



Conditions d'engagement pour les personnes en formation à la Poste

Valable à compter du 1^{er} août 2024



Table des matières

Liste des abréviations	1
1 Droit applicable	2
2 Champ d'application.....	6
3 Définitions.....	7
3.1 Personnes en formation	7
3.2 Responsables régionales/responsables régionaux de formation professionnelle ..	7
3.3 Formatrices/formateurs en entreprise.....	7
3.4 Formatrices/formateurs pratiques.....	7
3.5 Lieux de formation	7
3.6 Domaines d'activité.....	7
3.7 Entreprises tierces.....	7
4 Rapports de formation, droits et obligations.....	8
4.1 Rapport entre les conditions d'engagement et le contrat de formation	8
4.2 Période d'essai	8
4.3 Lieu de la formation et lieu d'affectation	9
4.3.1 Lieu de la formation	9
4.3.2 Lieu d'affectation	9
4.4 Temps de travail	10
4.4.1 Principes.....	10
4.4.2 Enregistrement du temps de travail.....	10
4.4.3 Pausés non rémunérées	10
4.4.4 Travail supplémentaire ou heures supplémentaires et dispositions de protection	10
4.4.5 Dispositions de protection particulières pour les jeunes.....	11
4.4.6 Complément de salaire pour travail le soir	11
4.4.7 Travail de nuit, le dimanche et service de piquet	11
4.5 Vacances.....	12
4.5.1 Durée des vacances	12
4.5.2 Prise de vacances.....	12
4.5.3 Interruption des vacances	12

4.5.4	Réduction des vacances	12
4.5.5	Compensation et paiement des vacances	12
4.5.6	Jours fériés	13
4.6	Congés et absences.....	13
4.6.1	Congé de maternité	13
4.6.2	Congé de paternité	14
4.6.3	Garantie de retour.....	14
4.6.4	Absences payées.....	14
4.6.5	Congé non payé.....	15
4.7	Salaires de formation, indemnités et déductions	15
4.7.1	Généralités.....	15
4.7.2	Salaires de formation.....	16
4.7.3	Abonnement général.....	16
4.7.4	Primes.....	16
4.7.5	Allocations familiales	16
4.7.6	Remboursement des frais	16
4.7.7	Prime de fidélité	17
4.8	Empêchement de travailler	18
4.8.1	Obligation d'aviser, certificat médical.....	18
4.8.2	Médecin-conseil	18
4.8.3	Principes du maintien du versement du salaire	18
4.8.4	Prestations en cas de maladie	19
4.8.5	Assurance-maladie	20
4.8.6	Prestations en cas d'accident	20
4.8.7	Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile 21	
4.8.8	Visites chez le médecin, chez le dentiste et thérapies.....	21
4.9	Affaires sociales	21
4.9.1	Institutions sociales	21
4.9.2	Soutien social	21
4.9.3	Indemnisation des frais d'entretien.....	21
4.10	Sécurité au travail/Protection de la santé	22
4.11	Prévoyance professionnelle	22
4.12	Certificat de travail	22

4.13	Confidentialité	23
4.14	Don et acceptation de cadeaux	23
4.15	Activités lucratives accessoires et charges publiques	23
4.16	Devoir de diligence et de fidélité	24
4.17	Manquement aux obligations, notamment en matière de prestations et de comportement	24
4.18	Propriété intellectuelle	25
4.19	Vêtements de travail	26
4.20	Égalité de traitement	26
4.21	Protection de la personnalité	26
4.22	Protection des données et surveillance électronique	27
4.23	Cessation des rapports de travail	28
4.23.1	Cessation sans résiliation	28
4.23.2	Fin des rapports de formation par suite de résiliation.....	28
4.23.3	Prescriptions de forme	28
4.23.4	Utilisation d'un solde de temps	28
4.23.5	Désactivation de l'abonnement général	28
4.24	Continuation des rapports de formation	29
4.24.1	Prolongation des rapports de formation.....	29
4.24.2	Nouveau contrat d'engagement au terme de la formation	29
4.25	Différends entre l'employeur et la personne en formation	29
4.26	Droit de consultation accordé aux personnes en formation	29
5	Formation	30
5.1	Objectifs évaluateurs	30
5.2	Qualifications	30
5.3	Cours (en entreprise/interentreprises)	30
5.4	École professionnelle	31
5.4.1	Enseignement.....	31
5.4.2	Inscription à des cours facultatifs.....	31
5.4.3	Cours de formation continue.....	31
5.4.4	Cours de préparation à l'examen	31
5.4.5	Cours d'appui.....	31
5.4.6	Formation linguistique	32

5.4.7	Annulation de cours	32
5.4.8	Événements spéciaux	32
5.5	Conditions requises pour fréquenter une école professionnelle supérieure.....	32
5.6	Remboursement des frais de cours et des dépenses liées à la formation	32
5.6.1	Participation aux frais de formation et de soutien individuels.....	33
5.7	Participation aux frais de formation et de perfectionnement.....	34
6	Durée de validité	35
7	Annexe 1: Salaires de formation ¹	36
8	Annexe 2: Jours fériés assimilés à des dimanches.....	37

Liste des abréviations

al.	Alinéa
art.	article
let.	Lettre
APG	Allocations pour perte de gain
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)
s. / ss	et suivant / et suivants
CCT de travail	Convention collective
CO	Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations) (RS 220)
ch.	Chiffre

1 Droit applicable

Les contrats de formation sont soumis aux art. 344 à 346a CO, sauf disposition contraire des présentes conditions d'engagement. Si ni les art. 344 à 346a CO, ni les présentes conditions d'engagement ne contiennent de réglementation, les dispositions de la CCT Poste CH s'appliquent.

Les dispositions contraignantes de la loi fédérale sur la formation professionnelle et des ordonnances y afférentes, ainsi que des lois cantonales sur la formation professionnelle, demeurent réservées. En cas d'engagement en dehors de la Poste (La Poste Suisse SA ainsi que les sociétés du groupe et les sociétés en participation), les réglementations respectives s'appliquent.

2 Champ d'application

Les présentes conditions d'engagement s'appliquent aux collaboratrices et aux collaborateurs (ci-après: «personnes en formation») ayant conclu avec l'employeur l'un des contrats de formation suivants:

- a. Contrats d'apprentissage
 - Apprenties/apprentis de toutes professions
 - Apprenties/apprentis effectuant un préapprentissage ou une formation pratique
- b. Contrats de stages pour les personnes en filière maturité d'écoles de commerce ou d'écoles supérieures de commerce
- c. Contrats de stage pour les gymnasiennes/gymnasiens pour un stage commercial pratique et les filières duales (parcours de bachelor intégré à la pratique)

3 Définitions

3.1 Personnes en formation

Dans les conditions d'engagement pour les personnes en formation, les collaboratrices et les collaborateurs ayant conclu un contrat de formation sont généralement considérés comme personnes en formation.

3.2 Responsables régionales/responsables régionaux de formation professionnelle

Personnes servant d'interlocuteurs vis-à-vis des parents, des autorités cantonales et des personnes en formation et assumant pour la Poste la direction de l'ensemble de la formation (théorique/pratique).

3.3 Formatrices/formateurs en entreprise

Personnes assumant la responsabilité d'une formation pratique en bonne et due forme vis-à-vis de la Poste et des autorités de surveillance.

3.4 Formatrices/formateurs pratiques

Personnes chargées d'enseigner aux personnes en formation les connaissances spécifiques à leurs domaines d'activité ou aux différentes étapes de travail.

3.5 Lieux de formation

Lieux de travail stipulés dans les contrats de formation ou faisant partie intégrante des programmes de formation correspondants. Les lieux de formation sont synonymes du lieu de travail conformément à l'annexe 1, ch. 5.4 de la CCT Poste CH.

3.6 Domaines d'activité

Unités au sein de la Poste ou des entreprises tierces dans lesquelles les personnes en formation effectuent leur formation.

3.7 Entreprises tierces

Entreprises en dehors de la Poste dans lesquelles les personnes en formation effectuent des affectations à des fins de formation.

4 Rapports de formation, droits et obligations

4.1 Rapport entre les conditions d'engagement et le contrat de formation

1. Un contrat de formation écrit est conclu avec les personnes en formation sur la base des conditions d'engagement. Les contrats, conformément au ch. 2, let. a et b, doivent être approuvés par les autorités cantonales compétentes.
2. Les personnes en formation n'ayant pas encore atteint l'âge de 18 ans ne peuvent contracter, modifier ou supprimer des obligations contractuelles vis-à-vis de la Poste qu'avec le consentement de leur représentant(e) légal(e).
3. Les présentes conditions d'engagement pour les personnes en formation à la Poste font partie intégrante du contrat de formation. Lors de la conclusion du contrat, les personnes en formation confirment par leur signature qu'elles ont bien pris connaissance des présentes conditions d'engagement. Celles-ci peuvent être consultées à tout moment sur www.poste.ch/apprentissage ou sur le portail RH.
4. Toute modification apportée aux présentes conditions d'engagement conduit à une adaptation automatique du contrat de formation. Celles-ci entrent en vigueur à compter du 1^{er} août.
5. L'engagement peut dépendre du contenu de l'extrait du casier judiciaire ou de la déclaration relative aux antécédents judiciaires, ainsi que d'un examen médical d'aptitude. S'il le juge nécessaire, l'employeur est en droit d'exiger d'autres documents et de subordonner l'établissement des rapports de travail au résultat de ces clarifications.

4.2 Période d'essai

Les trois premiers mois du contrat de formation comptent comme période d'essai. Pour les contrats de formation selon le chiffre 2, lettre a, cette durée ordinairement maximale peut être exceptionnellement portée à six mois au plus, par un accord écrit conclu avant l'échéance de la période d'essai initiale; la prolongation est soumise à l'approbation de l'autorité cantonale.

4.3 Lieu de la formation et lieu d'affectation

4.3.1 Lieu de la formation

1. Afin de permettre une formation complète et moderne, les personnes en formation peuvent être affectées à différents lieux de formation. Cela requiert des personnes en formation une disposition à la flexibilité et à la mobilité. Le contrat de formation ne fixe généralement que le lieu de formation au début de la formation. Un changement du lieu de formation est communiqué à temps aux personnes en formation. En fonction du métier enseigné, il est possible que les personnes en formation doivent postuler à certaines affectations.
2. Si, suite au changement du lieu de formation, le temps de trajet du lieu de domicile vers le nouveau lieu de formation dépasse 60 minutes par trajet avec les transports publics, l'excédent est compté comme temps de travail. Est considéré comme temps de trajet devant être pris en compte la durée comprise entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée à l'arrêt de transports publics le plus proche. Si le temps de trajet compte comme temps de travail, il est attendu des personnes en formation qu'elles utilisent ce temps pour leur formation. Le ch. 4.9.3 peut s'appliquer alternativement, par accord mutuel.
3. L'employeur peut affecter les personnes en formation en dehors de la Poste, à des fins de formation.

4.3.2 Lieu d'affectation

1. Lorsque le lieu de formation et le lieu d'affectation attribué par l'employeur diffèrent, la prestation de travail est considérée comme fournie à l'extérieur, dès lors que les conditions suivantes sont remplies:

durée de trajet en transports publics depuis le lieu de formation (transports urbains compris, hors trajets à pied): plus de huit minutes ou une distance parcourue en véhicule à moteur depuis le lieu de formation (itinéraire routier le plus court, le plus direct): plus de huit kilomètres.

Il y a lieu d'emprunter en principe les transports publics. Exceptionnellement, pour autant que ce soit opportun et raisonnable, le véhicule à moteur est à utiliser. Le caractère opportun et raisonnable de cette utilisation est déterminé par la responsable régionale ou le responsable régional de formation professionnelle.

2. Lorsque la prestation de travail est fournie à l'extérieur au sens de l'alinéa 1 et que le temps de trajet entre le lieu de domicile et le lieu d'affectation est plus long que celui pour se rendre sur le lieu de formation, la différence compte comme temps de travail.

4.4 Temps de travail

4.4.1 Principes

1. Les personnes en formation sont soumises aux dispositions applicables de la loi sur le travail. La durée normale du travail pour les personnes en formation correspond aux dispositions en vigueur dans le domaine d'activité concerné. La durée moyenne normale du travail pour les personnes en formation est de 42 heures par semaine. Le ch. 4.4.1 al. 3 demeure réservé. La durée du travail ne peut excéder neuf heures par jour, ni la durée légale hebdomadaire maximale du travail applicable au lieu d'affectation.
2. Les personnes en formation sont en principe soumises, exception faite du temps maximal de travail quotidien de neuf heures, aux mêmes dispositions sur la durée du travail et aux mêmes réglementations en matière de congés et de pauses que les autres collaboratrices et collaborateurs du domaine d'activité concerné.
3. En cas d'affectation des personnes en formation dans des entreprises tierces sur la base de la CCT Poste CH, annexe 1, ch. 5.3, le temps de travail et les pauses sont régis par les dispositions du domaine d'activité de l'entreprise concernée.

4.4.2 Enregistrement du temps de travail

L'employeur veille à ce que les personnes en formation enregistrent leur temps de travail d'une manière appropriée et à ce que les soldes d'heures soient présentés d'une manière adaptée, afin de permettre le contrôle du respect des règles légales et des prescriptions des présentes conditions d'engagement.

4.4.3 Pauses non rémunérées

Pour une durée de travail quotidienne supérieure à sept heures, une pause d'au moins une demi-heure doit être observée.

4.4.4 Travail supplémentaire ou heures supplémentaires et dispositions de protection

1. Le travail supplémentaire et les heures supplémentaires des personnes en formation doivent être évités dans la mesure du possible. Lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, les heures supplémentaires et le travail supplémentaire effectués doivent être compensés par un congé de même durée dans un délai maximal de trois mois.
2. Il est interdit d'employer les personnes en formation pour assurer la suppléance ou le remplacement de collaboratrices et collaborateurs formés ou de les affecter à des services de piquet, à moins que ce ne soit à des fins de formation.

4.4.5 Dispositions de protection particulières pour les jeunes

Les jeunes (personnes en formation jusqu'à 18 ans révolus) sont en outre soumis aux dispositions de protection suivantes:

1. Pour les jeunes, la durée quotidienne de travail ne doit pas dépasser celle des autres collaboratrices et collaborateurs ni être supérieure à neuf heures. Font exception les journées comprenant des heures de déplacement comptées comme heures de travail.
2. La durée quotidienne de travail des personnes en formation, y compris les pauses, doit être comprise dans une période de douze heures au plus. Les jeunes doivent disposer d'un repos quotidien d'au moins douze heures consécutives.
3. Les limites du temps de travail du jour et du soir suivantes doivent être respectées: pour les jeunes jusqu'à 16 ans révolus: de 6h à 20h; pour les jeunes plus âgés: de 6h à 22h. Cette limite doit être rapportée à 20h au plus tard la veille des journées de cours à l'école professionnelle, de cours interentreprises ou de cours spécifiques à l'entreprise.
4. L'emploi de personnes en formation en dehors de ces limites horaires du travail de jour et du soir ou durant le dimanche ou les jours fériés n'est autorisé que si c'est indispensable à leur formation. La Poste Suisse SA ne permet aux personnes en formation d'effectuer du travail supplémentaire que dans des cas exceptionnels justifiés et d'entente avec les responsables régionaux de formation professionnelle. Les jeunes jusqu'à 16 ans révolus ne doivent en aucun cas fournir du travail supplémentaire, à partir de 16 ans révolus, le travail supplémentaire n'est admis que durant les jours ouvrables et dans les limites horaires du travail de jour et du soir jusqu'à 22h00.

4.4.6 Complément de salaire pour travail le soir

1. Si les personnes en formation sont tenues de travailler entre 20 et 23 heures, elles perçoivent un supplément de salaire de 7 francs par heure, au prorata.
2. Les pauses durant lesquelles les personnes en formation ne sont pas autorisées à quitter leur poste de travail et les pauses rémunérées durant le temps de travail du soir doivent être prises en compte dans le calcul du temps de travail du soir donnant droit au supplément de salaire.

4.4.7 Travail de nuit, le dimanche et service de piquet

Si des personnes en formation sont exceptionnellement occupées à des fins de formation pour du travail de nuit, du dimanche ou de service de piquet, elles ont droit aux allocations en conséquence.

Le montant de ces allocations se fonde sur la CCT Poste CH en vigueur.

4.5 Vacances

4.5.1 Durée des vacances

1. Les personnes en formation ont droit à sept semaines de vacances par année.
2. En cas de début et/ou fin des rapports de formation en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit proportionnellement, au prorata.

4.5.2 Prise de vacances

1. Les vacances doivent en principe être prises durant l'année civile concernée. Elles doivent comprendre au moins une fois par an deux semaines consécutives. Les vacances sont prises en principe durant les vacances scolaires.
2. La personne en formation doit être entendue avant la fixation des dates de vacances. Ses souhaits sont pris en compte dans la mesure où l'exploitation le permet. Les vacances sont fixées de manière à ne pas provoquer d'absences aux cours. Si aucun accord ne peut être trouvé, il appartient à l'employeur de fixer les dates des vacances.

4.5.3 Interruption des vacances

Si une personne en formation tombe malade ou a un accident durant ses vacances, les jours de vacances correspondants lui sont octroyés ultérieurement pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- Il n'est plus possible de profiter des vacances en raison de la maladie/l'accident, et
- la maladie/l'accident est signalé(e) à l'employeur dès que possible et attesté(e) médicalement.

4.5.4 Réduction des vacances

Une éventuelle réduction du droit aux vacances intervient sur la base de l'art. 329b CO, l'année civile constituant la base de calcul de la réduction des vacances. Le présent point ne s'applique pas dans le cadre d'un congé non payé d'une durée maximale d'un mois.

4.5.5 Compensation et paiement des vacances

1. Les vacances ne peuvent en principe être compensées par des prestations en argent qu'à la cessation des rapports de formation, pour autant que la prise des vacances ait été impossible ou inexigible pendant la durée des rapports de formation.
2. En cas de résiliation des rapports de formation par la personne en formation ou de résiliation par l'employeur en raison d'une faute de la personne en formation, les jours de vacances pris en trop peuvent être compensés avec le salaire, pour autant que la prise des vacances n'ait pas été ordonnée par l'employeur.

4.5.6 Jours fériés

1. L'employeur octroie aux personnes en formation un total de neuf jours fériés payés, définis à l'annexe 2 CCT Poste CH. Les jours fériés au lieu de formation sont déterminants.
2. Dans les cantons où il existe moins de neuf jours fériés assimilés aux dimanches, les personnes en formation peuvent, à la place, prendre des jours chômés supplémentaires jusqu'à concurrence du maximum de neuf jours. Ces jours sont pris avec l'accord de l'employeur.
3. Si des jours fériés au sens de l'annexe 2 CCT Poste CH tombent un dimanche ou un jour de semaine chômé pour la personne en formation, celle-ci a le droit de prendre ces jours fériés ultérieurement.
4. La prise ultérieure de jours fériés en raison d'un empêchement de fournir la prestation de travail au sens de l'art. 324a CO (p. ex. en raison d'une maladie, d'un accident, d'une grossesse, du service militaire) est exclue. Les jours fériés qui tombent durant un congé non payé sont considérés comme pris.
5. Les jours fériés supplémentaires doivent être soit anticipés ou rattrapés (compensation d'heures), soit compensés par les heures en solde positif, soit donner lieu à une réduction de salaire correspondante. Le solde de vacances ne peut être utilisé à cette fin qu'à la demande de la personne en formation.
6. Lorsque des jours fériés au sens de l'annexe 2 CCT Poste CH tombent durant les vacances, ils ne comptent pas comme jours de vacances.
7. Si des jours fériés tombent lors de jours de cours à l'école professionnelle ou de cours interentreprises dans une localité non soumise à la réglementation au sens de l'annexe 2 CCT Poste CH, il convient d'assister à la journée de cours de l'école professionnelle ou d'autres cours. Un supplément est octroyé pour le travail le dimanche. Le jour férié peut être compensé un autre jour.
8. En cas d'affectation des personnes en formation dans des entreprises tierces sur la base de la CCT Poste CH, annexe 1, ch. 5.3, les jours fériés sont régis par les dispositions de l'entreprise concernée.

4.6 Congés et absences

4.6.1 Congé de maternité

1. Les personnes en formation de sexe féminin ont droit à un congé de maternité payé de 18 semaines. Le versement du salaire est maintenu à hauteur de 100% du salaire net pour la durée du congé de maternité.
2. Les allocations pour perte de gain (APG) sont acquises à l'employeur.

4.6.2 Congé de paternité

1. Les personnes en formation de sexe masculin ont droit à un congé de paternité payé de quatre semaines. Deux semaines du congé de paternité payé doivent être prises au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant. Les deux semaines restantes doivent être prises au cours de l'année suivant la naissance de l'enfant.

4.6.3 Garantie de retour

Les personnes en formation qui prennent un congé au sens du ch. 4.6.1 (congé de maternité) et du ch. 4.6.2 (congé de paternité) bénéficient d'une garantie de retour au poste de travail initial aux conditions prévues actuellement.

4.6.4 Absences payées

Les personnes en formation ont droit à des congés payés lors de certains événements conformément à la liste ci-dessous.

Événement	Absences payées
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	Une semaine
d. Participation au mariage des parents, enfants ou frères et sœurs;	Un jour
e. Pour les parents, à des fins d'accomplissement d'affaires qui ne peuvent être reportées, qui concernent directement l'enfant/les enfants et requièrent la présence d'un ou des deux parents.	Jusqu'à cinq jours par année civile
f. Maladie soudaine de la conjointe ou du conjoint, de la partenaire enregistrée ou du partenaire enregistré ou d'un enfant (selon art. 324a CO).	Au maximum trois jours par cas, en général pour trouver une solution alternative permettant d'assurer la prise en charge
g. Prise en charge d'un membre de la famille, du/de la partenaire atteint(e) dans sa santé (art. 329h CO).	Jusqu'à trois jours par événement et dix jours par an

h. En cas de décès du/de la partenaire, du père, de la mère, d'une sœur, d'un frère ou d'un enfant. Si le décès survient durant les vacances, les jours de vacances peuvent être rattrapés.	Jusqu'à une semaine
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 personne en formation
j. Pour régler des formalités immédiatement liées au décès d'un proche	Jusqu'à deux jours
k. Propre déménagement	Un jour

En cas d'affectation des personnes en formation dans des entreprises tierces sur la base de la CCT Poste CH, Annexe 1, ch. 5.3, les absences payées sont régies par les dispositions de l'entreprise concernée.

4.6.5 Congé non payé

Afin de ne pas compromettre le succès de la formation, la Poste n'accorde en principe pas de congé non payé, hormis le congé pour les activités de jeunesse réglé à l'art. 329e CO ou le congé non payé pour motif de maternité/paternité. Des exceptions peuvent être convenues individuellement (p. ex. pour le sport d'élite).

4.7 Salaire de formation, indemnités et déductions

4.7.1 Généralités

1. Le versement du salaire annuel intervient en 13 parties.
2. Les salaires mensuels sont versés le 25 de chaque mois, par virement électronique. Si ce jour tombe un week-end ou un jour férié, le versement intervient le jour ouvré précédent. La 13^e tranche est payée en novembre et, en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année civile, au prorata.
3. Les cotisations du travailleur aux assurances (sociales) prévues par la loi et autres assurances sont déduites du salaire brut.
4. Les personnes en formation sont tenues de rembourser les prestations de l'employeur intervenues à tort ainsi que les déductions salariales qui n'ont, à tort, pas été effectuées. Cela s'applique en particulier aux prestations versées par l'employeur sans motif valable, pour un motif non réalisé ou pour un motif ultérieurement disparu.

4.7.2 Salaires de formation

Les salaires de formation se basent sur les montants et les explications figurant dans l'annexe 1 des présentes conditions d'engagement. En fonction du niveau des salaires de formation pour une profession ou une région de formation, ces montants peuvent être majorés jusqu'à 20%. Cette majoration concerne les salaires versés pendant toute la durée de la formation par profession. Les salaires de formation effectifs sont convenus entre les parties contractantes dans le cadre des présentes dispositions et stipulés dans le contrat de formation.

4.7.3 Abonnement général

La Poste Suisse SA met à disposition des personnes en formation un abonnement général 2^e classe pendant toute la période de formation.

4.7.4 Primes

Une prime de CHF 400.– max. peut être versée par année de formation en cas de très bonnes prestations ou de comportement exemplaire.

4.7.5 Allocations familiales

1. À moins que le droit cantonal applicable ne prévoie des allocations supérieures, l'allocation pour enfant (jusqu'à l'âge de 16 ans révolus) s'élève à CHF 260.– et l'allocation de formation (au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus) à CHF 320.– par enfant et par mois. L'allocation de formation professionnelle est versée pour les enfants ayant atteint l'âge de 15 ans révolus qui suivent une formation postobligatoire.
2. Les conditions du droit, sa durée et les éventuels motifs spéciaux de réduction sont régis par la législation fédérale sur les allocations familiales et par le droit cantonal applicable. Les personnes ayant des enfants à l'étranger ont droit à des allocations familiales ajustées au pouvoir d'achat, même en l'absence de conventions internationales telles que mentionnées dans la législation relative aux allocations familiales.

4.7.6 Remboursement des frais

1. En cas de lieux d'affectation à l'extérieur, conformément au ch. 4.3.2, et dans la mesure où le repas ne peut être pris chez soi (lieu de domicile) ou au lieu de formation habituel, ou encore qu'aucun restaurant du personnel pratiquant des tarifs préférentiels n'est accessible, les personnes en formation ont droit à une indemnisation des dépenses. Un forfait peut être fixé par jour de travail pour certaines formations professionnelles initiales, indépendamment du lieu d'affectation, au lieu de l'indemnité individuelle mentionnée ci-après.
 - Déjeuner: CHF 10.– maximum par repas
 - Repas de midi et du soir: CHF 17.– maximum par repas
 - Frais d'hébergement: CHF 150.– maximum par nuit (base: hôtel trois étoiles)

2. Dans la mesure où, en cas de prestations de travail fournies à l'extérieur après 20h00, une pause repas est nécessaire ou qu'en cas de nuitée à l'extérieur, le repas du soir n'est pas compris dans le prix de la chambre d'hôtel, la personne en formation a droit à une indemnisation des dépenses.
3. D'éventuels frais supplémentaires liés à la participation à des cours, à des événements ou des manifestations de toute sorte n'en font pas partie.
4. Les personnes suivant une formation initiale dans la logistique et qui effectuent la distribution des colis ont droit à une indemnité forfaitaire pour les frais de repas. Les personnes en formation perçoivent, par jour de distribution ou de transport dans le secteur de distribution des colis, et pour un temps de travail de cinq heures et demie et plus, une indemnité forfaitaire pour repas de CHF 5.–, que les prestations de travail soient fournies ou non à l'extérieur au sens du ch. 4.3.2.

4.7.7 Prime de fidélité

1. Les collaboratrices et collaborateurs et les personnes en formation de la Poste ont droit à une prime de fidélité à la fin de chaque période de cinq années d'engagement. Ils peuvent ainsi choisir entre une semaine de congé payé ou la somme de CHF 1500.–. 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.
2. En cas de départ de l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs et les personnes en formation ne peuvent prétendre à une prime de fidélité au prorata temporis qui ne serait pas encore acquise. Le solde de primes de fidélité encore disponible d'un ancien anniversaire de service est payé sur une base de CHF 1500.– par semaine.

4.8 Empêchement de travailler

4.8.1 Obligation d'aviser, certificat médical

1. Toute incapacité de travail doit être immédiatement communiquée à la formatrice ou au formateur en entreprise. Si l'absence dure plus de cinq jours ouvrés, la personne en formation est tenue de présenter spontanément un certificat médical. Dans des cas particuliers, l'employeur peut exiger pour les absences la remise d'un certificat médical dès le premier jour d'absence.
2. En cas d'absence tombant lors de jours d'enseignement à des écoles professionnelles ou dans le cadre de cours, il y a lieu d'informer immédiatement la direction scolaire ou le service organisant les cours.
3. Si l'employeur n'est pas avisé de la maladie ou de l'accident en temps utile, de sorte que les annonces à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou à l'assurance-accidents ne peuvent être faites dans les délais, la personne en formation supporte elle-même les conséquences de cette omission.

4.8.2 Médecin-conseil

L'employeur a le droit de faire évaluer la capacité de travail des personnes en formation par un médecin-conseil. Les coûts correspondants sont à la charge de l'employeur. En cas de différences entre les évaluations des médecins, celle du médecin-conseil est déterminante pour l'employeur.

4.8.3 Principes du maintien du versement du salaire

1. Les prestations salariales de l'employeur sont subsidiaires par rapport aux prestations courantes ou aux paiements ultérieurs des assurances légales ou contractées par l'entreprise. Les prestations et paiements ultérieurs, de toute nature et de toute destination, provenant d'assurances légales ou contractées par l'entreprise, suisses comme étrangères, sont acquis à l'employeur, ou sont imputés le cas échéant sur les prestations de l'employeur, pour la période concernée et à concurrence du total des prestations salariales volontaires ou dues en vertu du contrat que l'employeur verse ou a versées à la personne en formation malgré sa capacité de travail et de performance restreinte. Si des prestations ou des paiements ultérieurs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise sont versés directement à la personne en formation, celle-ci est tenue de les rembourser à l'employeur.
2. L'employeur a une créance (en remboursement) directe vis-à-vis des assurances légales ou contractées par l'entreprise. L'employeur peut par conséquent exiger de l'entité tenue au paiement que les prestations en cours ou ultérieures lui soient versées directement, jusqu'à concurrence des prestations salariales et des avances de même nature et destination qu'il a fournies.

3. L'employeur se réserve le droit de réduire ses prestations dans la même mesure que les assurances légales ou contractées par l'entreprise réduisent ou refusent leurs prestations.

4.8.4 Prestations en cas de maladie

1. L'employeur conclut en faveur des personnes en formation une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie pour une indemnité journalière assurée correspondant à 80% du salaire brut et une durée de prestation maximale de 730 jours (délai de carence compris) et ce, dès leur entrée en fonction (y compris période d'essai).
2. Le délai de carence dure 60 jours au moins. Pendant le délai de carence, l'employeur verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail.
3. Les primes d'assurances sont prises en charge par la personne en formation et l'employeur, comme suit: 1/3 par la personne en formation, 2/3 par l'employeur. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.
4. En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause de maladie, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas de maladie mentionnée à l'al. 1 à la personne en formation concernée. L'employeur complète ces indemnités journalières durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que la personne en formation empêchée reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité journalière en cas de maladie, un montant correspondant à 100% du salaire net auquel elle aurait droit pendant la durée de l'incapacité de travail en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie.
5. Pendant les 365 jours restants et pour autant que les conditions soient remplies, il existe un droit au transfert de l'indemnité journalière en cas de maladie comme prévu à l'al. 1. Toutes les prestations sont régies par les conditions générales d'assurance (CGA) en vigueur de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Il est possible de prélever des cotisations à la caisse de pensions sur les indemnités journalières, pour autant que le règlement de ladite caisse le prévoie.
6. Le droit au maintien du paiement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance, fondé sur les conditions d'assurance applicables.
7. Pendant le temps d'essai, l'employeur ne verse le salaire correspondant à la durée de l'incapacité de travail que pendant huit semaines au plus.

4.8.5 Assurance-maladie

Le choix de l'assurance et le paiement des primes relèvent de la responsabilité de la personne en formation ou de ses représentants légaux. Demeurent réservées les dispositions cantonales contraires.

4.8.6 Prestations en cas d'accident

1. Les personnes en formation sont assurées contre les conséquences des accidents (professionnels et non professionnels) et les maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel sont assurés contre les accidents non professionnels, dès lors que leur temps de travail hebdomadaire atteint le minimum requis selon la LAA.
2. Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont en principe prises en charge par la personne en formation et l'employeur à parts égales. Les primes se fondent sur les contrats correspondants en vigueur avec les assureurs.
3. En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée, pour cause d'accident, l'employeur reverse l'indemnité journalière en cas d'accident perçue à la personne en formation concernée. Il est possible de prélever des cotisations à la caisse de pensions sur les indemnités journalières, pour autant que le règlement de ladite caisse le prévoit.
4. En cas d'accident non professionnel, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3 durant les 365 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que la personne en formation empêchée reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité en cas d'accident, un montant correspondant au 100% du salaire net auquel elle aurait droit pendant cette période en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur-accidents.
5. En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, l'employeur complète les indemnités journalières mentionnées à l'al. 3, durant les 730 premiers jours de l'incapacité de travail au maximum, en versant une partie du salaire, calculée de manière à ce que la personne en formation empêchée reçoive pendant la durée de l'incapacité, en comptant l'indemnité journalière, un montant correspondant au 100% du salaire net auquel elle aurait droit pendant cette période en cas de pleine capacité de travail. Ce versement du salaire à titre complémentaire est subordonné à une obligation de paiement de la part de l'assureur-accidents.
6. Le droit au maintien du paiement du salaire à titre complémentaire décrit à l'al. 4 et à l'al. 5 n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il existe, pour autant que les conditions soient remplies, exclusivement un droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance.

4.8.7 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

Les personnes en formation sont tenues de demander spontanément le report des services de formation de base jusqu'après la fin de la formation.

Lorsque les personnes en formation de sexe masculin accomplissent le service militaire, civil ou de protection civile obligatoires suisses, ou lorsque les personnes en formation de sexe féminin accomplissent un service militaire ou de la Croix-Rouge suisses, le versement du salaire est maintenu comme suit:

- a. 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 100% pour les personnes en formation avec obligation d'assistance
- b. Pendant les autres services obligatoires: 100% du salaire net qui serait perçu pendant la durée du service.

Les allocations du régime des allocations APG sont en principe acquises à l'employeur.

4.8.8 Visites chez le médecin, chez le dentiste et thérapies

Les visites chez le médecin, chez le dentiste et les thérapies doivent être convenues, dans la mesure du possible, durant le temps libre.

4.9 Affaires sociales

4.9.1 Institutions sociales

La Poste met à disposition des personnes en formation les mêmes institutions sociales que pour le reste du personnel de la Poste.

4.9.2 Soutien social

1. La personne en formation avec obligation d'assistance peut se voir accorder, en fonction de sa situation personnelle, une contribution de soutien en plus de son salaire de formation ordinaire.
2. La Poste Suisse SA peut apporter un soutien spécifique en cas de difficultés financières pressantes.

4.9.3 Indemnisation des frais d'entretien

1. Une indemnité est accordée aux personnes en formation lorsqu'en raison de la durée des trajets, on ne peut pas exiger d'elles qu'elles retournent à leur domicile tous les jours. Sont indemnisés les frais de loyer effectifs jusqu'à un maximum de CHF 500.– par mois. Les frais de déménagement ne sont pas indemnisés.

2. En lieu et place d'une indemnisation des frais d'entretien conformément à l'al. 1, des frais de transport mensuels peuvent être demandés. Une indemnité est accordée aux personnes en formation lorsque, dans le cadre de leur formation, il n'est pas possible ou raisonnable d'exiger d'elles que le début de leur service se situe au lieu du domicile d'origine en raison de l'absence de transports publics. Les frais de transport sont indemnisés de manière forfaitaire jusqu'à hauteur de CHF 250.– par mois au maximum. La décision d'indemnisation appartient à la responsable régionale ou au responsable régional de formation professionnelle et est prise en concertation avec la personne en formation.

4.10 Sécurité au travail/Protection de la santé

1. La Poste Suisse SA prend en compte la santé des personnes en formation. Afin de protéger la santé des personnes en formation et de prévenir les accidents professionnels et les maladies professionnelles dans l'entreprise, elle met en œuvre au sein de celle-ci toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont indispensables à ces fins et qui sont à la fois applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation existante. Elle tient compte des besoins de protection particuliers en cas de grossesse.
2. Les personnes en formation sont tenues de soutenir La Poste Suisse SA dans ce domaine et d'utiliser les dispositifs de sécurité et les équipements de protection individuelle disponibles.
3. La Poste Suisse SA fournit aux personnes en formation des informations sur la protection de la santé, la sécurité au travail, l'ergonomie ainsi que la prévention des toxicomanies et leur apporte son soutien dans ces domaines.

4.11 Prévoyance professionnelle

Les personnes en formation sont assurées à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant leurs 17 ans révolus, conformément aux dispositions légales et réglementaires de la Caisse de pensions Poste.

4.12 Certificat de travail

Au terme de la formation, la personne en formation se voit délivrer un certificat de travail qui renseigne sur ses capacités, sur ses prestations, sur son comportement tout au long de la formation ainsi que sur la profession apprise et sur la durée de la formation. Sur demande de la personne en formation, l'employeur délivre un certificat intermédiaire avant la fin de la formation.

Sur demande de la personne en formation, l'employeur délivre une attestation de travail qui se limite aux indications relatives à la profession apprise et à la durée de la formation.

4.13 Confidentialité

1. Les personnes en formation ont l'interdiction d'exploiter les faits confidentiels dont elles prennent connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle ou de les communiquer à des tiers. Ces faits confidentiels comprennent en particulier les informations non accessibles au public concernant l'entreprise, les stratégies de l'entreprise, l'organisation, les finances et la comptabilité, les collaborateurs/collaboratrices, ainsi que le cercle de clients de La Poste Suisse SA, des sociétés de son groupe et de ses sociétés associées. Cette obligation persiste après la résiliation du contrat de formation, dans la mesure nécessaire à la préservation des intérêts légitimes de l'employeur.
2. Les dispositions légales s'appliquent, en particulier celles relatives au secret postal et bancaire. Le service compétent octroie l'autorisation de déposer et de témoigner devant des tribunaux et autorités.

4.14 Don et acceptation de cadeaux

1. Les personnes en formation ont l'interdiction d'exiger, d'accepter ou de se faire promettre des cadeaux ou autres avantages, pour elles-mêmes ou pour des tiers, en lien avec leur activité professionnelle. Il leur est également interdit d'offrir, de promettre ou d'octroyer des cadeaux ou autres avantages, si ceux-ci sont liés à leur activité professionnelle.
2. Les libéralités sont autorisées, pour autant qu'elles aient le caractère de pourboires et attentions usuels dans le pays ou la branche. En cas de doute, il y a lieu de recueillir l'approbation de la formatrice ou du formateur en entreprise avant l'acceptation.

4.15 Activités lucratives accessoires et charges publiques

1. Lorsque les personnes en formation veulent exercer, parallèlement à l'engagement auprès de l'employeur, une autre activité lucrative indépendante ou dépendante, elles sont tenues de l'annoncer à l'employeur. L'employeur peut interdire aux personnes en formation l'exercice d'activités lucratives accessoires dans des cas justifiés.
2. Si elle consiste en une activité rémunérée irrégulière comportant un risque de dépassement de la durée de travail maximale légale (p. ex. activité sportive, musicale, etc.), l'activité accessoire est soumise à l'approbation des responsables régionaux de formation professionnelle.

3. Les activités lucratives accessoires qui violent le devoir de fidélité à l'égard de l'employeur ou qui compromettent la réalisation des objectifs de la formation ne sont pas autorisées. Il y a lieu de respecter la durée maximale légale du travail.
4. Les charges publiques et les mandats politiques doivent être annoncés à l'employeur avant l'acceptation ou l'élection.
5. L'employeur et la personne en formation adoptent une réglementation individuelle lorsque l'activité accessoire a une incidence sur la prestation de travail, la disponibilité sur le lieu de travail et/ou le temps de travail convenu.

4.16 Devoir de diligence et de fidélité

1. Les personnes en formation ont l'obligation d'exécuter les tâches qui leur sont confiées avec soin et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de la Poste.
2. Les personnes en formation sont tenues de traiter soigneusement les outils de travail mis à leur disposition et de gérer en toute conscience les fonds qui leur sont confiés.
3. Le code de conduite décrit les attentes en ce qui concerne le comportement du personnel et des personnes en formation de La Poste Suisse SA et des sociétés du groupe. Il constitue les principales instructions opérationnelles à caractère contraignant que doivent respecter l'ensemble du personnel et les personnes en formation.
4. Lorsque les personnes en formation sont occupées chez PostFinance SA quel que soit le moment de la formation, elles prennent connaissance du fait que des prescriptions réglementaires font foi, entre autres le secret bancaire. Dans ce cas, les personnes en formation prennent spécialement note que le code de conduite de PostFinance SA doit impérativement être mis en application et respecté.

4.17 Manquement aux obligations, notamment en matière de prestations et

1. En cas de violation d'obligations contractuelles, notamment en cas de manquements dans les prestations ou dans le comportement, un entretien doit avoir lieu avec la personne en formation. Celle-ci peut, dans un délai de sept jours ouvrés, exiger un second entretien auprès des responsables régionaux de la formation professionnelle. Si un avertissement est ensuite prononcé, il doit être notifié par écrit à la personne en formation et versé à son dossier personnel, avec ses éventuelles prises de position.

2. Au besoin, des mesures ciblées visant à améliorer ses prestations ou son comportement sont convenues avec la personne en formation concernée. Il est possible de fixer également un délai de mise à l'épreuve. En cas de récurrence, le droit de résilier le contrat de formation est réservé.
3. Ces mesures sont à porter à la connaissance de la représentante légale ou du représentant légal de la personne en formation, lorsque celle-ci est âgée de moins de 18 ans révolus. Une fois que la personne en formation a atteint l'âge de la majorité, ses représentants légaux ne peuvent être informés qu'avec son consentement.

4.18 Propriété intellectuelle

1. Les droits ou expectatives sur des inventions, designs, marques, œuvres/prestations au sens de la loi sur le droit d'auteur et de la loi sur les topographies que les personnes en formation créent dans le cadre de leurs activités au service de l'employeur, seules ou avec l'aide de tiers, appartiennent (par la loi ou par cession) automatiquement, intégralement et exclusivement à l'employeur, et ce, indépendamment du fait que les droits ou expectatives aient été créés dans l'accomplissement des devoirs fondés sur le contrat de formation.
2. Les personnes en formation sont tenues d'informer l'employeur immédiatement, par écrit, de la naissance de tels droits ou de telles expectatives. Le devoir d'information s'applique même lorsqu'il existe des doutes quant au fait que les droits ou expectatives soient nés dans l'exercice des activités au service de l'employeur.
3. Sauf disposition légale contraire, les personnes en formation n'ont pas droit à une indemnité en sus du salaire convenu contractuellement. Le cas échéant, le droit à une indemnité ne peut être exercé qu'une fois que la valeur des droits ou expectatives a pu être établie avec une certitude suffisante.
4. Les personnes en formation sont tenues, même après la fin des rapports de travail, de prendre toutes les dispositions et de fournir toute l'aide nécessaires à la création, la sauvegarde, l'exercice ou l'enregistrement des droits et expectatives susmentionnés.
5. Les personnes en formation cèdent à l'employeur tous les droits de la personnalité liés auxdits droits et expectatives (p. ex. le droit moral de l'auteur). Là où des restrictions légales s'opposent à cette cession, les personnes en formation renoncent à l'exercice des droits de la personnalité.

6. Les dispositions ci-dessus s'appliquent par analogie au savoir-faire créé par des personnes en formation, dans la mesure où celui-ci n'appartient pas déjà de plein droit à l'employeur.

4.19 Vêtements de travail

Si l'employeur met des vêtements de travail à la disposition de la personne en formation, ceux-ci doivent être portés, entretenus et maintenus en état conformément aux directives de la formatrice ou du formateur en entreprise ou à un règlement spécial sur les vêtements.

4.20 Égalité de traitement

1. L'employeur garantit l'égalité de traitement de toutes les personnes en formation et promeut l'égalité des chances.
2. L'employeur veille à ce que les personnes en formation ne soient ni discriminées ni directement ou indirectement lésées en raison de caractéristiques personnelles telles que la culture, l'origine, la langue, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, l'identité de genre, l'apparence, l'état de santé, l'âge, le mode de vie, la situation familiale ou la grossesse.
3. L'interdiction de discrimination s'applique en particulier aux offres d'emploi, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la définition des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion, au développement du personnel, au retour à la vie active, à la participation dans le travail et les organes de décision, au départ à la retraite et au licenciement.
4. L'employeur prend des mesures pour garantir l'égalité de traitement et prévenir les discriminations directes ou indirectes. Les mesures appropriées visant à réaliser une égalité de traitement effective ne constituent pas une discrimination.
5. Les besoins des personnes en formation ayant des obligations familiales ou de prise en charge de proches sont pris en compte tout particulièrement et dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

4.21 Protection de la personnalité

1. L'employeur protège la personnalité des personnes en formation et témoigne en particulier des égards voulus pour leur santé physique et psychique. La protection de la personnalité implique de respecter en tout temps la dignité de chacun sur le lieu de travail et de veiller activement à un climat de respect et de tolérance.

2. L'employeur interdit le harcèlement moral et sexuel. Il prend des mesures pour protéger les personnes en formation.
3. En cas de harcèlement moral ou sexuel, il est possible de bénéficier de conseils. Les personnes en formation victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel qui demandent conseil ne doivent subir aucun préjudice de ce fait.
4. L'employeur reconnaît les situations personnelles particulièrement difficiles et prend des mesures pour soutenir les personnes en formation concernées.

4.22 Protection des données et surveillance électronique

1. Les personnes en formation sont tenues de fournir à l'employeur toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de formation et de lui communiquer les changements éventuels. Les données personnelles sont gérées dans le système électronique d'information du personnel.
2. L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il limite le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles à ce qui est nécessaire à l'entreprise et permis par la loi. En cas de doute sur la licéité d'un traitement de données, l'employeur s'adresse au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence.
3. L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des personnes en formation contre les accès et le transfert non autorisés. Il veille à ce que seules les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches ou auxquelles les personnes en formation ont donné leur accord par écrit puissent accéder aux données personnelles strictement nécessaires à cette fin et puissent les consulter. Le droit d'accès et de consultation doit être limité à un cercle de personnes aussi restreint que possible.
4. L'employeur peut faire appel à des tiers pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles, auquel cas l'employeur oblige le tiers à respecter lui-même toutes les dispositions sur la protection des données de l'actuelle CCT Poste CH et en garantit le respect. Ces tiers peuvent être domiciliés à l'étranger. Par ailleurs, les données personnelles ne peuvent être transmises à des tiers qu'en présence d'une base légale ou si la personne concernée a donné son accord écrit, après information.
5. La personne en formation, ou une personne habilitée à agir en son nom, a le droit de consulter ses données personnelles et peut exiger la rectification des données erronées.

6. L'employeur peut, dans le respect des dispositions légales, utiliser des moyens électroniques (p. ex. systèmes vidéo) pour la surveillance à des fins de sécurité et, dans des cas exceptionnels, pour le contrôle des prestations et de la qualité ou à des fins de formation.

4.23 Cessation des rapports de travail

4.23.1 Cessation sans résiliation

1. La Poste Suisse SA et la personne en formation peuvent mettre fin en tout temps aux rapports de formation d'un commun accord et par écrit.
2. Les rapports de formation prennent fin sans résiliation:
 - au décès de la personne en formation,
 - au terme de la durée du contrat.

4.23.2 Fin des rapports de formation par suite de résiliation

1. Pendant la période d'essai, chacune des parties contractantes peut résilier les rapports de formation à tout moment moyennant un préavis de sept jours.
2. Après la période d'essai, chacune des parties peut résilier les rapports de formation immédiatement pour de justes motifs. Les justes motifs sont définis dans l'article 346, alinéa 2 et l'art. 337 CO. Sont considérées comme de 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 la continuation des rapports de travail.

4.23.3 Prescriptions de forme

La fin des rapports de formation selon les chiffres 4.23.1, al. 1 et 4.23.2 requiert la forme écrite. En cas de résiliation du contrat de formation selon l'art. 346, al. 2, let. a ou b CO, La Poste Suisse SA informe immédiatement par écrit l'autorité cantonale compétente ainsi que l'école professionnelle.

4.23.4 Utilisation d'un solde de temps

Le cas échéant, le crédit de temps disponible sous la forme de vacances, de jours de repos et de travail supplémentaire/heures supplémentaires doit être liquidé, ou le solde horaire négatif/les heures négatives rattrapé, avant la fin des rapports de formation.

4.23.5 Désactivation de l'abonnement général

En cas de fin des rapports de formation avant expiration de la durée de validité de l'abonnement général, La Poste Suisse SA en informe les CFF, qui désactivent l'abonnement général sur le SwissPass à la date de fin des rapports de formation.

4.24 Continuation des rapports de formation

4.24.1 Prolongation des rapports de formation

En cas d'échec à l'examen final ou en cas de circonstances particulières, les rapports de formation peuvent être prolongés au-delà du terme initialement prévu, d'un commun accord et par écrit. Cette prolongation est possible uniquement si les personnes en formation remplissent les conditions pour une nouvelle admission à l'examen. Dans le cadre du contrat de formation, l'accord sur la prolongation doit être soumis par écrit à l'autorité cantonale pour approbation.

4.24.2 Nouveau contrat d'engagement au terme de la formation

L'engagement des personnes ayant achevé leur formation professionnelle initiale revêt un caractère prioritaire, sans qu'une garantie d'emploi ne leur soit accordée pour autant.

4.25 Différends entre l'employeur et la personne en formation

1. En cas de litige avec l'employeur, les personnes en formation peuvent faire appel à tout moment à une personne de confiance. La possibilité de faire appel à une personne de confiance n'a pas de conséquence sur la réalisation et l'effet d'une mesure relevant du droit du travail.
2. En cas de différend entre l'employeur et une personne en formation, les tribunaux civils ordinaires sont compétents.

4.26 Droit de consultation accordé aux personnes en formation

Le droit des personnes en formation d'être consultées est garanti à l'article 10 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr). L'employeur accorde un droit de consultation adapté aux personnes en formation.

5 Formation

5.1 Objectifs évaluateurs

Les objectifs évaluateurs de la formation correspondante constituent la base de la formation pratique. Toutes les personnes impliquées dans la formation sont tenues de mettre en œuvre ces directives dans la formation pratique.

5.2 Qualifications

La prestation et le comportement de la personne en formation seront évalués régulièrement, selon la périodicité prévue dans l'ordonnance sur la formation de la profession concernée. En l'absence d'autre réglementation, la prestation et le comportement de la personne en formation seront consignés par écrit par la formatrice ou le formateur en entreprise. Les personnes en formation ont droit à mener un entretien individuel en ce qui concerne leurs qualifications. Elles peuvent, dans un délai de sept jours ouvrables, exiger un second entretien auprès des responsables régionaux de formation professionnelle.

5.3 Cours (en entreprise/interentreprises)

1. Lors des cours interentreprises, les compétences de base pour la formation respective sont enseignées en lien avec la pratique.
2. Les cours en entreprise (p. ex. formation de branche) établissent le lien avec la Poste et préparent la personne en formation de façon ciblée aux affectations dans la pratique.
3. La participation aux cours est obligatoire.
4. Pour la participation aux cours obligatoires, un temps de travail de 8h24 est crédité pour les cours durant une journée entière (sept cours ou plus). Si une journée de cours comporte six cours ou moins, des solutions individuelles pour créditer le temps de travail correspondant seront alors recherchées. Si la personne en formation doit se rendre lors d'une journée de cours écourtée sur le lieu de formation pour y travailler, le trajet du lieu du cours au travail est considéré comme du temps de travail.

5. Si le temps de trajet du lieu de domicile vers le lieu de formation dépasse 60 minutes par trajet avec les transports publics, l'excédent est compté comme temps de travail. Est considéré comme temps de trajet devant être pris en compte la durée comprise entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée à l'arrêt de transports publics le plus proche. Si le temps de trajet compte comme temps de travail, il est attendu des personnes en formation qu'elles utilisent ce temps pour leur formation.

5.4 École professionnelle

5.4.1 Enseignement

1. Les personnes en formation suivent le cours obligatoire en école professionnelle pendant le temps prévu à cet effet. Toute demande de dispense de la part des personnes en formation doit être discutée au préalable avec les responsables régionaux de formation professionnelle compétents.
2. Le temps de travail est considéré comme effectué conformément aux dispositions énoncées au ch. 5.3, al. 4 de la réglementation.

5.4.2 Inscription à des cours facultatifs

La fréquentation de cours facultatifs (y c. les cours de préparation à la maturité professionnelle) doit être convenue avec les responsables régionaux de la formation professionnelle. Elle est approuvée si les prestations dans les matières obligatoires et au sein de l'entreprise sont bonnes. Les cours suivis en dehors du temps de travail ou de cours ne sont pas considérés comme heures supplémentaires ou travail supplémentaire.

5.4.3 Cours de formation continue

Les offres de cours du secteur de la formation et du perfectionnement ne donnent pas lieu à la prise en charge du temps consacré.

5.4.4 Cours de préparation à l'examen

Aucune bonification de temps n'est accordée pour la fréquentation de cours de préparation à l'examen. Exception: lorsque les cours sont ordonnés par les responsables régionaux de la formation professionnelle.

5.4.5 Cours d'appui

La fréquentation de cours d'appui peut être ordonnée par l'école professionnelle ou par les responsables régionaux de formation professionnelle ou demandée par la personne en formation, à titre de mesure de soutien temporaire. La participation aux cours d'appui doit avoir lieu, si possible, pendant le jour de cours à l'école professionnelle ou, à défaut, en dehors du temps de travail. Si elle ne peut avoir lieu que pendant le temps de travail, elle doit faire l'objet d'une convention.

5.4.6 Formation linguistique

Des congés payés de deux semaines au maximum pendant toute la durée de l'apprentissage sont accordés pour les séjours linguistiques suivis dans le cadre du cours de l'école professionnelle. Si les écoles professionnelles ne proposent pas de séjours linguistiques, les personnes en formation peuvent organiser elles-mêmes leurs séjours linguistiques. Elles bénéficient alors du soutien équivalent.

5.4.7 Annulation de cours

Si l'école professionnelle ou l'EPS annule des cours le jour même, ceux-ci sont néanmoins considérés comme temps de travail jusqu'à concurrence de trois périodes. Si l'annulation dure plus longtemps, la personne en formation doit se rendre à son lieu de formation.

5.4.8 Événements spéciaux

En cas de manifestations scolaires obligatoires comme des journées de sport, des excursions ou des semaines consacrées à des projets, le temps de travail est considéré comme étant effectué. Si les manifestations tombent un samedi ou un dimanche, aucun temps de travail n'est comptabilisé.

5.5 Conditions requises pour fréquenter une école professionnelle supérieure

Si une personne en formation présente les aptitudes et la motivation nécessaires, La Poste Suisse SA peut la soutenir dans ses efforts pour obtenir une maturité professionnelle. La fréquentation d'une école professionnelle supérieure (EPS) doit être convenue avec la responsable régionale ou le responsable régional de formation professionnelle et présuppose que la personne en formation non seulement remplisse les conditions d'admission à l'école, mais encore qu'elle ait de bonnes qualifications selon le ch. 5.2.

5.6 Remboursement des frais de cours et des dépenses liées à la formation

1. La Poste Suisse SA participe aux dépenses liées à la fréquentation de cours en entreprise ou interentreprises (ch. 5.3) comme suit: prise en charge intégrale des frais de cours et des frais pour les moyens didactiques ainsi que prise en charge des éventuels frais d'hébergement. Si le cours interentreprises ne se déroule pas sur le lieu de la formation, la personne en formation peut faire valoir pour chaque journée de cours interentreprises des frais de repas, conformément à la «Directive fonctionnelle Remboursement des frais CCT Poste CH SA». Cette disposition ne s'applique pas aux cours interentreprises où le repas de midi est inclus dans les frais de cours ou lorsque le cours est suivi à distance.
2. Les taxes semestrielles pour le bachelor avec pratique intégrée (PiBS) sont entièrement prises en charge, conformément à l'offre d'étude de la HESD.

3. Manuels scolaires et outils numériques pour l'école professionnelle, cours en entreprise et cours interentreprises: au début de chaque année de formation, un forfait annuel est octroyé aux personnes en formation: première année de formation, CHF 600.–, chaque année de formation suivante, CHF 200.– (concerne uniquement les personnes en formation ayant des contrats de formation selon le ch. 2, let. a, sans préapprentissage). Le matériel didactique et les outils numériques doivent être payés directement par les personnes en formation. Dans le cas où des réglementations cantonales imposent le versement de forfaits de formation plus élevés, le droit aux forfaits annuels précités devient caduc. Les personnes ayant un contrat d'apprentissage dans le canton de Vaud ne sont pas soumises à la réglementation décrite. Celles-ci reçoivent un versement mensuel de CHF 80.– pendant toute la durée de leur formation en lieu et place du forfait annuel.
4. La Poste Suisse SA finance pour toutes les personnes en formation un abonnement général 2^e classe pendant la durée de leur formation, lequel peut aussi être utilisé à des fins privées. Sont ainsi réputés indemnisés les frais de transport vers les manifestations en entreprise ou interentreprises ainsi que vers les lieux de formation et d'affectation selon le chiffre 4.3.
5. Les éventuelles taxes d'inscription, d'évaluation du niveau de la personne en formation et d'examen en relation directe avec la fréquentation de l'école professionnelle et qui sont obligatoires sont entièrement prises en charge.

5.6.1 Participation aux frais de formation et de soutien individuels

1. Une somme de CHF 1000.– maximum est à la disposition de chaque personne en formation jusqu'à deux mois avant la fin de la formation. Ce montant peut être employé pour des diplômes de langue, des cours de langue, des taxes d'examen, etc. Les participations aux coûts sont autorisées par les responsables régionaux de formation professionnelle. Sont exclus de cette mesure de soutien les élèves diplômés d'une école de commerce ou d'un gymnase (stage commercial pratique).
2. Aucune participation aux frais n'est accordée pour les cours d'appui ou les cours particuliers. Exception: lorsque les cours sont ordonnés par les responsables régionaux de formation professionnelle.
3. Participation de l'employeur aux frais de semaines intensives organisées par les écoles professionnelles: toutes les personnes en formation se voient attribuer un montant maximal de CHF 150.– par semaine, ce qui correspond à un forfait journalier de CHF 30.–. Si un événement dure moins d'une semaine, l'indemnité est versée en fonction du taux journalier. Aucune indemnité n'est versée pour les excursions d'une journée. Dans tous les cas, l'indemnité ne peut pas excéder un tiers des frais.

5.7 Participation aux frais de formation et de perfectionnement

Aucun frais n'est pris en charge pour l'offre de cours internes et externes proposée par le secteur du développement de la formation continue.

6 Durée de validité

Les présentes conditions d'engagement pour les personnes en formation à la Poste remplacent l'édition du 1^{er} août 2021, entrent en vigueur le 1^{er} août 2024 et sont valables jusqu'à la prochaine édition.

Les présentes conditions d'engagement sont publiées en allemand, en français et en italien. La version en allemand prévaut sur les traductions.

7 Annexe 1: Salaires de formation¹

Toutes les formations professionnelles initiales, cursus de bachelor avec pratique intégrée			Remarques
Préapprentissage (d'intégration)	CHF 500.– par mois	CHF 6500.– par année	
1 ^{re} année	CHF 730.– par mois	CHF 9490.– par année	Bachelor avec pratique intégrée, Way-up 1 ^{re} année
2 ^e année	CHF 900.– par mois	CHF 11 700.– par année	
3 ^e année	CHF 1200.– par mois	CHF 15 600.– par année	Bachelor avec pratique intégrée, Way-up 2 ^e année
4 ^e année	CHF 1600.– par mois	CHF 20 800.– par année	Bachelor avec pratique intégrée, 3 ^e + 4 ^e année, stage EC

Formations initiales raccourcies et passerelles

Les personnes en formation perçoivent le salaire de formation correspondant à l'année d'apprentissage dans laquelle elles sont admises. Des exceptions sont possibles lorsqu'une personne effectue une formation initiale complémentaire sitôt après avoir terminé une formation initiale avec CFC.

¹ Adaptations et salaires de formation effectifs selon ch. 4.7.2

8 Annexe 2: Jours fériés assimilés à des dimanches

État au 1^{er} janvier 2021, les modifications de la législation cantonale et/ou fédérale applicable demeurent réservées.

	Nouvel An	Lendemain du	Vendredi Saint	Lundi de	Ascension	Fête du Travail	Lundi de Pen-	Fête nationale	Noël	Lendemain de	Toussaint
Canton d'Argovie Districts d'Aarau, de Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (unique- ment commune de Bergdietikon)	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
District de Baden (sans Bergdietikon)	1		1	1	1		1	1	1	1	
District de Bremgarten	1		1		1			1	1	1	1
Districts de Laufenburg, Muri	1		1		1			1	1		1
District de Rheinfelden Commune de Hellikon	1		1		1			1	1		1
Commune de Mumpf	1		1		1			1	1		1
Commune d'Obermumpf	1		1		1			1	1		1
Commune de Schupfart	1		1		1			1	1		1
Commune de Stein	1		1		1			1	1		1
Commune de Wegenstetten	1		1		1			1	1		1
Commune de Kaiseraugst	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Commune de Magden	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Commune de Möhlin	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Commune d'Olsberg	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Commune de Rheinfelden	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Commune de Wallbach	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Commune de Zeiningen	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Commune de Zuzgen	1		1	1	1		1	1	1	1	1
District de Zurzach	1	1	1		1			1	1	1	1
Canton d'Appenzell AR	1		1	1	1		1	1	1	1	
Canton d'Appenzell AI	1		1	1	1		1	1	1	1	
Canton de Berne	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
Canton de Bâle-Ville	1		1	1	1	1	1	1	1	1	
Canton de Bâle-Campagne	1		1	1	1	1	1	1	1	1	

	Nouvel An	Lendemain du Nouvel An	Vendredi Saint	Lundi de Pâques	Ascension	Fête du Travail	Lundi de Pentecôte	Fête nationale	Noël	Lendemain de Noël	Toussaint
Canton de Fribourg (communes réformées)	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
Canton de Fribourg (communes catholiques)	1		1		1			1	1		1
Canton de Genève	1		1	1	1		1	1	1		
Canton de Glaris	1		1	1	1			1	1	1	1
Canton des Grisons	1		1	1	1		1	1	1	1	
Canton du Jura	1		1	1	1	1	1	1	1		
Canton de Lucerne	1		1		1			1	1	1	1
Canton de Neuchâtel	1	1	1		1	1		1	1	1	
Canton de Nidwald	1		1		1			1	1		1
Canton d'Obwald	1		1		1			1	1		1
Canton de Soleure (sans district de Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1		1
Canton de Soleure (uniquement district de Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1		
Canton de Schaffhouse	1		1	1	1	1	1	1	1	1	
Canton de Schwyz	1		1		1			1	1		1
Canton de Saint-Gall	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Canton de Thurgovie	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
Canton du Tessin	1			1	1			1	1	1	1
Canton d'Uri	1		1		1			1	1		1
Canton de Vaud	1	1	1	1	1		1	1	1		
Canton du Valais	1				1			1	1		1
Canton de Zoug	1		1		1			1	1		1
Canton de Zurich	1		1	1	1	1	1	1	1	1	



032.00 fr. (237704) 02. 2024

La Poste Suisse SA
Personnel, Introduction dans le
monde professionnel
Wankdorffallee 4
3030 Berne

Téléphone 0848 85 8000
E-mail postjob@post.ch