



Convention collective

Presto (distribution matinale)

Valable à partir du 1^{er} juillet 2024

Version 1^{er} janvier 2026

Tables des matières

Préambule	4
1. Champ d'application	4
2. Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail	4
2.1 Généralités	4
2.2 Période d'essai	4
2.3 Remboursement des frais	4
2.4 Suppléance	5
2.5 Temps de travail	5
2.5.1 Durée de la course	5
2.5.2 Durée hebdomadaire de travail	5
2.5.3 Pauses non rémunérées	5
2.5.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire	5
2.6 Travail de nuit	5
2.6.1 Supplément pour travail de nuit	5
2.7 Vacances et congés	5
2.7.1 Droit aux vacances / indemnité de vacances	5
2.8 Jours fériés	6
2.9 Congés et absences	6
2.9.1 Congé de maternité	6
2.9.2 Absences	6
2.9.3 Absences payées	6
2.10 Salaire et allocations, décompte de salaire	7
2.10.1 Salaires minimum	7
2.10.2 Paiement du salaire	7
2.10.3 Allocations familiales	7
2.10.4 Prime spontanée	8
2.10.5 Contribution aux frais d'exécution	8
2.11 Prime de fidélité	8
2.12 Empêchement de travailler	8
2.12.1 Obligation de déclaration et de présentation d'un certificat médical	8
2.12.2 Prestations en cas de maladie et de grossesse	8
2.12.3 Maintien du paiement du salaire en cas d'accident	9
2.12.4 Calcul du salaire moyen en cas de maladie ou d'accident	9
2.12.5 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil et de service de protection civile	9
2.12.6 Prise en compte de prestations des assurances sociales obligatoires	9
2.13 Prévoyance professionnelle	9
2.14 Droits et obligations	10
2.14.1 Confidentialité	10
2.14.2 Devoir de diligence et de fidélité	10
2.14.3 Engagements multiples	10
2.15 Vêtements de travail	10
2.16 Égalité de traitement	10
2.17 Protection de la personnalité	10

2.18	Administration du personnel et protection des données	10
2.19	Fin des rapports de travail	10
2.19.1	Fin des rapports de travail sans résiliations	10
2.19.2	Délais de résiliation	11
2.19.3	Protection contre le licenciement	11
2.19.4	Indemnité de départ	11
2.20	Accord social	12
2.20.1	Applicabilité de l'accord social	12
2.20.2	Principes	12
2.20.3	Groupe de contrôle paritaire Accord social	12
2.21	Participation au sein de l'entreprise	12
3.	Dispositions obligationnelles	12
3.1	Négociations salariales	12
3.2	Dispositions contractuelles supérieures	13
3.3	Discussions avec les partenaires sociaux	13
4.	Durée de validité	13
5.	Annexe 1 : Dispositions normatives applicables dans le canton de Genève	14
5.1	Champ d'application et dispositions applicables	14
5.2	Heures supplémentaires	14
5.3	Supplément pour travail de nuit	14
5.4	Droit aux vacances / indemnité de vacances	14
5.5	Jours fériés rémunérés	14
5.6	Salaires minimums	15
5.6.1	Salaires minimums « jours ouvrables » (du lundi au samedi)	15
5.6.2	Salaires minimums « dimanche »	15
5.7	Prestations en cas de maladie et de grossesse	15

Préambule

La Poste Suisse SA, le syndicat syndicom et le syndicat transfair concluent la convention collective de travail suivante intitulée CCT Presto (distribution matinale). Les parties s'engagent à appliquer le principe de bonne foi.

1. Champ d'application

- ¹ La présente CCT s'applique aux collaborateurs de Presto Presse-Vertriebs SA (ci-après « l'employeur ») qui travaillent dans le domaine de la distribution matinale et entretiennent des rapports de travail au sens des art. 319 ss CO.
- ² La CCT s'applique directement à tous les collaborateurs membres d'un syndicat signataire. Pour les autres collaborateurs, les dispositions normatives de la présente CCT s'appliquent sur la base du CIT.
- ³ Pour Presto Presse-Vertriebs SA il n'est pas permis de faire concurrence aux prestations de services fournies actuellement par Services logistiques (lettre, colis).
- ⁴ Sont exclus du champ d'application de la présente CCT les cadres, le personnel administratif et les collaborateurs cités dans le règlement du personnel d'exploitation.

2. Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

2.1 Généralités

- ¹ Sauf dispositions contraires du CIT ou de la présente CCT, les dispositions de la CCT faïtière ainsi que les dispositions légales applicables, notamment celles du Code des obligations et de la loi sur le travail, s'appliquent.
- ² Un CIT définissant notamment les éléments suivants est conclu par écrit avec la collaboratrice ou le collaborateur :
 - le début des rapports de travail
 - la rémunération
 - le domaine d'affectation
 - la période d'essai
 - en cas de rapports de travail de durée déterminée : la durée
- ³ La collaboratrice ou le collaborateur reçoit un document écrit l'informant de l'engagement convenu.
- ⁴ En cas de nouvel engagement après une interruption des rapports de travail, les années d'engagement chez l'employeur sont prises en compte, à condition que le nouvel engagement intervienne dans un délai maximum de deux ans.
- ⁵ Lors de la conclusion du CIT, la collaboratrice ou le collaborateur reçoit un exemplaire de la présente CCT. Toute modification de la présente CCT entraîne automatiquement l'adaptation correspondante des rapports de travail, à condition qu'il en résulte une amélioration pour la collaboratrice ou le collaborateur. En cas de dégradation des conditions, l'adaptation est effectuée dans le respect du préavis. L'employeur informe la collaboratrice ou le collaborateur des modifications le plus tôt possible.

2.2 Période d'essai

Le cas échéant, la période d'essai fixée dure trois mois maximums.

2.3 Remboursement des frais

- ¹ L'employeur rembourse à la collaboratrice ou au collaborateur, sur demande et présentation des quittances correspondantes, les frais nécessairement engagés lors de l'exécution du travail.
- ² L'indemnisation accordée au titre de l'utilisation d'un véhicule particulier est calculée sur les bases tarifaires suivantes :
 - Voiture CHF -.65 par kilomètre
 - Véhicule motorisé à deux ou trois roues CHF -.30 par kilomètre
 - Vélo CHF 1.- par jour

2.4 Suppléance

La suppléance est assurée par l'employeur.

2.5 Temps de travail

2.5.1 Durée de la course

- ¹ L'employeur fixe la durée de la course et l'adapte en temps voulu selon le carnet de commandes et les éventuelles modifications de l'itinéraire prévu.
- ² Le temps de travail est calculé chaque jour sur la base des temps de trajet et du nombre d'envois délivrés.
- ³ La durée calculée de la course doit correspondre au moins à la durée nécessaire à un collaborateur de rapidité moyenne pour effectuer la course. Si la collaboratrice ou le collaborateur a l'impression que le calcul de la course n'est pas juste, il ou elle a le droit de demander à ce qu'un nouveau calcul soit réalisé.
- ⁴ Si la durée effectivement requise est plus importante en raison de conditions de circulation et/ou météorologiques exceptionnelles ou en raison d'un retard de livraison, cette durée supplémentaire est indemnisée.
- ⁵ Les commandes supplémentaires non incluses dans le calcul de la course sont indemnisées séparément ; ce faisant, on veille à ce que la durée de la course indemnisée corresponde au minimum à la durée réaliste.

2.5.2 Durée hebdomadaire de travail

- ¹ La durée ordinaire moyenne du travail pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps plein s'élève à 42 heures par semaine, soit un total de 2192 heures par an.
- ² La durée maximale du travail (50 heures/semaine) est telle que prescrite par la loi sur le travail (LTr).

2.5.3 Pauses non rémunérées

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.

2.5.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par le service compétent ou approuvées ultérieurement par celui-ci et sont indemnisées sur la base du salaire horaire normal.

2.6 Travail de nuit

L'employeur décide, d'entente avec les collaborateurs et/ou leurs remplaçants, que le travail effectué entre 22h00 et 05h00 est qualifié de travail de nuit.

2.6.1 Supplément pour travail de nuit

- ¹ Un supplément de 10% du salaire (13e mois compris) est accordé pour le travail de nuit accompli durant les jours ouvrables sur l'ensemble du temps de travail.
- ² Au surplus, les dispositions légales s'appliquent.

2.7 Vacances et congés

2.7.1 Droit aux vacances / indemnité de vacances

- ¹ La collaboratrice ou le collaborateur a droit aux vacances payées indiquées ci-dessous :
 - l'année de ses 20 ans révolus
et les années précédentes 5 semaines;
 - l'année de ses 21 ans révolus
et les années suivantes 4 semaines;

- au début du mois de l'année de ses 60 ans révolus et les mois et années suivants 5 semaines.
- ² Les collaborateurs reçoivent une indemnisation sur leur salaire (13^e mois et supplément de nuit et de service matinal compris), à hauteur de 8,33% pour 4 semaines de vacances et de 10,64% pour 5 semaines de vacances.

2.8 Jours fériés¹

- ¹ Une indemnité fixe de 1,17% pour les jours fériés est versée pour la fête nationale suisse (1^{er} août) et pour deux autres jours fériés. Ladite indemnité pour les jours fériés est accordée pour le travail accompli durant les jours ouvrables (du lundi au samedi) et pour le travail du dimanche irrégulier. Elle est versée sur le salaire (13^e mois et suppléments de nuit et de service matinal compris ; chiffre 2.10.1).
- ² Le supplément accordé pour le travail accompli durant les jours fériés est inclus dans le salaire versé pour le travail du dimanche régulier.

2.9 Congés et absences

2.9.1 Congé de maternité

- ¹ La collaboratrice a droit à un congé de maternité payé ininterrompu de 16 semaines, d'un montant équivalant à 80% de son salaire, pour autant que les conditions d'octroi soient remplies conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Le versement des APG incombe à l'employeur.
- ² Deux semaines maximum du congé de maternité peuvent être perçues avant l'accouchement.
- ³ En ce qui concerne les autres conditions d'octroi, ainsi qu'un éventuel report des prestations, les dispositions de la LAPG s'appliquent.

2.9.2 Absences

La collaboratrice ou le collaborateur doit communiquer à l'employeur le plus tôt possible et au plus tard huit semaines à l'avance les absences dont il a connaissance à l'avance (notamment service militaire, vacances, etc.).

2.9.3 Absences payées

- ¹ La collaboratrice ou le collaborateur a droit aux congés payés suivants :
- pour son propre mariage 2 jours
 - pour la participation au mariage de ses propres enfants 1 jour
 - pour la naissance d'un enfant (pour le père/l'autre parent) 2 semaines
Le congé doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.
Il existe un droit au congé de paternité payé ou de congé de l'autre parent de 2 semaines à 80% du salaire
 - en cas de décès du conjoint ou de la conjointe, du concubin ou de la concubine, du père ou de la mère, ou d'un enfant: 3 jours
 - pour la participation aux obsèques d'un parent proche (grands-parents, sœurs et frères, beaux-parents) 1 jour
 - en cas de participation à des négociations avec l'employeur, le temps de travail est réputé accompli;
 - pour les membres d'un comité national des syndicats signataires max. 5 jours/an.
- ² En cas de maladie soudaine ou d'accident du conjoint/de la conjointe, du partenaire enregistré ou d'un enfant (selon le CO 324a), le temps nécessaire est accordé, en règle générale jusqu'à 3 jours par cas, jusqu'à la recherche d'une solution de garde alternative.
- ³ La prise en charge d'un membre de la famille, d'une ou d'un partenaire présentant des problèmes de santé (selon le CO 329h) est accordée jusqu'à trois jours par cas, au maximum dix jours par année civile.

¹ Les dispositions cantonales en matière de réglementation des jours fériés s'appliquent de façon prioritaire.

⁴ L'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical en cas de congé au sens des al. 2 et 3.

2.10 Salaire et allocations, décompte de salaire

Tous les éléments du salaire brut et des déductions doivent être indiqués de façon détaillée sur le décompte de salaire. Le décompte de salaire doit être compréhensible.

2.10.1 Salaires minimum²

2.10.1.1 Salaires minimum « jour ouvrable » (du lundi au samedi)

¹ À partir du 1^{er} janvier 2026, les salaires minimum « jours ouvrables » sont les suivants :

	4 semaines de vac.		5 semaines de vac.	
Salaire minimum 13e mois compris	19.57		19.57	
Supplément pour travail nocturne et matinal	1.96	10%	1.96	10%
Total intermédiaire	21.53		21.53	
Indemnité de vacances	1.79	8.33%	2.29	10.64%
Supplément pour 3 jours fériés	0.25	1.17%	0.25	1.17%
Total	23.57		24.07	

² En 2026 – 2031, le salaire minimal sera augmenté de 1,42% par an. La mise en œuvre intervient toujours avec le salaire de janvier.

2.10.1.2 Salaires minimum « dimanche »

¹ Travail du dimanche régulier

À partir du 1^{er} janvier 2026, les salaires minimums pour le travail du dimanche régulier (plus de six dimanches ; y compris 13e mois, suppléments travail de nuit, de service matinal, du dimanche et indemnité pour les jours fériés) sont les suivants :

	4 semaines de vac.		5 semaines de vac.	
Salaire minimum (13e mois compris)	28.32		28.32	
Indemnité de vacances	2.36	8.33%	3.01	10.64%
Total	30.68		31.33	

² En 2026 – 2031, le salaire minimal sera augmenté de 1,15% par an. La mise en œuvre intervient toujours avec le salaire de janvier.

³ Travail du dimanche irrégulier

Le salaire minimum pour le travail du dimanche irrégulier est calculé sur la base des dispositions légales.

2.10.2 Paiement du salaire

Le salaire est payé tous les mois, au plus tard sept jours après la fin du mois du décompte, sur un compte postal ou bancaire indiqué par la collaboratrice ou le collaborateur.

2.10.3 Allocations familiales

Les éventuelles allocations familiales sont versées selon la loi fédérale sur les allocations familiales et les dispositions cantonales applicables.

² Les dispositions légales relatives au salaire minimum dans un canton ou une commune prévalent si les salaires minimums légaux sont supérieurs aux salaires minimums selon la CCT Presto (distribution matinale)

2.10.4 Prime spontanée

Des prestations ou comportements extraordinaires peuvent être récompensés par l'allocation d'une prime spontanée.

2.10.5 Contribution aux frais d'exécution

- ¹ L'employeur perçoit de la part des membres du personnel soumis au champ d'application de la CCT une contribution aux frais d'exécution mensuelle de CHF 3.00. Cette contribution est prélevée durant les mois au cours desquels la collaboratrice ou le collaborateur a accompli 5 heures de travail ou plus.
- ² Si des cotisations de membre d'un syndicat signataire de la convention sont prélevées du salaire de la collaboratrice ou du collaborateur, il n'y a pas lieu de déduire une contribution aux frais d'exécution.
- ³ Les contributions aux frais d'exécution alimentent un fonds géré de façon paritaire par les parties.
- ⁴ Le fonds ne peut servir à qu'à financer des charges du personnel dans le cadre de l'élaboration, du renouvellement et de la mise en œuvre de la présente CCT, ou à verser des cotisations pour la formation continue aux collaborateurs entrant dans le champ d'application de la présente CCT. Les détails sont réglés dans un règlement du fonds.
- ⁵ Prélevée chaque mois sur le salaire, la contribution aux frais d'exécution alimente le fonds de contribution aux frais d'exécution.
- ⁶ Si la contribution aux frais d'exécution est prélevée du salaire d'un membre d'un syndicat signataire au lieu de la cotisation d'affiliation, le syndicat rembourse le montant de la contribution aux frais d'exécution au membre concerné. Son indemnisation pour ces remboursements est assurée à partir du fonds de contribution aux frais d'exécution.
- ⁷ L'employeur fournit aux syndicats signataires les indications nécessaires pour les mutations dès lors qu'il existe un accord écrit correspondant du membre du syndicat. À l'inverse, les syndicats signataires tiennent l'employeur informé de l'affiliation des collaborateurs et du montant de la cotisation d'affiliation correspondante.

2.11 Prime de fidélité

Après la cinquième année d'engagement révolue, puis tous les cinq ans, l'employeur accorde aux collaborateurs engagés sur une base régulière une prime de fidélité selon la grille suivante :

- Pour 5 ans : CHF 100.–
- Pour 10 ou 15 ans : CHF 200.–
- Pour 20 ans et, au delà, par tranche de 5 ans : CHF 300.–

2.12 Empêchement de travailler

2.12.1 Obligation de déclaration et de présentation d'un certificat médical

- ¹ Toute incapacité de travail de la collaboratrice ou du collaborateur doit être déclarée à l'employeur le plus tôt possible, au plus tard le jour concerné avant 05h00.
- ² Si l'incapacité dure plus de trois jours, il convient de présenter spontanément un certificat médical.
- ³ L'employeur se réserve le droit de demander la présentation d'un certificat médical dès le premier jour d'absence.

2.12.2 Prestations en cas de maladie et de grossesse

- ¹ Les collaborateurs se trouvant dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou de grossesse ont droit à la totalité de leur salaire moyen (100%) pendant une durée limitée par année de service, conformément à l'échelle bâloise³:

Durée des rapports de travail	Maintien du paiement du sala
Jusqu'à 3 mois	Aucun
La 1 ^{re} année de service	3 semaines
Les 2 ^e et 3 ^e années des service	2 mois

³ Les dispositions cantonales relatives au maintien du paiement du salaire s'appliquent.

De la 4 ^e à la 10 ^e année de service	3 mois
De la 11 ^e à la 15 ^e année de service	4 mois
De la 16 ^e à la 20 ^e année de service	5 mois
À partir de la 21 ^e année de service	6 mois

² Le droit au maintien du versement du salaire à l'encontre de l'employeur n'existe que pendant la durée des rapports de travail.

2.12.3 Maintien du paiement du salaire en cas d'accident

¹ En cas d'accident professionnel, la collaboratrice ou le collaborateur peut prétendre aux prestations légales, lesquelles se montent à 80% du salaire moyen.

² Si le temps de travail est régulièrement d'au moins 8 heures par semaine, la collaboratrice ou le collaborateur a droit aux mêmes prestations en cas d'accident non professionnel (ANP) entraînant une incapacité de travail qu'en cas d'accident professionnel. La prime de l'assurance ANP est payée par l'employeur et la collaboratrice ou le collaborateur à raison de la moitié chacun.

³ Si le taux d'occupation est inférieur à 8 heures par semaine et qu'aucune indemnité journalière n'est versée par une assurance-accidents, le maintien du paiement du salaire en cas d'ANP est calculé selon le chiffre 2.12.2.

⁴ Les prestations de l'assurance-accidents peuvent être versées directement à la collaboratrice ou au collaborateur.

⁵ Le droit au maintien du versement du salaire à l'encontre de l'employeur n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après la fin de ceux-ci, il n'existe plus qu'un éventuel droit à l'indemnité journalière assurée vis-à-vis de l'assurance.

2.12.4 Calcul du salaire moyen en cas de maladie ou d'accident

Le salaire moyen est généralement calculé sur la base des prestations de travail fournies au cours des trois derniers mois. Une durée plus courte ou plus longue peut être prise en compte à titre exceptionnel dans l'intérêt de la collaboratrice ou du collaborateur.

2.12.5 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil et de service de protection civile

¹ En cas de service militaire, de service civil et de service de protection civile, le maintien du salaire s'oriente sur les dispositions légales.

² Les prestations du régime des allocations pour perte de gain (APG) sont versées à la collaboratrice ou au collaborateur.

2.12.6 Prise en compte de prestations des assurances sociales obligatoires

¹ Les prestations salariales de l'employeur sont subsidiaires 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 aux 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 collaboratrice ou au collaborateur malgré la capacité de travail restreinte de celle/celui-ci. Les collaborateurs sont tenus au remboursement de ces avances. L'employeur dispose à cet égard d'un droit de rétrocession directe vis-à-vis des assurances légales ou contractées par l'entreprise. Par conséquent, il peut exiger de l'organe tenu de fournir les prestations que les versements rétroactifs lui soient alloués à hauteur du montant des avances de même nature et finalité qu'il a versées.

² 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.

2.13 Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs sont assurés auprès d'une caisse de pensions dans le cadre des dispositions légales.

2.14 Droits et obligations

2.14.1 Confidentialité

- ¹ La collaboratrice ou le collaborateur s'engage à maintenir la confidentialité de toutes les données personnelles auxquelles elle ou il est amené(e) à avoir accès (en particulier les adresses des abonnés), qui ne sont pas publiquement connues, ou qui lui ont été communiquées par un tiers.
- ² L'obligation de confidentialité s'applique autant pendant la durée des rapports de travail qu'après leur terme.
- ³ En cas de violation de l'obligation de confidentialité, l'employeur peut prétendre à des dommages-intérêts à l'encontre de la collaboratrice ou du collaborateur. Le cas échéant, l'employeur se réserve le droit de résilier les rapports de travail.

2.14.2 Devoir de diligence et de fidélité

- ¹ La collaboratrice ou le collaborateur s'acquitte avec soin des tâches qui lui sont confiées tout en veillant à préserver les intérêts légitimes de l'employeur.
- ² Il convient de manipuler la marchandise du client avec soin.
- ³ Les machines, les appareils, les installations techniques et les véhicules de l'employeur doivent être utilisés conformément à leur destination et avec le plus grand soin.

2.14.3 Engagements multiples

La collaboratrice ou le collaborateur et l'employeur sont coresponsables du respect de la réglementation relative à la durée maximale du travail et au temps de repos en cas d'engagements multiples.

2.15 Vêtements de travail

Si l'employeur met des vêtements de travail à la disposition des collaborateurs, ceux-ci doivent être portés, entretenus et maintenus en état conformément aux directives de l'employeur.

2.16 Égalité de traitement

- ¹ L'employeur garantit l'égalité de traitement de tous les collaborateurs.
- ² Il veille à ce que les collaborateurs ne soient pas défavorisés, directement ou indirectement, en raison de signes distinctifs personnels tels que le sexe, l'origine, la langue, l'état de santé, l'état civil, la situation familiale ou une grossesse.
- ³ L'interdiction de discrimination s'applique en particulier à la mise au concours des postes, à l'engagement, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion et au licenciement.
- ⁴ L'employeur prend des mesures pour garantir l'égalité de traitement et prévenir les discriminations. Les mesures appropriées visant à réaliser une égalité de traitement effective ne constituent pas une discrimination.

2.17 Protection de la personnalité

- ¹ L'employeur protège la personnalité des collaborateurs et manifeste en particulier les égards voulus pour leur santé physique et psychique.
- ² L'employeur protège les collaborateurs contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

2.18 Administration du personnel et protection des données

L'administration du personnel peut être déléguée à des tiers agissant en qualité de fiduciaires. La protection des données est garantie.

2.19 Fin des rapports de travail

2.19.1 Fin des rapports de travail sans résiliations

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :

- au terme de la durée du contrat;

- en cas de résiliation d'un commun accord;
- à la naissance du droit à une rente AI complète;
- en cas de décès de la collaboratrice ou du collaborateur.

2.19.2 Délais de résiliation

Sous réserve de la résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs (art. 337 ss CO), sont applicables les délais de congé suivants.

- Durant la période d'essai : 7 jours pour la fin d'une semaine civile
- Durant la 1re année d'engagement : 1 mois pour la fin d'un mois
- De la 2e à la 9e année d'engagement : 2 mois pour la fin d'un mois
- À partir de la 10e année d'engagement : 3 mois pour la fin d'un mois

2.19.3 Protection contre le licenciement

Outre l'article 336, alinéa 2, lettre b, CO, une résiliation des rapports de travail est également jugée abusive si elle est motivée par l'adhésion à un organe de participation selon le point 2.21. Dans ces cas, l'indemnité maximale équivaut à 12 mois de salaire.

2.19.4 Indemnité de départ

- ¹ En cas de fin des rapports de travail d'une collaboratrice ou d'un collaborateur âgé(e) de cinquante ans au moins après vingt années de service ou plus, celle-ci ou celui-ci a droit à une indemnité de départ, pour autant que les rapports de travail n'aient pas été résiliés avec effet immédiat pour juste motif par l'employeur.
- ² Si la collaboratrice ou le collaborateur est assuré(e) auprès d'une institution de prévoyance professionnelle (2e pilier), les prestations correspondantes de l'employeur sont versées au titre d'indemnité de départ.
- ³ Le montant de l'indemnité s'élève à au moins deux et au plus huit salaires mensuels, et est calculé selon l'échelle suivante :

Dienstjahre	Alter												
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
20	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8
21	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8
22	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8	8
23	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8	8	8
24	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8	8	8	8
25	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8	8	8	8	8
26	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8	8	8	8	8	8
27	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8	8	8	8	8	8	8
28	6	6.5	7	7.5	8	8	8	8	8	8	8	8	8
29	6.5	7	7.5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
30	7	7.5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
31	7.5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
32	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

2.20 Accord social

2.20.1 Applicabilité de l'accord social

- ¹ L'accord social s'applique aux collaborateurs dont les rapports de travail ont été résiliés ou qui ont perdu leur emploi après la fin de la période d'essai et à la suite d'une mesure liée à l'organisation du service.
- ² L'accord social ne s'applique pas en cas de résiliation imputable à la collaboratrice ou au collaborateur (notamment en cas de performances insuffisantes, de comportement inapproprié, etc.) ainsi qu'en cas de résiliation par la collaboratrice ou le collaborateur.

2.20.2 Principes

- ¹ Les collaborateurs concernés par un licenciement dont les motifs ne se situent pas au niveau de sa personne en sont informés dès que possible par l'employeur.
- ² En cas de réorganisation d'envergure (selon les art. 335d ss CO) à la suite d'un événement en particulier (par ex. perte de clientèle), l'employeur informe en temps utile les syndicats signataires de la CCT.
- ³ L'employeur prend toutes les mesures appropriées pour éviter des licenciements selon le point 2.20.1.
- ⁴ L'employeur soutient les collaborateurs concernés par un licenciement selon le ch. 2.20.1 de façon appropriée dans leur recherche d'emploi.
- ⁵ Si une collaboratrice ou un collaborateur concerné(e) par un licenciement selon le point 2.20.1 trouve un nouvel emploi en interne ou à l'externe pendant la période de préavis, l'employeur renonce à l'obligation de respect du délai de préavis par la collaboratrice ou le collaborateur dès lors qu'aucun impératif lié à l'entreprise ne s'y oppose.
- ⁶ Les collaborateurs peuvent, en cas de situation exceptionnelle, se tourner vers le groupe de contrôle paritaire Accord social en lui adressant une demande motivée selon le chiffre 2.20.3.

2.20.3 Groupe de contrôle paritaire Accord social

2.20.3.1 Constitution, membres et présidence

- ¹ Le groupe de contrôle paritaire Accord social se constitue lui-même. Il est composé de deux représentants de l'employeur et de deux représentants des deux syndicats signataires. Si nécessaire, les membres sont désignés par chaque partie contractante.
- ² La présidence ainsi que le secrétariat du groupe de contrôle paritaire Accord social sont assurés par l'employeur.

2.20.3.2 Tâches

La commission paritaire examine les demandes de mesures supplémentaires en cas de situation exceptionnelle, conformément au chiffre 2.20.2, alinéa 5 et tranche en dernier ressort sur la demande.

2.21 Participation au sein de l'entreprise

Les dispositions de la loi sur la participation s'appliquent.

3. Dispositions obligationnelles

Les dispositions relevant du droit des obligations selon le ch. 6 ss. de la CCT faîtière s'appliquent entre La Poste Suisse SA et les syndicats syndicom et transfair, moyennant les précisions ci-après:

3.1 Négociations salariales

Par dérogation au chiffre 6 de la CCT faîtière, les dispositions suivantes s'appliquent:

- ¹ Pendant la durée de validité de la CCT, aucune négociation salariale n'a en principe lieu.
- ² Si le renchérissement annuel est égal ou supérieur à 2,5% (valeur du mois de mai en comparaison avec celle du mois de mai de l'année précédente), les parties signataire de la présente CCT ont jusqu'au 30 juin de chaque année pour exiger par écrit des négociations sur des mesures collectives de rémunération.

- ³ Dans ce cas, l'employeur a jusqu'au 31 juillet de chaque année pour fournir aux syndicats signataires de la convention des informations sur la marche des affaires et, sous forme de statistiques anonymes, sur les salaires et les allocations.
- ⁴ Les critères de négociations salariales sont en particulier la situation économique de l'employeur, l'évolution du marché et l'augmentation du coût de la vie (renchérissement). Il convient de tenir compte du modèle commercial de l'employeur.
- ⁵ L'employeur et les syndicats signataires peuvent fixer les salaires et les allocations pour une durée supérieure à un an.
- ⁶ Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, chacune peut saisir la commission spécialisée (CoSpé) Groupe jusqu'au 1^{er} octobre au plus tard. La CoSpé Groupe rend une décision définitive.

3.2 Dispositions contractuelles supérieures

Les dispositions normatives de la présente CCT Presto (distribution matinale) priment sur les dispositions contractuelles supérieures de la CCT faîtière, sous réserve du principe relatif au maintien des situations plus favorables.

3.3 Discussions avec les partenaires sociaux

La commission spécialisée (CoSpé) Presto tient séance au moins deux fois par année. Sur demande de la représentation de l'une des parties contractantes, des séances supplémentaires peuvent être convoquées à court terme.

4. Durée de validité

La CCT Presto (distribution matinale) entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2028. Les parties négocient le renouvellement de la présente CCT en temps utile avant l'échéance de celle-ci.

La présente CCT est établie en langues allemande et française. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prévaut sur les traductions.

5. Annexe 1 : Dispositions normatives applicables dans le canton de Genève

5.1 Champ d'application et dispositions applicables

- ¹ La présente annexe s'applique aux collaborateurs/collaboratrices payés à l'heure de Presto Presse-Vertriebs AG (ci-après « l'employeur » ou « Presto »), qui exercent leurs activités dans le domaine de la distribution matinale dans le canton de Genève.
- ² Les dispositions de la CCT Presto (distribution matinale) sont applicables aux collaborateurs/collaboratrices de Presto mentionnés à l'alinéa 1 ci-dessus, sous réserve des clauses dérogatoires et/ou complémentaires prévues dans la présente annexe.
- ³ En cas de divergences ou de contradiction entre les dispositions de la CCT Presto (distribution matinale) et celles de la présente annexe, cette dernière prévaut pour les collaborateurs/collaboratrices mentionnés à l'alinéa 1.

5.2 Heures supplémentaires

Pour tous les collaborateurs, y compris les collaborateurs/trices à temps partiel, la majoration salariale de 25 % ne s'applique que pour les heures fournies qui dépassent la durée hebdomadaire ordinaire de travail de 42h.

5.3 Supplément pour travail de nuit

- ¹ En dérogation avec le chiffre 2.6.1 de la CCT Presto (distribution matinale), un supplément de 10% du salaire (13e mois compris) est accordé uniquement pour les heures accomplies de nuit.
- ² Au surplus, les dispositions légales s'appliquent.

5.4 Droit aux vacances / indemnité de vacances

- ¹ La collaboratrice ou le collaborateur a droit aux vacances payées indiquées ci-dessous :

– L'année de ses 20 ans révolus et les années précédentes	5 semaines;
– Dès 20 ans révolus et les années suivantes	4 semaines;
– Les collaborateurs âgés de 50 ans après 5 ans de service révolus	5 semaines;
– Dès 20 ans de service révolus	5 semaines;
– au début du mois de l'année de ses 60 ans révolus et les mois et années suivants	5 semaines;

- ² Les collaborateurs/collaboratrices reçoivent une indemnité de vacances, à hauteur de 8,33% pour 4 semaines de vacances et de 10,64% pour 5 semaines de vacances, calculée sur leur salaire horaire de base auquel est ajoutée l'indemnité jours fériés.

5.5 Jours fériés rémunérés

- ¹ Sont considérés comme jours fériés payés les jours suivants :

- 1^{er} janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1^{er} août
- Jeûne genevois
- Noël
- 31 décembre

- ² L'indemnité jours fériés s'élève à 3.87%.

5.6 Salaires minimums

5.6.1 Salaires minimums « jours ouvrables » (du lundi au samedi)

¹ Le salaire minimum prévu à l'art. 39k LIRT (rsGE J 1 05) est applicable. La part au 13e salaire se monte à 5.55% et est comprise dans le salaire de base.

² Les salaires minimums « jours ouvrables » sont les suivants :

	Avec 4 semaines de vac.		Avec 5 semaines de vac.	
Salaire minimum (13 ^e mois compris) (UTPC 2026)	24.59		24.59	
Supplément pour 9 jours fériés	0.95	3.87%	0.95	3.87%
Sous-total intermédiaire	25.54		25.54	
Indemnité de vacances	2.13	8.33 %	2.72	10.64%
Total	27.67		28.26	

Après quatre années d'expérience

	Avec 4 semaines de vac.		Avec 5 semaines de vac.	
Salaire minimum (13 ^e mois compris) (UTPC 2026)	24.90		24.90	
Supplément pour 9 jours fériés	0.96	3.87%	0.96	3.87%
Sous-total intermédiaire	25.86		25.86	
Indemnité de vacances	2.15	8.33%	2.75	10.64%
Total	28.01		28.61	

5.6.2 Salaires minimums « dimanche »

Le cas échéant, le travail du dimanche fera l'objet d'un accord séparé entre les partenaires sociaux, parties à la présente convention.

5.7 Prestations en cas de maladie et de grossesse

¹ L'employeur conclut en faveur de ses collaborateurs/collaboratrices 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) durant une période de 900 jours.

² La prime est prise en charge à raison de 50% par l'employeur et 50% par le collaborateur / la collaboratrice.

³ En cas d'incapacité de travail non fautive, médicalement justifiée pour cause de maladie, l'employeur reverse l'indemnité journalière assurée au collaborateur/trice concerné(e). Pendant le délai de carence, les 80% du salaire brut sont à la charge de l'employeur, pour autant que les rapports de travail aient duré ou aient été conclus pour plus de trois mois.

⁴ Le droit au maintien du versement du salaire à l'encontre de l'employeur n'existe que pendant la durée des rapports de travail.