

---

**MÉDIAS SUISSES**  
**Association des**  
**médias privés romands**

**impressum**  
**Les journalistes suisses**

---

# ***Convention collective de travail***

***du 1<sup>er</sup> janvier 2014***

(Etat au 01.01.2021)

# TABLE DES MATIÈRES

## TITRE PREMIER – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier – Parties contractantes	5
Art. 2 – Champ d'application	5
Art. 3 – Clause préférentielle	6
Art. 4 – Entrée des journalistes dans le champ d'application de la CCT	6

## TITRE II – CONDITIONS DE TRAVAIL : SALARIÉS

Art. 5 – Charte rédactionnelle	8
Art. 6 – Ligne générale de la publication	8
Art. 7 – Droits de la rédaction	8
Art. 8 – Représentation de la rédaction	9
Art. 9 – Clause de conscience	9
Art. 10 – Plan social	10
Art. 11 – Contrat d'engagement	10
Art. 12 – Salaire – Salaire minimal et treizième salaire	11
Art. 13 – Salaire – Salaire réel et adaptation annuelle au niveau de l'entreprise	11
Art. 13 bis – Evolution salariale au sein des titres de presse	12
Art. 14 – Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident	12
Art. 15 – Congé de maternité	13
Art. 15 bis – Congé de paternité ( <i>caduc</i> )	13
Art. 16 – Service militaire et services analogues	13
Art. 17 – Durée du travail et travail à temps partiel	13
Art. 17 bis – Protection de la santé au travail	13
Art. 17 ter – Harcèlement sexuel et psychologique ( <i>mobbing</i> )	14
Art. 18 – Repos hebdomadaire	14
Art. 19 – Jours fériés	14
Art. 20 – Travail de nuit	15
Art. 21 – Vacances annuelles	15
Art. 22 – Activités extérieures	15
Art. 23 – Droits d'auteur	16
Art. 24 – Remboursement des frais professionnels	16
Art. 25 – Résiliation ordinaire	17
Art. 26 – Résiliation immédiate	17

## TITRE III – FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE

Art. 27 – Formation professionnelle et continue	18
-------------------------------------------------	----

## TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL : COLLABORATEURS EXTÉRIEURS

Art. 28 – Champ d'application	19
Art. 29 – Rémunération : principes	19
Art. 30 – Modes de rétribution	20
Art. 30a – Rémunération selon le temps consacré à l'exécution	20
Art. 30b – Rétribution selon fixe mensuel ou fixe par numéro	21

Art. 30c – Selon l’article, la photo ou le dessin	22
1. <i>Rémunération</i>	
a) Rémunération à l’article	22
b) Rémunération à la photo	22
c) Rémunération au dessin	23
2. <i>Délai de résiliation</i>	23
3. <i>Vacances</i>	23
Art. 31 – Frais professionnels	24
Art. 32 – Droits d’auteur	24
Art. 33 – Conditions générales de collaboration	25
Art. 34 – Statut de collaborateur régulier ( <i>abrogé</i> )	26
Art. 35 – Prévoyance professionnelle et assurances	26

## **TITRE V – APPLICATION, CONCILIATION, ARBITRAGE, DÉNONCIATION**

Art. 36 – Respect de la convention, paix du travail	27
Art. 37 – Commission paritaire : attributions	27
Art. 38 – Commission paritaire : institution	28
Art. 39 – Organe de médiation : attributions	28
Art. 40 – Organe de médiation : institution et constitution	29
Art. 41 – Organe de conciliation : attributions	30
Art. 42 – Organe de conciliation : institution	30
Art. 43 – Tribunal arbitral : attributions	30
Art. 44 – Tribunal arbitral : institution	31
Art. 45 – Durée, révision et dénonciation de la convention	31
Art. 46 – Annexes de la convention	32

Annexe I : Salaires minimaux

Annexe II : Procédure de rattachement à la CCT

Annexe III: Procédure de l’organe de conciliation

Annexe IV: Procédure arbitrale

Annexe V : Accord MÉDIAS SUISSES/**impressum** sur la prévoyance professionnelle des journalistes libres RP du 23 avril 1986



# TITRE PREMIER - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## Article premier - Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après: la convention ou la CCT) est conclue entre **impressum** et **MÉDIAS SUISSES**.

## Art. 2 - Champ d'application

1. Le champ d'application de la convention est constitué :
  - quant aux employeurs, par les entreprises de presse ou personnes physiques agissant en qualité d'éditeur (ci-après l'éditeur), affiliées à MÉDIAS SUISSES, en tant que membre ordinaire, pour les titres qu'elles ont déclarés;
  - quant aux travailleurs, par ceux de leurs collaborateurs membres d'impressum qui sont inscrits au Registre des professionnels des médias RP. Ces journalistes doivent justifier d'une formation professionnelle adéquate, en règle générale celle instituée par l'Accord MÉDIAS SUISSES/SSR/impressum du 29 avril 1991.
2. Le terme « journaliste » englobe aussi bien le journaliste au sens strict que le rédacteur, photographe de presse, journaliste-photographe, rédacteur images, illustrateur de presse, caricaturiste, chef d'édition, documentaliste, journaliste internet, producteur, réalisateur, secrétaire de rédaction, cameraman-reporter, régisseur. L'énumération des métiers assimilables à celui de journaliste est exhaustive, mais peut être complétée par une décision formelle de la Commission paritaire. Cependant, seuls les métiers des professionnels de médias RP exerçant une activité journalistique dans un média conçu selon des critères journalistiques peuvent faire l'objet d'une telle extension<sup>1</sup>.
3. Le terme « publications » comprend également les agences de presse membres de MÉDIAS SUISSES. Par « entreprise de presse », on comprend toute personne morale ou physique, produisant, en vue de le diffuser, un média écrit périodique ou exploitant une agence de presse, d'information et d'illustration et qui exerce son activité en Suisse romande. Par ailleurs, les termes du genre masculin, tels que « collaborateur », « illustrateur », « salarié »,

---

<sup>1</sup> Déclaration de protocole concernant l'art. 2 ch. 2 : la Commission paritaire est liée par les définitions suivantes lorsqu'elle souhaite placer de nouveaux métiers dans le champ d'application de la CCT :

- le **professionnel des médias RP** est une personne travaillant dans la partie rédactionnelle d'un ou plusieurs média(s) conçu(s) selon des critères journalistiques, soit dans le cadre d'une rédaction, soit pour son propre compte. Elle y développe une activité créatrice propre dans l'élaboration, respectivement la diffusion, d'informations et d'opinions par la voie d'un ou de plusieurs moyens de communication de mass média.
- l'**activité journalistique** est une activité créatrice propre qui constitue une contribution significative au fond ou à la forme du média et consiste - notamment par l'écrit, l'image, le son ou une combinaison de ceux-ci - à recueillir, contrôler, choisir, structurer, analyser, illustrer et préparer des informations et opinions en vue de leur publication ou de leur diffusion. Cette activité créatrice propre doit obligatoirement s'accompagner d'un degré d'autonomie suffisant par rapport à la définition et à la réalisation du contenu, afin que celui-ci puisse être considéré comme une œuvre, soit une création de l'esprit possédant un caractère individuel.

etc., sont utilisés de manière neutre pour qualifier les personnes des deux sexes.

4. La convention est applicable à un journaliste dès la fin de son stage (deux ans) ou dès la fin d'une formation professionnelle considérée comme équivalente par les parties, ou, encore, lorsque l'intéressé a une expérience professionnelle jugée suffisante. Dans le cas d'un rattachement, le chiffre 7 de l'annexe II est applicable.
5. Les parties contractantes admettent le principe du rattachement à la CCT, au sens de l'article 356b CO, d'éditeurs non membres de MÉDIAS SUISSES et de journalistes non membres d'impressum. Dans le cas d'un rattachement, la CCT est applicable dès le premier du mois suivant l'acceptation de la demande par les parties contractantes. Les modalités de ce rattachement font l'objet de l'annexe II de la CCT.
6. Les titres déclarés membres ordinaires de MÉDIAS SUISSES figurent sur une liste des membres ordinaires régulièrement tenue à jour et communiquée aussi bien aux membres de MÉDIAS SUISSES qu'aux organisations professionnelles de journalistes.

### **Art. 3 - Clause préférentielle**

1. En dehors des journalistes répondant aux conditions de l'article 2, chiffre 1, 2<sup>e</sup> tiret, peuvent seuls être engagés sous contrat de travail :
  - a) les journalistes non encore inscrits au Registre des professionnels des médias RP, à condition qu'ils reçoivent la formation professionnelle instituée par les parties contractantes;
  - b) rattachés, au sens de l'article 2, chiffre 4;
  - c) de nationalité étrangère, titulaires d'une carte professionnelle reconnue par les parties.
2. Pour tout remplacement temporaire, il est fait appel dans la mesure du possible à un journaliste inscrit au Registre des professionnels des médias RP ou qui s'est astreint volontairement à la formation professionnelle paritaire.

### **Art. 4 – Entrée des journalistes dans le champ d'application de la CCT**

1. Pour être mis au bénéfice de la CCT, un journaliste doit remplir les conditions cumulatives suivantes :
  - être membre d'impressum ;
  - justifier d'une formation professionnelle adéquate, en règle générale celle instituée par l'Accord MÉDIAS SUISSES/SSR/impressum du 29 avril 1991 ou bénéficier d'une expérience professionnelle jugée équivalente ;
  - exercer l'activité de journaliste au sein d'un titre affilié à MÉDIAS SUISSES.

2. Lorsque **impressum** souhaite placer un journaliste répondant aux conditions du chiffre 1 dans le champ d'application de la présente CCT, **impressum** notifie à MÉDIAS SUISSES l'identité de ce membre et l'affiliation de celui-ci. **impressum** procède de même lorsque le statut de l'un de ses membres subit une modification au sein de l'organisation des journalistes (démission, réadmission, radiation, changement de catégorie, changement de section, etc.).
3. Dans les 30 jours à compter de la réception de la notification décrite au chiffre 2, MÉDIAS SUISSES ou son membre affilié concerné peut faire opposition à la notification d'**Impressum** en :
  - a) contestant l'entrée du journaliste dans le champ d'application de la CCT ;
  - b) alléguant que la modification du statut du journaliste au sein d'**impressum** ne permet plus de placer ce dernier au bénéfice de la CCT.

Formellement, l'opposition n'est recevable que si elle concerne une ou plusieurs des conditions énumérées au chiffre 1 du présent article. Matériellement, l'opposition doit, dans son développement, désigner la / les condition(s) en cause et rendre vraisemblable que le journaliste ne la / les remplit pas.

La notification n'entre pas en force avant l'échéance du délai de 30 jours. En cas d'opposition, elle est frappée d'un effet suspensif l'empêchant de déployer des effets juridiques avant la fin de la procédure.

4. En cas d'opposition de la part de MÉDIAS SUISSES ou de l'un de ses membres, **impressum** dispose de 30 jours pour prendre position par rapport à celle-ci. L'organisation des journalistes peut, soit :
  - a) se rallier à l'avis exprimé dans l'opposition, auquel cas la procédure devient caduque
  - b) contester l'opposition, auquel cas elle saisit sans délai la Commission paritaire instituée par la CCT qui examine le cas et statue de manière définitive (cf. art. 37 ch. 2 lettre h).
5. Si l'opposition est retirée ou que la Commission paritaire juge fondée la notification initiale d'**impressum**, la CCT s'applique rétroactivement au journaliste et déploie ses effets dès le jour de la réception de la notification d'**impressum** par MÉDIAS SUISSES.
6. **Impressum** s'engage à renseigner rapidement, sur demande, les employeurs mentionnés à l'article 2, chiffre 1, sur le statut d'un de ses membres, notamment sur le fait qu'il est présentement inscrit, ou non, au Registre des professionnels des médias RP, sur la date de l'inscription ainsi que sur une éventuelle période d'inscription antérieure.

## **TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL : SALARIÉS**

### **Art. 5 - Charte rédactionnelle**

1. Toute publication est dotée d'une charte rédactionnelle. Celle-ci fait partie intégrante du contrat d'engagement des journalistes liés par contrat de travail.
2. La charte contient la ligne générale de la publication; elle définit sa formule journalistique, l'organisation de l'entreprise éditrice ainsi que l'organisation générale de la rédaction.
3. La charte énumère les droits de la rédaction. Elle mentionne les droits essentiels figurant à l'article 7 et ceux, plus étendus, qui peuvent être convenus d'entente entre l'éditeur et la rédaction.
4. La charte indique les dispositions prises par l'éditeur en matière d'application de l'article 28, litt.g à l, du Code civil suisse (droit de réponse).

### **Art. 6 - Ligne générale de la publication**

1. La ligne générale de la publication est définie par l'éditeur; elle est rappelée dans la charte.
2. Tout journaliste est tenu de respecter la ligne générale de la publication, telle qu'elle est consignée dans la charte rédactionnelle et, au surplus, qu'elle résulte de l'attitude généralement adoptée par la publication.

### **Art. 7 - Droits de la rédaction**

La charte doit garantir les droits suivants de la rédaction :

- a) Information semestrielle sur la marche de l'entreprise, son organisation, ses résultats, ses perspectives et sa stratégie à court, moyen et long termes. En cas de difficultés économiques graves ou de projets propres à affecter les activités et les conditions de travail des journalistes, de même qu'à compromettre leurs avantages, l'éditeur consulte l'ensemble de la rédaction - ou sa délégation, s'il en existe une. Il l'associe au processus de réflexion si l'existence de la publication est en jeu.
- b) Information régulière par l'éditeur ou le rédacteur en chef responsable sur leur politique en matière budgétaire, salariale, de postes à repourvoir ou à supprimer (y compris celui de rédacteur en chef), de collaborations extérieures. Ils consultent la rédaction (ou sa délégation) si des nécessités économiques ont des incidences dans ces domaines.

- c) Avant de procéder à des licenciements collectifs ou économiques, l'éditeur examine avec la rédaction (ou sa délégation) toute solution alternative : emploi à temps partiel, partage de postes, etc., propre à assurer le maintien de l'emploi au sein de la publication.
- d) Les journalistes sont associés au règlement des problèmes d'organisation générale de la rédaction, de même qu'à celui des problèmes généraux en dehors de la rédaction quand ces derniers l'affectent directement.

### **Art. 8 - Représentation de la rédaction**

- 1. La charte détermine les modalités du dialogue entre l'éditeur et la rédaction. La réunion de l'ensemble des journalistes de la publication fait office d'organe de dialogue.
- 2. Dans les publications occupant plus de dix journalistes, l'éditeur ou la rédaction peut demander que la charte prévoie un organe spécial de dialogue. La charte en précise l'organisation.
- 3. Les journalistes de la publication désignent librement dans leurs rangs les délégués chargés de les représenter à l'organe de dialogue.
- 4. Lorsque des circonstances particulières le justifient, les délégués de la rédaction peuvent être tenus au secret à l'égard d'informations qui leur sont transmises par l'éditeur.

### **Art. 9 - Clause de conscience**

- 1. Un journaliste ne peut être contraint de publier sous sa signature une opinion contraire à sa conviction. Il ne peut s'opposer à la publication de textes contraires à cette dernière.
- 2. L'éditeur qui envisage de modifier la ligne générale de la publication doit informer les journalistes de ses intentions.
- 3. Au cas où la modification de la ligne générale de la publication entraîne, entre l'éditeur et le journaliste, une rupture du lien de confiance telle que la poursuite des rapports de travail ne peut plus raisonnablement être exigée, une indemnité est due au journaliste qui a résilié son contrat avec effet immédiat en invoquant ce juste motif.
- 4. L'indemnité sera égale à un mois de salaire à raison de trois années pleines d'engagement s'il a moins de 45 ans, à un mois de salaire à raison de deux années pleines d'engagement s'il a plus de 45 ans. L'indemnité maximale ne peut excéder six mois de salaire.

## **Art. 10 - Plan social**

1. En cas de licenciements collectifs imputables à des décisions notamment telles que la vente d'une publication, la cessation de sa parution ou sa fusion avec un autre titre, de même qu'à la recherche et à l'introduction de synergies, un plan social est négocié avec l'éditeur.

Ce plan peut prévoir, notamment, des indemnités de départ et des mesures sociales d'accompagnement prévenant autant que possible la perte d'emploi.

2. Le présent article s'applique aux catégories suivantes :
  - aux journalistes salariés et aux stagiaires journalistes;
  - aux collaborateurs extérieurs payés selon le temps consacré et qui sont réguliers au sens de l'art. 30 a, ch. 7 et 8;
  - aux collaborateurs extérieurs payés au fixe mensuel ou au fixe par numéro (art. 30 b);
  - aux collaborateurs extérieurs payés à l'article, à la photo ou au dessin et qui sont réguliers au sens de l'art. 30 c, ch. 2 CCT.
3. Les dispositions de l'art. 335 d ss CO sont applicables par analogie; toutefois en dérogation aux chiffres 1 et 2 de l'art. 335 d CO, il y a licenciements collectifs lorsque 10 % du personnel est licencié, mais au moins 5 personnes issues des catégories énumérées sous ch. 2 ci-dessus.
4. **impresum** représente le personnel rédactionnel soumis à la CCT, y compris les stagiaires journalistes.

## **Art. 11 - Contrat d'engagement**

1. Le contrat d'engagement du journaliste doit revêtir la forme écrite. Sauf stipulation contraire, il est conclu pour une durée indéterminée. Le contrat mentionne que la charte rédactionnelle et la présente convention en font partie intégrante.
2. Le contrat atteste au surplus l'accord des parties sur les points suivants :
  - fonction et tâches attribuées au journaliste;
  - conditions générales et particulières de travail;
  - salaire;
  - modalités de remboursement des frais professionnels;
  - assurances sociales (prévoyance professionnelle, assurances, allocations familiales, etc.);
  - temps d'essai (au maximum trois mois).

## **Art. 12 – Salaire – Salaire minimal et treizième salaire**

1. Le salaire convenu entre l'employeur et le journaliste ne peut être inférieur au salaire minimal prévu à l'annexe I de la présente convention. Le salaire minimal correspond à un engagement à plein temps.
2. Le salaire minimal sera renégocié entre les parties contractantes tous les 3 ans, respectivement auparavant si la variation de l'indice officiel suisse des prix à la consommation (ISPC) atteint ou dépasse 5% d'augmentation cumulée depuis la dernière négociation du salaire minimal. La première date de référence est le mois d'octobre 2013.
3. Il est versé au journaliste à la fin de chaque année civile un treizième salaire, d'un montant égal au salaire mensuel moyen perçu depuis le début de celle-ci. Le treizième salaire est versé pro rata temporis si l'engagement a débuté ou s'il prend fin en cours d'année.

## **Art. 13 – Salaire – Salaire réel et adaptation annuelle au niveau de l'entreprise**

1. Au-delà du salaire minimal susmentionné, l'employeur et le journaliste conviennent librement de la rémunération due à ce dernier. Celle-ci doit tenir compte des qualités personnelles du journaliste, de sa formation, de la fonction assumée et des responsabilités qu'elle implique, ainsi que, cas échéant, de conditions de travail astreignantes.
2. La négociation sur l'adaptation générale des salaires réels s'effectue une fois par année dans l'entreprise entre la direction et la société des rédacteurs ou, à défaut, la rédaction.<sup>2</sup>
3. Lors de cette négociation, la société des rédacteurs ou, à défaut, la rédaction peut demander à la direction d'autoriser la présence d'un représentant d'**impressum**.
4. Pour guider cette négociation, les parties se fondent sur, d'une part, des données relatives à l'entreprise (notamment taux de pénétration, benchmarking, résultats REMP, rentabilité et résultats, environnement de l'entreprise) et, d'autre part, sur des données extérieures (notamment ISPC, prévision économique, climat de consommation, trend de la REMP au niveau de la branche). Le résultat de la négociation est définitif.
5. En cas de participation, le représentant d'**impressum** est lié par une obligation de discrétion par rapport aux informations confidentielles qui lui sont fournies par l'entreprise.

---

<sup>2</sup> *Déclaration de protocole concernant l'art. 13 al. 2 : La négociation dans l'entreprise ne porte pas sur l'adaptation de chaque salaire pris individuellement. Cet article ne prévoit pas le principe de l'indexation automatique.*

### **Art. 13 bis – Evolution salariale au sein des titres de presse**

1. Les membres de MÉDIAS SUISSES pratiquent, au gré de leurs possibilités, une politique de rémunération permettant de favoriser l'évolution salariale des journalistes. Cela peut se traduire aussi par une politique d'intéressement ou une participation aux résultats.
2. Les critères pris en considération pour une augmentation individuelle de salaire seront notamment :
  - Le nombre d'années durant lesquelles le salaire du journaliste n'a pas été augmenté ;
  - Le niveau du salaire du journaliste par rapport aux autres journalistes de rang hiérarchique identique, au sein du titre de presse et dans les titres de presse comparables ;
  - La qualité du travail du journaliste ;
  - L'expérience du journaliste ;
  - La situation économique du titre de presse auprès duquel le journaliste est employé.
3. Tous les deux ans au moins, un entretien individuel permettra d'examiner l'application de ces critères.

### **Art. 14 - Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident**

1. En cas d'incapacité de travail constatée par un certificat médical, le journaliste reçoit :
  - l'entier de son salaire durant les 120 premiers jours de cette incapacité;
  - 80 % de son salaire du 121<sup>e</sup> jour au 365<sup>e</sup> jour;ou l'équivalent sous forme d'indemnités d'assurance.
2. Les jours de maladie payés au cours des 365 jours précédents sont pris en compte. Si le journaliste a épuisé les droits résultant de la présente disposition, il devra travailler à nouveau durant 720 jours au moins, pour pouvoir en bénéficier.
3. Le journaliste ne doit pas bénéficier d'un gain supérieur à son plein salaire par le cumul des indemnités d'assurance et d'autres prestations éventuelles en rapport avec sa maladie. En pareil cas, les indemnités d'assurance peuvent être réduites.
4. La législation fédérale régit le paiement du salaire en cas d'incapacité de travail consécutive à un accident professionnel ou non professionnel.

## **Art. 15 - Congé de maternité**

1. Après une année d'engagement, la journaliste a droit à un congé de maternité payé de seize semaines; le salaire est dû intégralement par l'employeur durant ce congé.
2. Au surplus, la journaliste peut demander à bénéficier d'un congé non payé de douze semaines, consécutif au congé de maternité.

## **Art. 15 bis – Congé de paternité (*caduc*)**

A la naissance de son enfant, le journaliste a droit à un congé payé de 5 jours<sup>3</sup>.

## **Art. 16 - Service militaire et services analogues**

1. Pendant le service militaire et civil obligatoire ainsi que le service obligatoire dans la Protection civile, le journaliste perçoit l'entier de son salaire. Les allocations de la caisse de compensation reviennent à l'employeur.
2. Le chiffre 1 s'applique également en cas de service d'avancement en vue de l'accession à un grade jusqu'à celui de capitaine à condition que l'engagement du journaliste ait duré un an au moins.
3. Les périodes accomplies dans le Service féminin de l'armée sont assimilées à du service militaire obligatoire lorsque la journaliste était déjà incorporée lors de son engagement.
4. Moyennant l'accord préalable de l'employeur, le service volontaire dans les rangs du Corps suisse d'aide en cas de catastrophe est assimilé à du service militaire obligatoire. La durée de ce service ne peut toutefois excéder trois mois au cours de deux années civiles consécutives.

## **Art. 17 - Durée du travail et travail à temps partiel**

1. Les dispositions légales fédérales s'appliquent en matière de durée hebdomadaire de travail. L'activité multimédia s'inscrit dans l'horaire hebdomadaire de référence.
2. Le journaliste employé à temps partiel fait partie du personnel rédactionnel permanent. Son activité est exprimée au prorata d'une activité à plein temps. Il est assimilé à un journaliste travaillant à plein temps.

---

<sup>3</sup> L'art 15 bis de la CCT est rendu caduc par la modification du 27.09.2019 de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG) introduisant un congé paternité légal de deux semaines (entrée en vigueur : 01.01.2021).

### **Art. 17 bis – Protection de la santé au travail**

1. Les membres de MÉDIAS SUISSES prennent toutes les mesures nécessaires permettant d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique de leurs employés. Ils doivent en particulier faire en sorte que des efforts excessifs soient évités et que le travail soit organisé de façon appropriée. Ils informent également leurs employés des mesures prises pour assurer la santé physique et psychique de ceux-ci.
2. MÉDIAS SUISSES s'engage à promouvoir, auprès de ses membres, le recours à des intervenants externes neutres (médecin-conseil, spécialiste de la santé du travail, assistante sociale, etc.) pour prévenir et résoudre les conflits du travail qui pourraient surgir dans leurs rédactions. MÉDIAS SUISSES informe **impresum** de la liste des intervenants une fois l'an.

### **Art. 17 ter – Harcèlement sexuel et psychologique (mobbing)**

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En outre, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement ou psychologiquement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
2. L'employeur s'abstient de toute atteinte à la personnalité du travailleur. Il a également le devoir de veiller à empêcher de telles atteintes de la part de supérieurs hiérarchiques, de collaborateurs ou de tiers.
3. L'employeur encourage tout collaborateur qui s'estime victime de mobbing à s'adresser à lui ou à l'intervenant externe neutre de l'art. 17 bis, al. 2 CCT, en décrivant de façon détaillée la situation et en lui demandant d'intervenir pour faire cesser l'atteinte dont il prétend être victime.
4. L'employeur s'abstient de toute discrimination, notamment en relation avec le sexe, la religion, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.

### **Art. 18 - Repos hebdomadaire**

Le congé hebdomadaire est de deux jours pleins. Ils sont consécutifs dans le cas d'un journaliste qui travaille régulièrement de nuit, au sens de l'article 20. Ils le sont deux fois par mois au moins dans les autres cas. A deux reprises au moins par mois (une reprise au moins dans le cas d'un journaliste qui travaille à la rubrique sportive), un de ces jours de congé doit coïncider avec un dimanche.

### **Art. 19 - Jours fériés**

Les jours fériés sont au nombre de neuf, fixés selon l'usage du canton de domicile. Si l'un d'entre eux coïncide avec un dimanche ou tombe pendant les vacances du journaliste, il est compensé.

## **Art. 20 - Travail de nuit**

1. Est réputé travailler régulièrement de nuit le journaliste appelé, quatre fois au moins par semaine, à fournir deux heures de travail ou plus entre 20 heures et la fin de son travail d'édition ou encore avant 6 heures du matin. Le journaliste qui remplit cette condition a droit, à titre de compensation, à une semaine de vacances supplémentaire par année civile.
2. Est réputé travailler irrégulièrement de nuit le journaliste qui, moins de quatre fois par semaine, ou durant une période limitée, ou encore de façon occasionnelle, est appelé à fournir du travail de nuit au sens du chiffre 1 ci-dessus. Ce journaliste a droit, à titre de compensation, à un jour de congé supplémentaire à raison de 30 services nocturnes. Le nombre de ces congés ne peut cependant être supérieur à cinq en l'espace de douze mois.

## **Art. 21 - Vacances annuelles**

1. La durée des vacances annuelles est de
  - cinq semaines jusqu'à 49 ans d'âge ;
  - six semaines dès l'année où le journaliste atteint l'âge de 50 ans.
2. Le droit à la semaine de vacances compensatoire pour travail de nuit régulier est réservé.
3. L'exercice-vacances correspond à l'année civile.
4. Si le journaliste donne son congé après avoir pris des vacances, la part qu'il aurait prise en trop fait l'objet d'une compensation avec les montants tels que dernier salaire, allocations, remboursement de frais qui lui reviennent à son départ.
5. La réduction des vacances est régie par l'article 329b CO.

## **Art. 22 - Activités extérieures**

1. Le journaliste engagé à plein temps n'accepte pas sans l'accord de l'employeur une collaboration régulière ou occasionnelle à d'autres médias. Le journaliste engagé à temps partiel informe l'employeur de l'existence de telles collaborations.
2. Sous réserve du fonctionnement normal de la rédaction, le journaliste assume librement toute charge que lui confie **impressum** ou l'une de ses sections. Il peut notamment participer dans le cadre de son temps de travail aux séances du Comité d'**impressum**, de la Conférence des présidents, du Congrès ainsi qu'aux séances du comité de sa section. La participation à l'activité d'organes paritaires compte également comme temps de travail.

## **Art. 23 - Droits d'auteur**

1. En vertu du contrat d'engagement, l'employeur acquiert le droit d'utiliser la production signée du journaliste que ce dernier a réalisée dans le cadre de son travail aux fins de parution dans la publication (soit le titre) qui l'emploie. Cette cession couvre aussi le droit, pour ladite publication, d'utiliser cette production dans l'ensemble de ses supports numériques. Cas échéant, la cession des droits porte sur le résultat du travail que le journaliste effectue durant le temps partiel.
2. Toute utilisation différente de celle envisagée au chiffre 1 doit faire l'objet d'un accord écrit entre le journaliste et l'employeur et être rémunérée de manière équitable.
3. Sont réservés également les droits patrimoniaux d'utilisation et les droits à la rémunération que seule peut faire valoir selon la loi une société de gestion agréée. Le collaborateur participe à ces droits directement par la société de gestion correspondante.
4. Le journaliste a le droit d'utiliser ses productions sur son site web, son blog.
5. En toute hypothèse, les droits moraux du journaliste doivent être sauvegardés. Il s'agit notamment de son droit à la paternité de l'œuvre (signature) et au respect de l'intégrité de celle-ci; seules les modifications mineures, nécessaires pour le traitement rédactionnel, ne requièrent pas son assentiment. Le journaliste peut s'opposer à une utilisation dont il rend vraisemblable qu'elle lui fait tort, notamment sous l'angle de l'éthique professionnelle.
6. La publication s'engage à prendre toutes mesures appropriées pour éviter tout risque de confusion entre la partie rédactionnelle et la publicité. La publication veille à ce que les œuvres reproduites ou représentées ne puissent pas être utilisées à des fins publicitaires.

## **Art. 24 - Remboursement des frais professionnels**

1. L'employeur rembourse chaque mois au journaliste les frais que celui-ci a engagés d'entente avec l'employeur pour l'exécution de son travail. Les dispositions du Code des obligations sont réservées, notamment s'il est versé une allocation forfaitaire de frais.
2. Si le journaliste est appelé à utiliser régulièrement son véhicule privé pour les besoins du service, l'employeur participe par un versement annuel de Fr. 500.- au coût des assurances casco et responsabilité civile. L'employeur est alors dégagé de toute responsabilité en cas de sinistre survenant lors d'un déplacement professionnel.
3. L'indemnité kilométrique pour usage du véhicule privé, au sens du chiffre 1, est fixée dans l'Annexe I de la présente convention. En cas d'un déplacement de plus de 1000 kilomètres, des dispositions spéciales peuvent être convenues entre l'employeur et le journaliste.

4. Le remboursement des frais professionnels peut faire l'objet d'un règlement d'entreprise.

#### **Art. 25 - Résiliation ordinaire**

1. Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par l'employeur et par le journaliste dans les formes et délais ci-après :
  - a) La partie qui se propose de résilier le contrat doit informer l'autre de son intention avant l'envoi de la lettre de congé.
  - b) Toute résiliation doit être signifiée par lettre recommandée. La lettre de congé mentionne, au minimum, la durée de l'engagement et le dernier jour de travail effectif.
  - c) Sauf durant le temps d'essai, le congé ne peut être donné que pour la fin d'un mois.
  - d) Le journaliste doit être entendu par l'éditeur ou son représentant. A la demande du destinataire, le motif du congé lui est communiqué par écrit.
  - e) Sauf stipulation contraire, le délai de dénonciation d'un contrat de durée indéterminée est le suivant :
    - quatorze jours pour la fin d'une semaine durant le temps d'essai ;
    - trois mois pleins entre le début de la première et la fin de la neuvième année d'engagement ;
    - quatre mois pleins dès le début de la dixième année d'engagement.
2. Toute modification des délais ci-dessus doit être convenue par écrit.
3. Si l'employeur a donné le congé, le journaliste est en droit de prendre ses vacances durant le délai de résiliation.
4. Passé le temps d'essai et sauf juste motif, un licenciement ne peut être signifié pendant les périodes de protection définies à l'article 336c CO ni pendant le congé non payé postérieur à un accouchement (art.15, chiffre 2).

#### **Art. 26 - Résiliation immédiate**

1. La partie qui estime avoir un juste motif de résilier immédiatement le contrat de travail, au sens de l'art. 337, alinéa 1, CO, en informe l'autre partie et, sauf cas exceptionnel, l'entend avant l'envoi de la lettre de congé.
2. La résiliation immédiate doit être signifiée par lettre recommandée. Le juste motif invoqué est communiqué par écrit.
3. A la demande du journaliste, son certificat de travail mentionnera qu'il a résilié le contrat pour juste motif.

## TITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE

### Art. 27 - Formation professionnelle et continue

1. Soucieuses d'élever le niveau de la profession, les parties contractantes organisent et développent la formation professionnelle et la formation continue des journalistes, essentiellement dans le cadre du Centre de Formation au Journalisme et aux Médias (CFJM) – anciennement Centre Romand de Formation des Journalistes (CRFJ), qu'elles ont créé.
2. Chaque formation fait l'objet d'un accord particulier.
3. La formation continue est financée par une cotisation paritaire calculée sur la base du salaire AVS de tout journaliste membre du personnel rédactionnel permanent. Son taux et son affectation sont fixés par l'Accord MÉDIAS SUISSES/imp~~ressum~~ sur la formation continue (Accord FC), qui fait partie intégrante du contrat d'engagement du journaliste.
4. Chaque année, tout journaliste cotisant peut demander à être libéré durant l'équivalent de deux journées afin de suivre des cours organisés par le CFJM. L'Accord FC régit la prise de congés de formation plus longs ou d'une autre nature.

## **TITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL : COLLABORATEURS EXTÉRIEURS**

### **Art. 28 - Champ d'application**

1. Les dispositions du présent titre régissent les rapports contractuels entre les publications affiliées en tant que membres ordinaires à MÉDIAS SUISSES et les membres d'impressum qui satisfont aux conditions de l'article 2 mais ne font pas partie du personnel rédactionnel permanent de ces médias (collaborateurs extérieurs).
2. Il incombe au journaliste, pour bénéficier des dispositions qui suivent, de faire connaître sa qualité de membre d'impressum, soit lors de la conclusion de l'accord de collaboration, soit au moment de son affiliation.
3. Les prestations sociales prévues aux art. 29-35 CCT ne sont pas applicables au collaborateur bénéficiant du statut d'indépendant en matière d'assurances sociales.

### **Art. 29 - Rémunération : principes**

1. La rémunération d'un journaliste professionnel, collaborateur extérieur d'une publication affiliée en tant que membre ordinaire à MÉDIAS SUISSES, ne peut être inférieure aux minima prévus par le barème des minima (annexe I de la présente convention).
2. Au-delà du barème des minima susmentionné, le collaborateur et la rédaction conviennent librement du mode et de l'importance de la rémunération. Il est notamment tenu compte dans ce cadre de la difficulté de la tâche, des conditions d'exécution (travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié, p.ex.), du temps nécessaire, y compris pour la préparation et pour les déplacements, enfin de la qualité et, cas échéant, du caractère exclusif du résultat.
3. Les frais professionnels, au sens de l'art. 31, ne sont pas inclus dans la rémunération.
4. Le barème des minima est indexé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'ISPC. L'indice de référence est celui du mois d'octobre précédent.
5. L'indexation du barème est automatique jusqu'à concurrence de 3% d'augmentation de l'ISPC. Si le renchérissement annuel est supérieur à 3%, la part dépassant ce taux est négociée entre les parties contractantes.

### **Art. 30 - Modes de rétribution**

En règle générale, le collaborateur est rétribué en fonction du temps consacré à l'exécution du travail, au sens de l'article 30a.

En dérogation à cette règle, les modes de rétributions suivants sont applicables selon le cas :

- a) fixe mensuel ou fixe par numéro (art. 30b);
- b) à l'article, à la photo ou au dessin (art. 30c).

### **Art. 30a - Rémunération selon le temps consacré à l'exécution**

1. Le collaborateur qui reçoit une commande d'une rédaction est rétribué selon le temps consacré à l'exécution du travail. Il s'engage à exécuter celui-ci dans le délai qui lui est fixé. Il s'engage de même à ne pas exécuter de travail pour un autre média durant le temps pour lequel il est rétribué.
2. Le collaborateur soumet spontanément ou à la demande de la rédaction une proposition, en principe écrite, indiquant le temps qu'il prévoit pour l'exécution du travail, préparation et déplacements compris. Si la rédaction ne peut accepter cette proposition, elle doit le manifester sans délai.
3. Si en cours de travail, le collaborateur constate que celui-ci lui prendra plus de temps qu'il n'a été convenu, il doit en avertir immédiatement la rédaction et rechercher avec elle un nouvel accord. A défaut, l'éditeur ou son représentant n'est lié que par l'accord initial.
4. La rétribution selon le temps consacré ne peut être inférieure au minimum du barème.
5. Le barème applicable aux collaborateurs extérieurs englobe le paiement d'une indemnité pour vacances équivalent à 5 semaines et correspondant à 10,64 % de la rémunération de base.

Chaque décompte de salaire doit mentionner la rémunération de base et la part afférente aux vacances (10,64%).

6. Le collaborateur payé selon le temps consacré est considéré comme régulier après six mois au moins de collaboration dans un titre, quelle que soit la nature des sujets traités. Sur une période de six mois, il doit au moins collaborer :
  - pour une publication mensuelle : à 4 publications sur 6;
  - pour une publication bimensuelle : à 6 publications sur 12;
  - pour une publication hebdomadaire : à 9 publications sur 26;
  - pour une publication quotidienne : à 26 publications sur 130.

7. Le statut de collaborateur extérieur régulier donne droit à un délai de résiliation selon les conditions de l'article 25 CCT. Les années durant lesquelles le journaliste a eu le statut de collaborateur régulier tel que défini au ch. 6 comptent comme années d'engagement.

En lieu et place du délai de résiliation, l'éditeur peut verser une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- jusqu'à un an de collaboration: en dérogation à l'art. 25, indemnité de licenciement équivalente à un mois de rémunération mensuelle moyenne; celle-ci est déterminée en établissant la rémunération moyenne des mois travaillés;
  - après un an de collaboration : indemnité de licenciement correspondant à la rémunération réalisée durant le délai de résiliation; la rémunération mensuelle moyenne à payer se calcule sur la rémunération moyenne des douze derniers mois.
8. D'entente entre l'éditeur ou son représentant et le collaborateur, la rétribution selon le temps consacré peut être appliquée à un travail qui n'avait pas fait l'objet d'une commande.

#### **Art. 30b - Rétribution selon fixe mensuel ou fixe par numéro**

1. Le collaborateur extérieur rétribué par un fixe mensuel remplit une ou des mission(s) générale(s) qui ne peut(vent) pas être décrite(s) par référence à un taux d'activité précis.

Le collaborateur extérieur avec rémunération fixe par numéro est celui qui collabore à chaque parution d'une publication déterminée en étant rétribué par un fixe.

Les dispositions applicables aux collaborateurs extérieurs avec fixe mensuel le sont également par analogie aux collaborateurs extérieurs avec rémunération fixe par numéro.

2. Le fixe est déterminé d'entente entre lui et la rédaction. Il est tenu compte de l'article 29. Dans la mesure où le temps consacré à remplir ce mandat peut être évalué, il est tenu compte en outre du barème des salaires minimaux.
3. L'accord de collaboration comportant une rétribution sous forme d'un fixe mensuel ou par numéro doit être passé par écrit.
4. Le collaborateur extérieur payé au fixe mensuel ou au fixe par numéro a les droits suivants :
  - paiement d'un 13e fixe (calculé sur la rémunération moyenne annuelle);
  - vacances de 5 semaines par an, à prendre effectivement par le collaborateur;

- prévoyance professionnelle selon la LPP et l'Accord MÉDIAS SUISSES/imp<sup>r</sup>essum sur la prévoyance professionnelle des journalistes libres RP (Annexe V à la CCT);
- assurance-accident obligatoire pour accidents professionnels et non professionnels; la prime pour les accidents non professionnels est à la charge du collaborateur. L'éditeur n'a pas l'obligation d'assurer un collaborateur contre les accidents non-professionnels lorsque ce dernier l'est déjà à titre privé;
- la dénonciation de l'accord de collaboration comportant un fixe mensuel ou par numéro est soumise aux conditions de forme et de délai prévues à l'article 25. Les années durant lesquelles ce mode de rétribution a été appliqué au collaborateur sont considérées comme années d'engagement;
- en cas de maladie constatée par certificat médical: paiement de l'entier de son fixe durant les trois premiers mois d'arrêt de travail;
- congé de maternité payé de huit semaines; le fixe est dû intégralement par la publication durant ce congé;
- droit aux allocations familiales selon les lois cantonales. Le collaborateur et l'éditeur s'engagent à tout mettre en œuvre afin que la totalité des allocations familiales soient versées au collaborateur.

## **Art. 30c - Selon l'article, la photo ou le dessin**

### **1. Rémunération**

#### **a) Rémunération à l'article**

1. Seuls peuvent être payés à l'article les textes proposés par un journaliste. La rétribution est fixée d'un commun accord entre lui et la rédaction, au moment de la conclusion de l'accord de collaboration ou de l'acceptation du texte. Elle doit tenir compte de l'article 29.
2. Un texte proposé à une rédaction et accepté par elle ne peut l'être à une autre publication romande avant sa parution ou jusqu'à ce que la rédaction informe l'auteur qu'elle renonce à en faire usage. Cette renonciation doit être communiquée sans délai à ce dernier. L'article 33, chiffre 1, est applicable en matière de rétribution de celui-ci.
3. La rémunération des photographies fournies par un journaliste fait l'objet d'un accord entre lui et la rédaction

#### **b) Rémunération à la photo**

1. La rémunération à la photo (droit de reproduction) s'applique aux reportages et documents proposés spontanément par un photographe ou un autre collaborateur. Elle est au minimum celle prévue par le barème et au maximum, selon accord spécial, le double de celle-ci, dans le cas d'un document exceptionnel. Elle doit tenir compte de l'article 29.

2. La rémunération des textes fournis par un photographe et autres que des légendes de photos fait l'objet d'un accord entre lui et la rédaction.
3. Le droit de reproduction est payé en plein lors de chaque apparition du document dans les colonnes de la publication. Demeurent expressément réservées les dispositions de l'Annexe I, ch. 2.2, lit. c (périodiques avec un tirage contrôlé supérieur à 50'000 exemplaires).

### **c) Rémunération au dessin**

Le droit de reproduction d'un dessin est fixé d'entente entre la rédaction et l'auteur. Il est au minimum celui prévu par le barème. Il doit tenir compte en outre de l'article 29 et doit être adapté en fonction du format et de la complexité du dessin (illustration simple, caricature, dessin d'actualité, bande dessinée), de l'utilisation de la couleur ou d'une technique particulière; il en est de même si le traitement du sujet impose des recherches à l'auteur ou si la commande doit être exécutée dans un délai inférieur à 24 heures.

## **2. Délai de résiliation**

Les collaborateurs payés à l'article, la photo ou au dessin sont considérés comme collaborateurs réguliers lorsqu'ils ont réalisé un gain moyen annuel brut d'au moins Fr. 10'000.- réalisé à la pièce auprès de la même publication.

La réalisation de cette condition leur permet de bénéficier d'un délai de résiliation selon les conditions de l'article 25 CCT.

Les années durant lesquelles le journaliste a eu le statut de collaborateur régulier comptent comme années d'engagement.

En lieu et place du délai de résiliation, l'éditeur peut verser une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- jusqu'à un an de collaboration: en dérogation à l'art. 25, indemnité de licenciement équivalente à un mois de rémunération mensuelle moyenne; celle-ci est déterminée en établissant la rémunération moyenne des mois travaillés;
- après un an de collaboration: indemnité de licenciement correspondant à la rémunération réalisée durant le délai de résiliation; la rémunération mensuelle moyenne à payer se calcule sur la rémunération moyenne des douze derniers mois.

## **3. Vacances**

Le barème applicable aux collaborateurs extérieurs englobe le paiement d'une indemnité pour vacances équivalente à 5 semaines correspondant à 10,64 % de la rémunération de base.

Le décompte de salaire doit mentionner la rémunération de base et la part afférente aux vacances (10,64%).

### **Art. 31 - Frais professionnels**

1. Quel que soit le mode de rétribution, le collaborateur a droit, sur présentation des justificatifs, au remboursement des frais qu'il a engagés pour l'exécution du travail, d'entente avec la rédaction, notamment ceux de déplacements, de repas, de logement, de communications, d'envoi du matériel, etc.
2. Dans la mesure du possible, les frais sont évalués lors de la commande et convenus entre le collaborateur et la rédaction. Un forfait peut être convenu.
3. L'indemnité kilométrique pour les déplacements faits par le collaborateur au moyen de son véhicule privé, avec l'assentiment préalable de la rédaction, est celle prévue par le barème.

### **Art. 32 – Droits d'auteur**

1. Les droits patrimoniaux non exclusifs d'utilisation d'une production réalisée par un collaborateur sur commande d'une publication – et livrée à celle-ci – passent à la publication de la façon suivante, en fonction du choix de l'éditeur :
  - a) soit en application du barème de base multimédia simple, pour une seule parution dans le titre et sur les supports numériques de celui-ci, à l'exclusion de tout usage publicitaire, promotionnel ou de vente à des tiers. Les reparutions sont payées en plus, selon le barème en vigueur. Tous les autres droits de réutilisation de la production du collaborateur demeurent acquis à celui-ci (cf. ch. 2) ;
  - b) soit en application du barème de base multimédia incluant les reparutions, pour un nombre de parutions illimité de la production commandée, dans le titre, les titres liés par une collaboration de synergie établie et régulière, ainsi que sur les supports numériques de ceux-ci, à l'exclusion de tout usage publicitaire, promotionnel ou de vente à des tiers. Tous les autres droits de réutilisation de la production du collaborateur demeurent acquis à celui-ci (cf. ch. 2).
2. Toute utilisation plus étendue que celle décrite sous le chiffre 1 (ex. : usage publicitaire, promotionnel ou vente à des tiers) doit faire l'objet d'un accord écrit entre le collaborateur et l'éditeur ou son représentant; cet accord doit notamment porter sur une rémunération ou compensation équitable supplémentaire, en rapport avec l'étendue de ladite utilisation.
3. Sont réservés également les droits patrimoniaux d'utilisation et les droits à la rémunération que seule peut faire valoir selon la loi une société de gestion agréée. Le collaborateur participe à ces droits directement par la société de gestion correspondante.
4. Dans les autres cas que celui de la commande mentionnée au ch. 1, les droits d'utilisation du matériel publié par un titre passent à ce dernier pour une seule et unique parution. Par unique parution, on entend une utilisation simultanée sur supports papier et numériques directement liés au titre. Le collaborateur a le

droit d'exclure une utilisation sur supports numériques. Tous les droits de réutilisation de la production du collaborateur demeurent au surplus acquis à celui-ci. L'accord du collaborateur pour toute autre réutilisation est requis ; la rémunération supplémentaire est négociée librement entre le collaborateur et l'éditeur. Elle ne peut être inférieure aux suppléments mentionnés dans le barème et tiendra compte de l'art. 29 al. 2 CCT.

5. Le matériel signé ne peut faire l'objet sans l'accord de l'auteur que de modifications mineures indispensables pour le traitement rédactionnel. L'accord en question peut être donné une fois pour toutes, mais il demeure révocable en tout temps. Autant que possible, l'occasion est offerte à l'auteur d'apporter les modifications désirées par la rédaction. Si le matériel est modifié sans l'accord de l'auteur, la signature doit permettre d'établir clairement les responsabilités respectives de l'auteur et de la rédaction.
6. L'information publiée sur les supports numériques de l'éditeur respecte les règles déontologiques reconnues de la branche et la sauvegarde des droits moraux du journaliste. En particulier, l'éditeur doit être identifiable et s'inspire à cet effet des mêmes règles que celles applicables à l'impressum des titres de la presse écrite.
7. Pour toute reproduction, représentation ou diffusion de contributions rédactionnelles sur les supports numériques liés directement à la publication, la publication s'engage à faire figurer:
  - la signature de l'auteur ou son pseudonyme, dans la mesure reconnue par les usages de la profession;
  - le nom du titre ayant publié la contribution et la date de première publication, dans la mesure du possible;
  - la mention « toute modification et reproduction interdites ».
8. Le journaliste peut s'opposer à une utilisation dont il rend vraisemblable qu'elle lui fait tort, notamment sous l'angle de l'éthique professionnelle.
9. La publication s'engage à prendre toutes mesures appropriées pour éviter tout risque de confusion entre la partie rédactionnelle et la publicité. La publication veille à ce que les œuvres reproduites ou représentées ne puissent pas être utilisées à des fins publicitaires.

### **Art. 33 - Conditions générales de collaboration**

1. Tout matériel livré dans les conditions fixées d'entente entre la rédaction et le collaborateur donne lieu à la rétribution convenue.
2. Tout matériel publié est payable à trente jours dès parution. Un sujet accepté mais non publié est payable à soixante jours dès la livraison.
3. Un délai de parution est convenu à propos de tout matériel accepté par la rédaction. Si celle-ci n'est pas en mesure de respecter ce délai, elle en informe

sans délai le collaborateur et lui fait part de ses nouvelles intentions. Si elle renonce à toute utilisation, le collaborateur peut en disposer sans restriction.

4. Un matériel soumis à l'examen d'une rédaction avec l'accord de celle-ci donne lieu à une réponse dans le délai convenu à cette occasion. Passé ce délai, le collaborateur peut en disposer sans restriction.
5. Si la rédaction juge insuffisante la qualité du matériel livré, elle en informe immédiatement le collaborateur. Elle lui fait part soit de son refus de le publier tel quel, soit du fait qu'elle ne payera pas l'entier du prix convenu. Un litige éventuel peut être porté devant l'organe de conciliation institué aux articles 41 et 42 ; celui-ci pourra faire appel, si nécessaire, à un expert extérieur.
6. La rédaction est responsable de la restitution des diapositives, négatifs et tirages acceptés ou commandés, ou de leur conservation, pour autant que celle-ci ait fait l'objet d'un accord exprès avec l'auteur. Un document original perdu ou irréparablement endommagé sous la responsabilité de la publication donne lieu à indemnité.
7. Une photo qui fait l'objet d'un traitement graphique ou électronique est rétribuée conformément au barème, comme s'il s'agissait d'une photo non traitée, quand bien même l'opération la transforme en un document nouveau.
8. Le collaborateur a droit à un exemplaire justificatif de chaque numéro où paraît un texte ou document qu'il a fourni. Le collaborateur rétribué par un fixe mensuel ou par numéro et le collaborateur régulier au sens des articles 30a ch. 6 et 7 et 30c ch. 2 peuvent demander à recevoir un service de la publication.

#### **Art. 34 - Statut de collaborateur régulier**

*(Abrogé).*

#### **Art. 35 - Prévoyance professionnelle et assurances**

1. Quels que soient le statut et le mode de rétribution du collaborateur, la publication est tenue au paiement des cotisations sociales dues en vertu des législations fédérale et cantonale. Aucune déduction pour « frais généraux », préalable au calcul des cotisations AVS/AI/APG, etc. et LPP, ne peut être opérée sur les gains du collaborateur sans l'accord écrit de celui-ci ni, cas échéant, l'assentiment de la caisse de compensation.
2. L'Accord MÉDIAS SUISSES/imp~~ressum~~ du 23 avril 1986 s'applique en matière de prévoyance professionnelle retraite, décès et invalidité des journalistes libres (Annexe V).

## TITRE V : APPLICATION, CONCILIATION, ARBITRAGE, DÉNONCIATION

### Art. 36 - Respect de la convention, paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à veiller au respect de la convention au sens de l'article 357a CO. Elles s'engagent à intervenir conjointement ou isolément en vue de faire respecter la convention par leurs membres.

### Commission paritaire

#### Art. 37 – Attributions

1. Une commission paritaire (ci-après : la Commission) veille à l'application de la présente convention.
2. Outre celles que lui attribuent les annexes de la présente convention et tout autre accord conclu entre MÉDIAS SUISSES et **impressum**, la Commission a les compétences suivantes :
  - a) elle interprète la convention;
  - b) elle veille à l'observation de la convention et peut, à cet effet, procéder à des contrôles auprès des employeurs et des journalistes ; les uns et les autres sont tenus de lui fournir à titre confidentiel les renseignements et documents indispensables;
  - c) elle veille au respect des solutions que l'organe de conciliation a fait accepter et à celui des sentences arbitrales;
  - d) elle reçoit les demandes de ralliement à la convention, les transmet aux parties contractantes, avec son préavis quant à la suite à lui donner ; elle informe le requérant de la décision prise;
  - e) elle accorde, sur préavis du Centre de Formation au Journalisme et aux Médias (CFJM), sa reconnaissance à une carte professionnelle étrangère, au sens de l'article 3, chiffre 1, litt.c;
  - f) elle préavise à l'intention des parties contractantes quant à toute modification éventuelle de la convention, notamment dans le cas visé à l'article 45, chiffre 5;
  - g) elle prend à la demande des parties contractantes toute initiative propre à la sauvegarde des intérêts de la presse romande.
  - h) sur requête d'**impressum**, elle statue de manière définitive sur les oppositions formulées par MÉDIAS SUISSES ou ses titres de presse, par rapport à l'entrée ou le maintien d'un journaliste membre d'**impressum** dans le champ d'application de la CCT (cf. art. 4 ch. 3 ss. CCT).
  - i) elle peut compléter la liste des métiers assimilables à celui de journaliste de l'art. 2 ch. 2 en y ajoutant ceux de professionnels des médias RP exerçant une activité journalistique dans un média conçu selon des critères journalistiques.

## **Art. 38 – Institution**

1. La Commission est formée de cinq représentants d'**impressum** et de cinq représentants de MÉDIAS SUISSES. Chaque délégation comprend en outre deux membres suppléants. La Commission est présidée alternativement, d'année en année, par un membre de chaque délégation. Pour traiter d'un sujet particulier, les parties contractantes peuvent, d'un commun accord, décider de la constitution d'une commission restreinte.
2. Le secrétariat de la Commission incombe à la partie contractante qui n'en assume pas la présidence.
3. La Commission se réunit sur convocation de son président et, obligatoirement, dans le délai d'un mois au plus tard, à la demande d'une partie contractante, d'une section de l'une d'elles ou, encore, d'un membre de la Commission.
4. La Commission statue à la majorité des votants.
5. Tout membre de la Commission partie à un litige dont celle-ci est saisie est entendu s'il le demande. Il se retire ensuite, avant la délibération. Il en est de même d'un membre de la Commission qui agit en tant que mandataire d'une partie. L'un et l'autre sont remplacés par le suppléant de leur délégation.
6. Toute requête doit être écrite et motivée. Pour le surplus, la Commission fixe elle-même sa procédure.

## **Organe de médiation**

### **Art. 39 – Attributions**

1. L'éditeur et ses représentants protègent et respectent, dans les rapports de travail, la personnalité du journaliste ; ils manifestent les égards voulus pour sa santé et veillent au maintien de la moralité. En particulier, ils veillent à ce que les journalistes ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
2. Ils prennent, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du journaliste, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger d'eux.
3. Lorsqu'une situation conflictuelle ne peut être résolue au niveau des services internes compétents (service du personnel, par exemple) et/ou de l'organe de dialogue interne, les personnes concernées, l'une d'entre elles ou l'éditeur et ses représentants peuvent s'adresser librement à l'organe de médiation.

## **Art. 40 – Institution et constitution**

1. Un organe de médiation est institué au niveau de la branche, pour la Suisse romande.
2. L'organe de médiation compétent est désigné d'un commun accord par les parties contractantes, pour une période de deux ans.
3. L'organe de médiation désigné doit être composé de personnes qualifiées, indépendantes, neutres et impartiales.
4. L'organe de médiation est saisi par la demande des personnes concernées, de l'une d'entre elles ou de l'éditeur et ses représentants, membres d'une des parties contractantes.
5. La médiation ne peut être menée qu'avec l'accord de toutes les parties concernées. L'organe de médiation s'assure individuellement avec les parties que cette condition est bien remplie.
6. L'organe de médiation examine la situation décrite. Il reçoit, entend et écoute la personne requérante. Avec l'accord de celle-ci, il prend au besoin contact avec la ou les personnes mises en cause et propose de les entendre.
7. Si pour une raison ou une autre, l'une des parties ne souhaite pas recourir à cette voie, elle ne subira aucun préjudice de ce fait et les autres parties ne pourront se prévaloir de ce refus par la suite. De même, la personne requérante ne subira aucun préjudice du fait de sa démarche auprès de l'organe de médiation. Durant la procédure de médiation, les parties contractantes s'abstiendront de toute forme de pression sur les membres de l'organe de médiation ainsi que sur les parties à la médiation.
8. Les parties et les membres de l'Organe de médiation peuvent décider à n'importe quel moment d'interrompre le processus de médiation.
9. Les membres de l'Organe de médiation s'engagent à une confidentialité stricte sur le contenu de la médiation. Les parties à la médiation se mettent d'accord sur le degré de confidentialité qu'elles entendent respecter.
10. En une ou plusieurs séances, le conflit est évoqué et des solutions sont recherchées, en particulier en vue de permettre aux parties de restaurer entre elles un canal de communication efficace.
11. En cas d'accord, et si les parties le souhaitent, un protocole peut être signé.
12. MÉDIAS SUISSES et **impressum** se partagent par moitié les frais de l'Organe de médiation.

## **Organe de conciliation**

### **Art. 41 – Attributions**

1. Les litiges entre un ou plusieurs membres d'**imp**ressum et une publication affiliée en tant que membre ordinaire à MÉDIAS SUISSES peuvent être portés par la partie la plus diligente devant un organe de conciliation (ci-après : l'OC).
2. Par convention, les parties au litige peuvent instituer l'OC en juridiction arbitrale. En ce cas, la procédure est la même que celle du Tribunal arbitral prévu aux articles 43 et 44.
3. La démission d'un membre de MÉDIAS SUISSES ou d'**imp**ressum qui surviendrait postérieurement au dépôt de la demande d'intervention de l'OC ne modifierait pas les droits et obligations des parties au litige, tels qu'ils résultent de la CCT, de ses annexes ou de tout autre accord entre les parties contractantes.

### **Art. 42 – Institution**

L'OC se constitue et agit selon les dispositions de l'annexe III de la CCT.

## **Tribunal arbitral**

### **Art. 43 – Attributions**

1. Tout différend qui surviendrait entre les parties contractantes à propos de la présente convention, de ses annexes ou d'un accord connexe, notamment quant à leur existence, leur validité, leur interprétation, leur exécution ou leur inexécution, que ce différend survienne avant ou après l'expiration de la convention, sera définitivement réglé par l'arbitrage.
2. Tout différend entre membres de MÉDIAS SUISSES et d'**imp**ressum, relatif à la présente convention, à l'une de ses annexes ou à un accord connexe, notamment quant à leur existence, leur validité, leur interprétation, leur exécution ou leur inexécution, que ce différend survienne avant ou après l'expiration de la convention, pourra être porté par la partie la plus diligente devant le Tribunal arbitral.
3. Un ou plusieurs membres de MÉDIAS SUISSES ou d'**imp**ressum ne peuvent engager de procédure arbitrale que contre un ou plusieurs membres de l'autre partie contractante mais non agir contre celle-ci ou contre l'un de ses organes.
4. La démission d'un membre de MÉDIAS SUISSES ou d'**imp**ressum qui interviendrait postérieurement à l'ouverture de l'action devant la juridiction arbitrale ne modifierait pas les droits et les obligations des parties au litige, tels qu'ils résultent de la présente convention ou de l'une de ses annexes.

#### **Art. 44 – Institution**

1. Le siège du Tribunal arbitral est à Lausanne.
2. Les parties au litige peuvent faire élection de domicile au siège de l'association contractante dont elles sont membres.
3. Le Concordat suisse sur l'arbitrage règle la procédure du tribunal; les dispositions de l'annexe IV sont réservées.

#### **Art. 45 – Durée, révision et dénonciation de la convention**

1. La CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.  
Toutefois, les parties contractantes ne peuvent pas dénoncer la CCT avant le 31 décembre 2015 pour le 31 décembre 2016. La résiliation se fera par lettre recommandée.
2. Après cette période, chaque partie contractante peut dénoncer la CCT par lettre recommandée avec un préavis de 12 mois pour la fin d'une année civile.
3. S'il survient un fait nouveau de portée générale, notamment dans un domaine qui ne serait pas couvert par la Convention ou en raison d'une évolution technique ou d'un développement significatif des revenus issus de l'exploitation de la production des collaborateurs, chaque partie contractante peut demander en tout temps l'ouverture des pourparlers dans le cadre de la Commission paritaire.  
En cas d'accord et sous réserve de ratification par les organes compétents de MÉDIAS SUISSES et d'imp<sup>ressum</sup>, la convention pourra être modifiée sur ce point sans dénonciation préalable.
4. La partie qui dénonce la convention doit joindre à sa lettre un projet de révision. Les négociations commenceront trois mois au plus tard après réception de ces documents.
5. A l'entrée en vigueur de la présente convention, le salaire réel perçu par un journaliste en application de la Convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 2011 sera maintenu à ce niveau au moins.

## **Art. 46 – Annexes de la convention**

Les documents suivants constituent des annexes de la convention, dont ils font partie intégrante :

- Annexe I : Salaires minimaux;
- Annexe II : Modalités de rattachement à la CCT;
- Annexe III : Procédure de l'organe de conciliation;
- Annexe IV : Procédure du Tribunal arbitral;
- Annexe V : Accord MÉDIAS SUISSES/**impressum** sur la prévoyance professionnelle des journalistes libres RP du 23 avril 1986.

Fribourg, Lausanne, le 1<sup>er</sup> janvier 2014

**MÉDIAS SUISSES**  
**Association des médias privés romands**

**impressum**  
**Les journalistes suisses**

La présidente :

Le président :

Valérie Boagno

Daniel Suter

Le secrétaire général :

La secrétaire centrale :

Daniel Hammer

Dominique Diserens

Le vice-président :

Le vice-président :

Daniel Pillard

Christian Campiche