employé.

Art. 38 Perfectionnement
L'employeur encourage ses employés à se perfectionner et les soutient dans cette démarche, afin de préserver leur mobilité professionnelle et leur employabilité sur le marché du travail. Le perfectionnement doit élargir les compétences professionnelles, personnelles et sociales de l'employé.

Autres obligations de l'employeur

Art. 39 Protection des données

L'employeur veille à la protection des données personnelles de ses employés. Il prend à cet effet toutes les mesures requises selon l'état de la technique pour empêcher l'accès non autorisé aux données personnelles et leur traitement non justifié. Les données recueillies en relation avec les rapports de travail ne peuvent pas être vendues ni transmises à des tiers.

Pour le reste, les dispositions relatives à la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD) s'appliquent.

Différends entre employeur et employé

Art. 40 Processus en cas de différends

En cas de différends entre employeur et employé, les deux parties cherchent un consensus dans le cadre d'une discussion directe.

En cas de conflits entre l'employeur et l'employé, la commission paritaire est saisie.

Mesures en cas de problèmes économiques ou structurels

Art. 41 Principe

En cas de problèmes économiques ou structurels, l'employeur s'engage à éviter si possible les licenciements en introduisant à temps des mesures de maintien de l'emploi.

Sont notamment comprises comme mesures:
- poursuite de l'occupation à l'interne de l'entreprise dans le cadre de ce qui peut être exigé;
- réduction négociée à l'amiable du temps de travail individuel avec incidence complète ou partielle sur le salaire;
- promotion de congés non payé;
- octroi de congés intégralement ou partiellement payés pour des affectations d'essai hors de l'entreprise;
- examen d'une retraite anticipée complète ou partielle convenue à l'amiable.

Art. 42 Plan social

Le plan social est un accord conclu entre l'employeur et les employés pour fixer des mesures visant à éviter les licenciements, afin d'atténuer leur nombre et leurs conséquences. Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

L'employeur négocie le plan social avec les organisations de travailleurs signataires de la convention collective de travail. Si les parties ne peuvent pas se mettre d'accord sur un plan social, un tribunal arbitral doit être désigné. Le tribunal arbitral établit un plan social conformément aux réglementations d'arbitrage. La constitution du tribunal arbitral est régie par les art. 353 ss. du Code pénal suisse du 19 décembre 2008 (CP).

Partenariat social

Art. 43 Principe

Les parties à la convention engagent leurs membres au respect de la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains. Si une des parties à la CCT estime qu'une question importante concernant les rapports contractuels doit être clarifiée pendant la durée de validité de la convention ou si elle demande une modification des dispositions conventionnelles (CCT et annexes), les parties à la CCT s'engagent à discuter de ces questions et à trouver une solution en toute bonne foi. En l'absence d'un accord et tant qu'aucune nouvelle solution n'a été trouvée et n'est entrée en vigueur, les dispositions en vigueur continuent à s'appliquer.

Art. 44 Paix du travail

Les parties à la convention s'engagent:
- à respecter scrupuleusement la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains et à promouvoir la collaboration entre employeurs et employés;
- à chercher à résoudre sans délai les conflits qui menacent ou qui sévissent;
- à sauvegarder la paix du travail pendant toute la durée de la procédure de résolution du conflit et pendant la procédure devant la commission de conciliation paritaire (CCP);
- à renoncer à toute mesure de lutte pendant la durée d'application de la CCT.

Art. 45 Négociations salariales

Chaque partie à la CCT peut exiger, jusqu'au 30 septembre de l'année suivante, des négociations sur des adaptations de salaire qui entrent en vigueur au 1er janvier de l'année suivante. Les critères pour une adaptation de salaire sont l'accroissement de la productivité, le succès de l'entreprise, le fonctionnement du marché et l'évolution du coût du la vie (renchérissement). Le renchérissement se base sur l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation au mois d'octobre, ainsi que sur l'indice des primes d'assurance-maladie. L'adaptation salariale intervient sur le salaire de base individuel.

Art. 46 Processus pour le règlement de conflits

Si la tentative échoue de résoudre les différends par des négociations directes, chaque partie peut saisir la commission paritaire (CP) dans le cadre des dispositions.

Contribution CCT ordinaire, exécution et contribution aux coûts d'exécution

Art. 47 Commission paritaire (CP)
Les parties à la convention constituent une commission paritaire permanente.

Sa composition et ses tâches sont réglées dans un règlement qui fait partie intégrante de la CCT.

Art. 48 Contribution CCT ordinaire / contribution aux coûts d'exécution
L'employeur paie pour chaque employé une contribution CCT ordinaire de 2 centimes par heure de travail.

Les employés paient une contribution CCT ordinaire de 2 centimes par heure de travail.

L'employeur est responsable de son encaissement et de son virement à la commission paritaire.

Les parties à la convention délèguent à la commission paritaire la mise en œuvre et l'application de la CCT.

Une contribution aux coûts d'exécution est prélevée pour la mise en œuvre et l'application de la CCT.

Les contributions aux coûts d'exécution alimentent un fonds administré paritairement par les parties à la CCT.

Le règlement définit le montant de la contribution d'exécution et les autres dispositions y relatives.

Art. 49 Domicile légal et for juridique
Les parties au contrat reconnaissent Berne comme domicile légal et for juridique.

Dispositions finales

Art. 50 Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation
La CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains entre en vigueur le 1er mai 2019 pour une durée indéterminée.

Chaque partie au contrat peut résilier la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains dans un délai de 12 mois pour la fin d'une année civile, la première fois au 31 décembre 2020. La résiliation est valable pour toutes les parties à la CCT et doit se faire par écrit.

Art. 51 Régime sans convention
Dans le régime sans convention, les dispositions de la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains résiliée demeurent valables comme parties intégrantes des contrats individuels de travail. Des congés-modifications peuvent être prononcés au plus tôt six mois après l'expiration de la CCT pour coursiers à vélo et services coursiers urbains.

Tant qu'aucune partie à la CCT ne demande leur dissolution, les organes prévus dans la CCT demeurent dans le régime sans convention.

SWISSMESSENGERLOGISTIC SML
c/o Velokurier Biel GmbH
Case postale 1305, 2501 Bienne
info@swissmessengerlogistic.ch

syndicom
Syndicat des médias et de la communication
Monbijoustrasse 33, 3001 Berne
info@syndicom.ch