
Les Radios Régionales romandes
RRR

impressum
Les journalistes suisses

Convention collective de travail

du 1^{er} janvier 2009

avec modification au 1^{er} janvier 2025

TABLE DES MATIERES

TITRE PREMIER - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
Article premier - Parties contractantes	4
Art. 2 - Champ d'application.....	4
Art. 3 - Clause préférentielle	5
Art. 4 - Registre des professionnels des médias RP	5
TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL : SALARIÉS	6
Art. 5 - Charte d'entreprise.....	6
Art. 6 - Ligne générale de l'entreprise de radio.....	6
Art. 7 - Droits de la rédaction et de l'équipe d'animation.....	6
Art. 8 - Représentation de la rédaction et de l'équipe d'animation	7
Art. 9 - Clause de conscience.....	7
Art. 10 - Plan social	8
Art. 11 - Contrat d'engagement	8
Art. 12 – Salaire – Salaire minimal, barème des minima, indexation et treizième salaire	9
Art. 13 – Salaire – Salaire réel et adaptation des salaires au niveau de l'entreprise.....	9
Art. 14 - Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident	10
Art. 15 - Congé de maternité et congé de l'autre parent	10
Art. 16 - Service militaire et services analogues.....	11
Art. 17 - Durée du travail et travail à temps partiel.....	11
Art. 18 – Repos quotidien, congé hebdomadaire, dimanche et pauses	11
Art. 19 - Jours fériés.....	12
Art. 20 - Travail de nuit.....	12
Art. 21 - Vacances annuelles.....	12
Art. 22 - Activités extérieures.....	13
Art. 23 - Droits d'auteur.....	13
Art. 24 - Remboursement des frais professionnels	14
Art. 25 - Résiliation ordinaire.....	14
Art. 26 - Résiliation immédiate.....	15
TITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE.....	16
Art. 27 - Formation professionnelle et continue	16
TITRE V : APPLICATION, CONCILIATION, ARBITRAGE, DÉNONCIATION.....	17
Art. 28 - Respect de la convention, paix du travail	17

Commission paritaire	17
Art. 29 – Attributions.....	17
Art. 30 – Institution.....	18
Organe de médiation.....	18
Art. 31 – Attributions.....	18
Art. 32 – Institution et constitution	19
Organe de conciliation	20
Art. 33 – Attributions.....	20
Art. 34 – Institution.....	20
Tribunal arbitral	20
Art. 35 – Attributions.....	20
Art. 36 – Institution.....	21
Art. 37 – Durée, révision et dénonciation de la convention.....	21
Art. 38 – Annexes de la convention	22
ANNEXE I – BARÈME DES MINIMA.....	23
ANNEXE II – PROCÉDURE DE RALLIEMENT À LA CCT.....	25
ANNEXE III – PROCÉDURE DE L’ORGANE DE CONCILIATION.....	27
ANNEXE IV – PROCÉDURE ARBITRALE.....	29
ANNEXE V – ACCORD RRR-impresum SUR LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES ET ANIMATEURS LIBRES	31
ANNEXE VI – CONDITIONS DE TRAVAIL : COLLABORATEURS EXTÉRIEURS	32
Art. 1 - Champ d'application.....	32
Art. 2 - Rémunération : principes	32
Art. 3 - Modes de rétribution	33
Art. 4 - Rémunération selon le temps consacré à l'exécution.....	33
Art. 5 - Rétribution selon fixe mensuel ou fixe par émission.....	34
Art. 6 - Selon l'émission, selon la chronique	35
Art. 7 - Frais professionnels	36
Art. 8 – Droits d’auteur.....	36
Art. 9 - Conditions générales de collaboration.....	37
Art. 10 - Prévoyance professionnelle et assurances.....	38

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 les Radios Régionales romandes concessionnaires (ci-après : « RRR »).

Les membres des Radios Régionales Romandes non-concessionnaires peuvent adhérer à la présente CCT de manière volontaire.

Art. 2 - Champ d'application

1. Le champ d'application de la convention est constitué :

- quant aux employeurs, par les entreprises de radio affiliées aux RRR et bénéficiant d'une quote-part de la redevance, soit les radios dites « concessionnaires ».
- les entreprises de radio non-concessionnaires affiliées aux RRR qui ont adhéré volontairement à la CCT.
- quant aux travailleurs, par leurs collaborateurs journalistes et animateurs qui sont membres d'**impressum**.

Les journalistes doivent en outre être inscrits au Registre des professionnels des médias RP et justifier d'une formation professionnelle adéquate, soit la formation du CFJM ou de l'AJM, ainsi que les équivalences reconnues par ces institutions.

Seuls peuvent bénéficier de la CCT les animateurs réalisateurs de contenu (« RC »), soit ceux qui consacrent 50% au moins de leur activité professionnelle à l'animation, hors inserts commerciaux, et contribuent de manière significative à la création du contenu du programme, sans pour autant faire partie de la rédaction, ni être soumis à la « Déclaration des devoirs et des droits du/de la journaliste ».

2. Le terme « collaborateur » englobe aussi bien le journaliste au sens strict que l'animateur radio. Par « entreprise de radio », on comprend toute personne morale ou physique, produisant, en vue de le diffuser, un média audiovisuel d'information et d'animation et qui exerce son activité en Suisse romande.

3. 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.

La convention est applicable aux animateurs actifs depuis deux ans au moins au sein des entreprises de radio affiliées aux RRR / la CRR.

Dans le cas d'un ralliement, le chiffre 7 de l'annexe II est applicable.

4. Les parties contractantes admettent le principe du ralliement à la CCT, au sens de l'article 356b CO, d'entreprises non membres de l'RRR et de collaborateurs non membres d'**impresum**. Dans le cas d'un ralliement, la CCT est applicable dès le premier du mois suivant l'acceptation de la demande par les parties contractantes. Les modalités de ce ralliement font l'objet de l'annexe II de la CCT.
5. Les membres affiliés aux RRR font l'objet d'une liste régulièrement tenue à jour et communiquée aussi bien aux membres des RRR qu'à **impresum**.

Art. 3 - Clause préférentielle

1. En dehors des collaborateurs répondant aux conditions de l'article 2, chiffre 1, 2e tiret, peuvent seuls être engagés sous contrat de travail :
 - a) Les journalistes stagiaires, à condition qu'ils reçoivent la formation professionnelle dispensée par le CFJM ou par l'AJM, ainsi que les équivalences reconnues par ces institutions.
 - b) ralliés, 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 collaborateur inscrit au Registre des professionnels des médias RP ou qui s'est astreint volontairement à la formation professionnelle dispensée au CFJM.

Art. 4 - Registre des professionnels des médias RP

1. A l'entrée en vigueur de la présente convention, **impresum** communique aux RRR la liste de ses membres qui sont inscrits au Registre des professionnels des médias RP.
2. Annuellement, **impresum** communique aux RRR toute modification de la liste mentionnée au chiffre 1
3. **impresum** 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 d'entreprise

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

Art. 6 - Ligne générale de l'entreprise de radio

1. La ligne générale de l'entreprise de radio est définie par cette dernière; elle est rappelée dans la charte.
2. Tout collaborateur est tenu de respecter la ligne générale de la radio, telle qu'elle est consignée dans la charte d'entreprise et, au surplus, qu'elle résulte de l'attitude généralement adoptée par l'entreprise de radio.

Art. 7 - Droits de la rédaction et de l'équipe d'animation

La charte doit garantir les droits suivants de la rédaction et de l'équipe d'animation :

- a) Information annuelle 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 collaborateurs, de même qu'à compromettre leurs avantages, l'entreprise consulte l'ensemble de la rédaction et/ou de l'équipe d'animation - ou leur(s) délégation(s), s'il en existe une. Elle les associe au processus de réflexion si l'existence de l'entreprise est en jeu.
- b) Information régulière par la direction ou le rédacteur en chef et le responsable de l'animation sur leur politique en matière budgétaire, salariale, de postes à repourvoir ou à supprimer (y compris celui de rédacteur en chef ou de responsable de l'animation), de collaborations extérieures. Ils consultent la

rédaction et/ou l'équipe d'animation (ou leurs délégations) si des nécessités économiques ont des incidences dans ces domaines.

- c) Avant de procéder à des licenciements collectifs ou économiques, la direction examine avec la rédaction et/ou l'équipe d'animation (ou leurs délégations) toute solution alternative : emploi à temps partiel, partage de postes, etc., propre à assurer le maintien de l'emploi au sein de l'entreprise.
- d) Les journalistes et animateurs sont associés au règlement des problèmes d'organisation générale respectivement de la rédaction et de l'équipe d'animation, de même qu'à celui des problèmes généraux en dehors de la rédaction et/ou du secteur de l'animation quand ces derniers les affectent directement.

Art. 8 - Représentation de la rédaction et de l'équipe d'animation

- 1. La charte détermine les modalités du dialogue entre l'entreprise de radio et la rédaction, respectivement l'équipe d'animation. La réunion de l'ensemble des journalistes et animateurs fait office d'organe de dialogue.
- 2. Dans les radios occupant plus de dix journalistes et animateurs, la direction, la rédaction et l'équipe d'animation peuvent demander que la charte prévoie un organe spécial de dialogue. La charte en précise l'organisation.
- 3. Les journalistes et animateurs 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 et de l'équipe d'animation peuvent être tenus au secret à l'égard d'informations qui leur sont transmises par la direction.

Art. 9 - Clause de conscience

- 1. Un collaborateur ne peut être contraint d'exprimer une opinion contraire à sa conviction. Il ne peut s'opposer à la diffusion d'opinions contraires à cette dernière.
- 2. L'entreprise qui envisage de modifier sa ligne générale doit informer les collaborateurs de ses intentions.
- 3. Au cas où la modification de la ligne générale par l'entreprise entraîne, entre l'entreprise et le collaborateur, 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 collaborateur 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 50 ans, à un mois de salaire à raison de deux années pleines d'engagement s'il a plus de 50 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 des autorités étatiques, ainsi qu'à des décisions d'entreprise notamment telles que la vente d'une entreprise, la cessation de son activité ou sa fusion avec une autre entreprise, de même qu'à la recherche et à l'introduction de synergies, un plan social est négocié entre la direction et l'impressum.

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 animateurs, ainsi qu'aux stagiaires de ces deux catégories professionnelles;
 - aux collaborateurs extérieurs payés selon le temps consacré et qui sont réguliers au sens de l'art. 30 a, ch. 6 et 7;
 - aux collaborateurs extérieurs payés au fixe mensuel ou au fixe par émission (art. 30 b);
 - aux collaborateurs extérieurs payés à l'émission ou à la chronique et qui sont réguliers au sens de l'art. 30 c, ch. 2 CCT.
3. En cas de licenciement d'au moins trois personnes, pour raison économique, l'employeur collabore avec l'impressum pour trouver des mesures compensatoires et d'accompagnement adaptées au profil des employés. Les deux parties s'entendent également afin de rechercher des mesures alternatives aux licenciements. Pour le surplus, les dispositions de l'art. 335 d ss CO sont applicables par analogie.
4. **l'impressum** représente le personnel soumis à la CCT, y compris les stagiaires.

Art. 11 - Contrat d'engagement

1. Le contrat d'engagement du collaborateur doit revêtir la forme écrite. Sauf stipulation contraire, il est conclu pour une durée indéterminée. Le contrat mentionne que la charte d'entreprise 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 collaborateur;
- 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, barème des minima, indexation et treizième salaire

1. Le salaire convenu entre l'employeur et le collaborateur ne peut être inférieur à celui prévu par le barème des minima de sa catégorie professionnelle, à savoir journaliste RP ou animateur (annexe I de la présente convention). Les salaires du barème correspondent à un engagement à plein temps.
2. Les salaires réels et le barème des minima sont indexés le 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice officiel suisse des prix à la consommation (ISPC), la première fois au 1^{er} janvier 2009. L'indice de référence est celui du mois d'octobre précédent.
3. L'indexation est automatique jusqu'à concurrence de 1% d'augmentation de l'ISPC. Si le renchérissement annuel est supérieur à 1 %, la part dépassant ce taux est négociée entre les parties contractantes.
4. Il est versé au collaborateur 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.
5. En cas de modification positive de la situation économique des radios membres des RRR, notamment par une augmentation substantielle des recettes, des changements politiques ou législatifs notables, ou pour toute autre raison, les parties s'entendent pour une adaptation des barèmes en conséquence.

Art. 13 – Salaire – Salaire réel et adaptation des salaires au niveau de l'entreprise

1. Au-delà du barème des minima susmentionné, l'employeur et le collaborateur conviennent librement de la rémunération due à ce dernier. Celle-ci doit tenir compte des qualités personnelles du collaborateur, de sa formation, de la fonction assumée et des responsabilités qu'elle implique, ainsi que, cas échéant, de conditions de travail astreignantes.

2. Une négociation sur l'adaptation générale des salaires réels au-delà de l'indexation automatique peut être requise une fois par année par la rédaction et l'équipe d'animation, respectivement leurs délégations, qui peuvent être assistées dans ce cadre par un représentant d'impressum.

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 collaborateur reçoit, selon les dispositions contractuelles :
 - a) l'entier de son salaire durant les 120 premiers jours de cette incapacité, puis 80 % de son salaire du 121^e jour au 365^e jour;
 - b) 80% de son salaire du 1^{er} jour au 730^{ème} jour de cette incapacité 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 collaborateur 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 collaborateur 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 et congé de l'autre parent

1. Après une année d'engagement, la collaboratrice 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 collaboratrice peut demander à bénéficier d'un congé non payé de huit semaines, consécutif au congé de maternité. Un congé d'une durée plus longue nécessite l'accord de l'employeur. La demande de la collaboratrice doit être déposée au minimum 6 mois avant la fin du congé maternité.
3. Le père, respectivement l'épouse de la mère, qui exerce une activité lucrative a droit à un congé de deux semaines qui peut être pris sous la forme de semaines entières (week-end inclus) ou de journées isolées. Le congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant.

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 collaborateur 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'accès à un grade jusqu'à celui de capitaine à condition que l'engagement du collaborateur ait duré deux ans au moins.
3. Les périodes accomplies dans le Service féminin de l'armée sont assimilées à du service militaire obligatoire lorsque la collaboratrice 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. La semaine de cinq jours en moyenne est observée dans l'année civile.
2. Le collaborateur employé à temps partiel fait partie du personnel permanent. Son activité est exprimée au prorata d'une activité à plein temps. Il est assimilé à un collaborateur travaillant à plein temps.

Art. 18 – Repos quotidien, congé hebdomadaire, dimanche et pauses

1. Les collaborateurs ont droit à un temps de repos quotidien (temps compris entre la fin effective du travail et le début effectif du travail) de 11 heures consécutives au minimum. Exceptionnellement, si les besoins de l'entreprise le justifient, le temps de repos quotidien peut être ramené à 9 heures, pour autant qu'il ne soit pas inférieur à 12 heures en moyenne sur deux semaines.
2. Le congé hebdomadaire est de deux jours pleins. Ils sont consécutifs dans le cas d'un collaborateur qui travaille régulièrement de nuit, au sens de l'article 20. Ils le sont deux fois par mois au moins dans les autres cas.
3. A 29 reprises au moins dans l'année (treize reprises au moins dans le cas d'un journaliste ou animateur qui travaille à la rubrique sportive), un de ces jours de congé doit coïncider avec un dimanche.

4. Les pauses minimales sont celles prévues par la LTr ; elles comptent comme temps de travail si l'employé n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.
5. Les plannings sont à communiquer aux collaborateurs 14 jours à l'avance au moins et doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des souhaits exprimés par les collaborateurs. Dans les cas d'urgence (événements particuliers, maladie, etc), ce délai peut être réduit après consultation des collaborateurs.

Art. 19 - Jours fériés

1. Les jours fériés sont au nombre de neuf, fixés selon l'usage du canton du lieu de travail. Si l'un d'entre eux coïncide avec un dimanche ou tombe pendant les vacances du collaborateur, il est compensé.
2. Les collaborateurs doivent être libérés pendant au moins un des groupes de jours fériés annuels, soit Noël/Nouvel-An, Pâques ou Pentecôte. Des exceptions doivent être convenues avec les collaborateurs.

Art. 20 - Travail de nuit

1. L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.
2. Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 15 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année.

Est réputé travailler régulièrement de nuit le collaborateur appelé, 25 fois par année au moins, à fournir du travail entre 22h00 et 06h00 du matin.

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 collaborateur 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 collaborateur 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 ou animateur n'accepte pas sans l'accord de l'employeur une collaboration régulière ou occasionnelle à d'autres médias provoquant un conflit d'intérêt avec le média de son employeur.
2. Sous réserve du fonctionnement normal de la rédaction et de l'équipe d'animation, le journaliste ou animateur assume librement toute charge que lui confie l'imp~~ressum~~ ou l'une de ses sections. Il peut notamment participer dans le cadre de son temps de travail aux séances du Comité d'imp~~ressum~~, du forum des présidents, de l'assemblée des délégués, 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'entreprise peut acquérir le droit d'utilisation des œuvres (au sens de l'art. 2 de la Loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins [LDA]) que le collaborateur crée, exécute ou à l'exécution desquelles il participe sur le plan artistique (art. 33 LDA) dans le cadre de son activité professionnelle et de l'accomplissement de ses obligations contractuelles. Cas échéant, la cession des droits porte sur le résultat du travail que le collaborateur effectue durant le temps partiel.
2. Toute utilisation plus étendue que celle envisagée au chiffre 1 doit faire l'objet d'un accord écrit entre le collaborateur et l'employeur.
3. En toute hypothèse, les droits moraux du collaborateur doivent être sauvegardés. Il s'agit notamment de son droit à la paternité de l'œuvre (mention du nom) et au respect de l'intégrité de celle-ci (notamment la voix); seules les modifications mineures, nécessaires pour le traitement rédactionnel ou technique, ne requièrent pas son assentiment. Le collaborateur peut s'opposer à une utilisation dont il rend vraisemblable qu'elle lui fait tort, notamment sous l'angle de l'éthique professionnelle.
4. L'entreprise de radio s'engage à prendre toutes mesures appropriées pour éviter tout risque de confusion entre la partie rédactionnelle et la publicité. L'entreprise emploie notamment des collaborateurs différents dans ces deux secteurs et veille

à ce que les œuvres diffusées ou représentées ne puissent pas être utilisées à des fins publicitaires.

Art. 24 - Remboursement des frais professionnels

1. L'employeur rembourse chaque mois au collaborateur 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 collaborateur 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 le barème des minima. En cas d'un déplacement de plus de 1000 kilomètres, des dispositions spéciales peuvent être convenues entre l'employeur et le collaborateur.
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 collaborateur 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. Le collaborateur doit être entendu par l'employeur ou son représentant. A la demande du destinataire, le motif du congé est communiqué par écrit.
 - b) Toute résiliation doit être signifiée par lettre recommandée ou par remise en main propre. La lettre de congé mentionne, au minimum, la durée de l'engagement et le dernier jour de travail effectif.
 - c) Sauf stipulation contraire, le délai de dénonciation d'un contrat de durée indéterminée est le suivant :
 - sept jours pour la fin d'une semaine durant le temps d'essai;
 - un mois plein au cours de la première année d'engagement;
 - trois mois pleins entre le début de la deuxième 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 collaborateur 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, 2e alinéa).

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 collaborateur, 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 et des animateurs, en particulier dans le cadre du Centre de Formation au Journalisme et aux Médias (CFJM).
2. Chaque formation fera l'objet d'un accord particulier.
3. La formation continue sera financée par une cotisation paritaire calculée sur la base du salaire AVS de tout collaborateur membre du personnel permanent. Son taux et son affectation seront fixés par un accord paritaire, qui fera partie intégrante du contrat d'engagement du collaborateur.
4. Chaque année, tout collaborateur cotisant peut demander à être libéré durant l'équivalent de deux journées afin de suivre des cours organisés par le CFJM, pour autant que cela ne provoque pas d'inconvénient majeur dans l'organisation du travail au sein du média. L'Accord FC régira la prise de congés de formation plus longs ou d'une autre nature.

TITRE V : APPLICATION, CONCILIATION, ARBITRAGE, DÉNONCIATION

Art. 28 - 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. 29 – 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 les RRR 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 et animateurs; 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, 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 44, chiffre 5;
 - g) elle prend à la demande des parties contractantes toute initiative propre à la sauvegarde des intérêts de la branche.

Art. 30 – Institution

1. La Commission est formée de trois représentants d'impressum et de trois représentants des RRR. Chaque délégation comprend en outre un membre suppléant. La Commission est présidée alternativement, de deux ans en deux ans, 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. 31 – Attributions

1. L'employeur et ses représentants protègent et respectent, dans les rapports de travail, la personnalité du collaborateur ; ils manifestent les égards voulus pour sa santé et veillent au maintien de la moralité. En particulier, ils veillent à ce que les journalistes ou animateurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en lien avec de tels actes.
2. Ils prennent, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du collaborateur, 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'employeur et ses représentants peuvent s'adresser librement à l'organe de médiation.

Art. 32 – 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'employeur 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. Les RRR et **impressum** se partagent par moitié les frais de l'Organe de médiation.

Organe de conciliation

Art. 33 – Attributions

1. Les litiges entre un ou plusieurs membres d'**impressum** et une entreprise affiliée aux RRR 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 42 et 43.
3. La démission d'un membre des RRR ou d'**impressum** 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. 34 – Institution

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

Tribunal arbitral

Art. 35 – 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 des RRR et d'**impressum**, 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 des RRR ou d'**impressum** 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 des RRR ou d'**impressum** 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. 36 – Institution

1. Le siège du Tribunal arbitral est à Fribourg.
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. 37 – Durée, révision et dénonciation de la convention

1. La CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009, le barème des minima étant auparavant indexé au sens des art. 12 et 29 CCT.
Les parties contractantes ne peuvent pas dénoncer la CCT avec effet avant le 1er janvier 2028.
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. Les parties conviennent de définir plus précisément la notion d'« animateur » au sens de la présente convention, dès que possible et de manière paritaire, par exemple par le biais de la mise en place d'un registre professionnel des animateurs.
4. 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, de changements législatifs importants 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 des RRR et d'**imp**ressum, la convention pourra être modifiée sur ce point sans dénonciation préalable.
5. 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.
6. Si, à l'entrée en vigueur de la convention, le salaire réel perçu par un collaborateur est supérieur à celui auquel il a droit en vertu du nouveau barème des minima, son salaire sera maintenu à ce niveau au moins.

Art. 38 – Annexes de la convention

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

- Annexe I : Barème des minima;
- 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 RRR/**impresum** sur la prévoyance professionnelle des collaborateurs libres RP
- Annexe VI : Conditions de travail : collaborateurs extérieurs

Fribourg, le 12 décembre 2025

RRR
Radios Régionales Romandes

Le Président :

Philippe Zahno

Les directeurs :

Florian Jeanneret

Sébastien Rey

Markus Baumer

Jérôme Steulet

impresum
Les journalistes suisses

La Co-présidente :

C. Gebhard

Le directeur :

U. Thalmann

Le secrétaire central:

Etienne Coquoz

ANNEXE I – BARÈME DES MINIMA

1. JOURNALISTES ET ANIMATEURS PROFESSIONNELS

Le salaire mensuel d'un journaliste et d'un animateur professionnel travaillant dans une entreprise de radio membre des RRR ne peut être inférieur à:

	1 ^{er} janvier 2024		Dès le 1 ^{er} janvier 2025 Indexation : 0.6 %	
Année (RP - RC)	Journalistes	Animateurs	Journalistes	Animateurs
1ère	5'678	4'852	5'729	4'895
2ème	5'884	5'007	5'937	5'051
3ème	6'091	5'161	6'146	5'208
4ème	6'297	5'316	6'354	5'364
5ème	6'504	5'471	6'562	5'521
6ème	6'710	5'626	6'689	5'619
7ème	6'916	5'780	6'816	5'716
8ème	7'123	5'935	6'942	5'814
9ème	7'329	6'091	7'069	5'911
10ème	7'536	6'245	7'196	6'009
11ème	7'639	6'328	7'323	6'106
12ème	7'742	6'420	7'449	6'204
13ème	7'845	6'504	7'576	6'302
14ème	7'949	6'596	7'703	6'399
15ème	8'051	6'678	7'830	6'497
16ème			7'882	6'540
17ème			7'934	6'583
18ème			7'987	6'627
19ème			8'039	6'670
20ème			8'091	6'713
21ème			8'144	6'756
22ème			8'196	6'800
23ème			8'248	6'843
24ème			8'301	6'886
25ème			8'354	6'929

Remarque : Pour les journalistes, ce sont les années d'inscription au RP qui déterminent la progression salariale, alors que ce sont les années d'expérience professionnelle qui sont prises en compte pour les animateurs.

Le barème des salaires constitue un minimum.

Pour les journalistes qui se trouvent au-dessus de RP5, la transition dans le nouveau barème de la CCT s'effectuera au travers d'une augmentation linéaire par palier de deux ans, qui correspond à l'augmentation annuelle au sens de la nouvelle CCT. Ce processus s'étendra jusqu'à atteindre le bon niveau RP (années d'expérience).

2. COLLABORATEURS EXTÉRIEURS

La rémunération d'un journaliste et d'un animateur professionnel, collaborateur extérieur d'une entreprise de radio membre des RRR, ne peut être inférieure aux minima ci-après :

Rémunération selon le temps consacré (journalistes et animateurs)

	Tarif de base Fr.	Dont indemnité vacances (8,33 %, art. 30a, ch. 5 CCT) Fr.
La Journée	503.00	41.90
La demi-journée	281.60	23.45
L'heure	100.60	8.40

3. INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE (art. 24 al. 3 / 31 al. 3 CCT)

Salariés / Collaborateurs extérieurs : **65 cts** au minimum

ANNEXE II – PROCÉDURE DE RALLIEMENT À LA CCT

1. Conformément à l'article 2 chiffre 4 CCT, les RRR et **impresum** (ci-après: les parties) admettent le principe du ralliement à celle-ci d'employeurs non-membres de la première de ces organisations et de journalistes ou animateurs non affiliés à la seconde.
2. L'employeur qui souhaite se rallier à la CCT doit établir que son entreprise satisfait aux conditions fixées pour une affiliation aux RRR.
3. Le journaliste non-membre d'**impresum** qui est au service d'un employeur lié par la CCT et qui souhaite se rallier à celle-ci doit être inscrit au Registre suisse des journalistes professionnels (RP) et justifier d'une formation professionnelle jugée adéquate par les parties.
4. Deux formules de « déclaration de fidélité » à la CCT, l'une destinée aux employeurs, l'autre aux journalistes et aux animateurs, sont tenues à la disposition des requérants. Ces formules mentionnent les conditions du ralliement, notamment les droits et devoirs qui résultent de celui-ci, notamment le fait qu'il est subordonné au paiement d'une contribution de solidarité, sous réserve de l'article 356b, alinéa 3 CO.
5. La formule, remplie et signée, est adressée à la Commission paritaire RRR/**impresum**. Celle-ci porte sans délai la demande à la connaissance des parties contractantes, avec un préavis portant notamment sur la formation professionnelle du journaliste. Elle informe le requérant du montant de la contribution de solidarité qui lui sera demandée.
6. Les parties se prononcent au plus vite sur la demande et se communiquent leur décision. Si elles sont unanimes, l'acceptation ou le refus du ralliement est communiqué au requérant par les soins du secrétariat de la Commission paritaire. Le refus opposé par une des parties entraîne le rejet de la demande.
7. Le ralliement déploie ses effets dès le paiement de la contribution de solidarité mais au plus tôt le premier mois suivant son acceptation par les parties contractantes.
8. Cette contribution de solidarité correspond à la participation financière des non-membres d'une des parties contractantes au fonctionnement de la CCT et à son respect. Le produit des contributions de solidarité est également utilisé pour couvrir en partie les frais de fonctionnement de la Commission paritaire, de l'organe de conciliation et éventuellement d'autres organes paritaires. Le montant de cette contribution est arrêté à CHF 15.-/mois, montant qui sera directement prélevé sur le salaire
9. Les articles 356b et 356c s'appliquent pour le surplus.

10. La présente annexe fait partie intégrante de la CCT. Elle pourra être modifiée par les parties dans les formes et délais prévus par cette dernière.

ANNEXE III – PROCÉDURE DE L'ORGANE DE CONCILIATION

1. L'organe de conciliation (ci-après appelé l'OC) est institué aux articles 40 et 41 de la CCT RRR/**impressum**.
2. Il est formé de trois personnes: un président neutre choisi sur la liste préétablie d'un commun accord par les parties contractantes (cf. art. 3 ci-après) et deux membres assesseurs désignés de cas en cas, l'un par les RRR et l'autre par **impressum**.
3. S'agissant du président neutre, les parties contractantes établissent chaque deux ans, d'un commun accord, une liste de cinq personnalités qui disposent en règle générale de connaissances juridiques suffisantes. La partie demanderesse choisit un président et un suppléant dans cette liste et informe de son choix l'autre partie. Si celle-ci s'oppose au choix du président, le suppléant assumera alors automatiquement et sans contestation possible par l'autre partie la fonction de président.
4. Les assesseurs désignés par **impressum** et les RRR doivent être affiliés à l'organisation qui les désigne. **impressum** et les RRR désigneront également chacune un suppléant, qui fonctionnera en cas d'empêchement de l'assesseur.
5. L'OC est saisi par demande écrite et motivée, adressée à son président. Il doit en outre être confirmé dans cette demande qu'aucune action judiciaire n'est pendante à propos du litige.
6. A réception de la demande, le président en informe l'autre partie ainsi que l'organisation professionnelle à laquelle elle appartient.
7. S'il le juge utile, le Président peut demander à chaque partie des déterminations complémentaires, ainsi que la communication de toute pièce utile.
8. Le Président convoque les parties devant l'OC aux fins de conciliation dans les 10 jours après réception de la demande.
9. Les parties se présentent personnellement. Elles ne peuvent être assistées, sauf inégalité manifeste, admise par l'OC.
10. Après audition des parties et consultation des assesseurs, le Président rédige séance tenante une proposition de conciliation, qu'il soumet aux parties. Si l'une et/ou l'autre partie ne peut s'y rallier sur le champ, elles ont dix jours pour se déterminer par écrit. Passé ce délai, l'absence de réaction de l'une et/ou de l'autre partie vaut refus.
11. Si la proposition de conciliation ne peut pas être rédigée séance tenante, le Président la rédige au plus vite, avant de la soumettre dans les meilleurs délais aux deux assesseurs, qui doivent se déterminer dans les dix jours.

- a) S'ils s'y rallient, la proposition est adressée aux parties, qui ont à leur tour dix jours pour prendre position par écrit ou pour demander à être entendues à nouveau par l'OC. Passé ce délai, l'absence de réaction de l'une et/ou de l'autre partie vaut refus.
 - b) Si les membres de l'OC divergent d'avis quant à la proposition de conciliation à adresser aux parties ou si une partie demande à être entendue à nouveau, le président convoque au plus vite l'OC. En cas d'empêchement de l'assesseur, il fait appel aux suppléants.
12. L'OC peut aussi décider de convoquer les parties une nouvelle fois s'il juge une conciliation possible en dépit du refus ou de l'absence de réaction d'une partie.
 13. Si les parties acceptent la proposition de conciliation, l'OC leur donne acte de la conciliation intervenue. Il en informe les RRR et **impresum** pour qu'elles veillent au respect par leurs membres des obligations qui en résultent.
 14. En cas d'échec définitif de la conciliation, l'OC le constate par écrit. Le demandeur peut dès lors agir devant le juge compétent, à moins que les parties n'aient convenu de constituer l'OC en juridiction arbitrale (art. 41 ch. 2 CCT).
 15. Un désistement en cours de procédure de conciliation n'est possible que si l'ouverture d'une action judiciaire est nécessaire pour sauvegarder un délai.
 16. Le secrétariat de l'OC est assuré par le Président. Les RRR et **impresum** se partagent par moitié les frais de l'OC. Les archives de l'OC sont conservées par le secrétariat de l'association à laquelle appartient la partie demanderesse. L'autre partie contractante a libre accès à ces archives.
 17. La présente annexe fait partie intégrante de la CCT. Elle pourra être modifiée par les parties dans les formes et délais prévus par cette dernière.

ANNEXE IV – PROCÉDURE ARBITRALE

1. Le Concordat suisse sur l'arbitrage du 27 mars 1969 règle la procédure du Tribunal arbitral institué à l'article 43 de la CCT (le tribunal) et celle de l'organe de conciliation (OC) lorsqu'il est choisi comme juridiction arbitrale (article 40, chiffre 2, CCT). Les dispositions ci-après sont applicables pour le surplus. Toutefois, les chiffres 2, 3, 10 (en matière de peine conventionnelle seulement) et 11 ne s'appliquent pas à un arbitrage confié à l'OC.
2. Les arbitres sont au nombre de trois, désignés l'un par le demandeur dans sa demande, l'autre par le défendeur dans les vingt jours suivant la réception de celle-ci. Un surarbitre est choisi par les deux arbitres dans les vingt jours suivant communication à l'arbitre désigné par le demandeur du nom de l'arbitre désigné par le défendeur. Le surarbitre doit être une personne juridiquement qualifiée, en règle générale un magistrat ou un ancien magistrat judiciaire.
3. Si le défendeur ne désigne pas son arbitre dans le délai du chiffre 2 ou si les arbitres ne s'entendent pas sur le nom du surarbitre, le président de la Cour civile du Tribunal cantonal fribourgeois procède à sa désignation, à la requête du demandeur dans le premier cas, à celle de la partie la plus diligente dans le second.
4. La mission du tribunal est limitée à trois mois. Elle peut être prolongée pour une durée déterminée par convention entre les parties au litige (ci-après : les parties) ou à défaut d'accord entre elles, par le président de la Cour civile du Tribunal cantonal fribourgeois, soit à la requête du tribunal soit à celle d'une des parties.
5. S'il est saisi d'une requête de mesures provisionnelles, le tribunal peut, à son choix, faire aux parties une proposition à laquelle elles devraient se soumettre volontairement ou transmettre d'office la requête à l'autorité judiciaire compétente. En tout état de cause, chaque partie conserve le droit de s'adresser directement à cette dernière pour requérir de telles mesures.
6. Le tribunal peut ordonner une avance des frais prévisibles jusqu'à concurrence d'un montant de deux mille francs au total. Il en fixe la répartition. Les RRR et **impressum** garantissent le versement de la part mise à la charge de la partie qui leur est affiliée.
7. Les sentences du tribunal sont rendues à la majorité des voix et selon le seul droit applicable. Les sentences arbitrales rendues par l'OC peuvent l'être en équité. Les sentences sont notifiées aux parties et déposées au Greffe du Tribunal cantonal fribourgeois dans les dix jours suivant celui où elles ont été rendues. Le tribunal arbitral peut rendre des sentences partielles.
8. A la requête de la partie la plus diligente, le greffier du Tribunal cantonal fribourgeois déclare la sentence exécutoire dès lors que les parties y ont formellement acquiescé, qu'aucun recours en nullité n'a été interjeté dans les trente jours dès notification, que l'effet suspensif n'a pas été accordé par la

Chambre des recours du Tribunal cantonal fribourgeois ou, encore, que celle-ci a rejeté le recours.

9. Les dispositions du Concordat sur la révision sont réservées.
10. Le tribunal doit tendre avant tout à rétablir dans ses droits la partie dont il reconnaît qu'elle a été lésée suite à l'inobservation de la CCT, d'une de ses annexes ou d'un accord connexe. Il se détermine sur la gravité de la faute commise et inflige à la partie qui succombe, selon la gravité de la faute et son caractère éventuel de récidive, un avertissement, un blâme ou une peine conventionnelle. La sentence ne doit pas porter atteinte à la liberté d'affiliation de la partie fautive soit à les RRR soit à **impressum**.
11. Le montant maximal de la peine conventionnelle que le tribunal peut être requis d'infliger en cas de faute particulièrement grave ou de récidive, notamment à une partie qui aurait sciemment violé la convention, est fixé à Fr. 30'000.-. Le montant de la peine conventionnelle revient à **impressum** si la partie condamnée est les RRR ou un de ses membres, à les RRR si c'est **impressum** ou l'un de ses membres.
12. Les RRR et **impressum** s'obligent à contraindre leurs membres à se soumettre aux sentences du tribunal, en recourant à tous les moyens statutaires à leur disposition, l'exclusion y compris dans un cas d'une extrême gravité comportant un aspect de récidive.
13. Le tribunal arrête le montant et la charge des frais d'instance. Il n'est pas alloué de dépens. Les RRR et **impressum** garantissent le paiement des frais mis à la charge de la partie qui leur est affiliée.
14. La présente annexe fait partie intégrante de la CCT. Elle pourra être modifiée par les parties dans les formes et délais prévus par cette dernière.

ANNEXE V – ACCORD RRR-impresum SUR LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES ET ANIMATEURS LIBRES

Les RRR et impresum conviennent de ce qui suit :

1. L'entreprise de radio encourage les journalistes et les animateurs libres (les Libres) avec lesquels elle entretient des rapports contractuels à s'assurer au sens de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (la LPP). A cet effet, elle verse en leur faveur une contribution au sens de l'article 6 ci-après.
2. La contribution de l'entreprise de radio n'est due que si cette dernière a été chargée par le Libre de retenir sa propre cotisation, d'un montant égal, sur ses honoraires soumis à l'AVS. L'article 4, 2^e alinéa, ci-après est réservé.
3. La Caisse de pensions en faveur des journalistes (CPJ) met à disposition des RRR, à l'intention des entreprises de radio affiliées, les formules nécessaires à l'application du présent accord.
4. Au moyen de la formule ad hoc, l'entreprise de radio invite le Libre qui collabore avec elle à lui indiquer l'institution de prévoyance qu'il a choisie ou, au contraire, à lui signifier sa renonciation expresse.
Il ne peut cependant y avoir renonciation du Libre lorsque son gain annuel chez ledit éditeur dépasse la limite fixée par la LPP en matière de prévoyance professionnelle obligatoire, au sens de l'article 2 de cette loi.
5. En dérogation à la Convention collective de travail RRR/ impresum (la CCT), les honoraires échus ne sont pas exigibles jusqu'à réception de la réponse du Libre.
6. La contribution de l'entreprise de radio et la cotisation du Libre au sens de l'article 2 ci-dessus sont l'une et l'autre de 6,25 %. Elles sont de 1,125 % jusqu'au 31 décembre de l'année où le journaliste RP a atteint l'âge de 24 ans.
7. L'entreprise de radio verse trimestriellement sa contribution et la cotisation du Libre sur le compte individuel « 2^e pilier » de l'intéressé auprès de la Fondation.
8. La présente annexe fait partie intégrante de la CCT. Elle pourra être modifiée par les parties dans les formes et délais prévus par cette dernière.

ANNEXE VI – CONDITIONS DE TRAVAIL : COLLABORATEURS EXTÉRIEURS

Art. 1 - Champ d'application

1. Les rapports contractuels entre les entreprises de radio membres des RRR 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) font l'objet d'une annexe à la présente convention collective de travail (CCT) (annexe VI).
2. Il incombe au journaliste ou animateur, pour bénéficier des dispositions de l'annexe x, 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 dispositions a à c de l'annexe VI, ne sont pas applicables au collaborateur bénéficiant du statut d'indépendant en matière d'assurances sociales.

Art. 2 - Rémunération : principes

1. La rémunération d'un journaliste ou animateur professionnel, collaborateur extérieur d'une entreprise radio affiliée en tant que membre ordinaire de les RRR, 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, la rédaction et l'équipe d'animation 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^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'ISPC, la première fois au 1^{er} janvier 2009. L'indice de référence est celui du mois d'octobre précédent.
5. L'indexation du barème est automatique jusqu'à concurrence de 1% d'augmentation de l'ISPC. Si le renchérissement annuel est supérieur à 1%, la part dépassant ce taux est négociée entre les parties contractantes.

Art. 3 - 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 émission (art. 30b);
- b) à la chronique ou à l'émission (art. 30c).

Art. 4 - Rémunération selon le temps consacré à l'exécution

1. Le collaborateur qui reçoit une commande du rédacteur en chef ou du responsable de l'équipe d'animation, respectivement de son délégué, 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 du rédacteur en chef ou du responsable de l'équipe d'animation, respectivement de son délégué, une proposition, en principe écrite, indiquant le temps qu'il prévoit pour l'exécution du travail, préparation et déplacements compris. Si le rédacteur en chef ou le responsable de l'équipe d'animation, respectivement son délégué ne peut accepter cette proposition, il 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 le rédacteur en chef ou le responsable de l'équipe d'animation, respectivement son délégué, et rechercher avec lui un nouvel accord. A défaut, l'employeur 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 4 semaines et correspondant à 8,33 % de la rémunération de base.

Chaque décompte de salaire doit mentionner la rémunération de base et la part afférente aux vacances (8,33%).

6. Le collaborateur payé selon le temps consacré est considéré comme régulier après six mois au moins de collaboration, quelle que soit la nature des sujets traités.

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 collaborateur 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'employeur 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'employeur 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. 5 - Rétribution selon fixe mensuel ou fixe par émission

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 émission est celui qui collabore à chaque émission 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 émission.

2. Le fixe est déterminé d'entente entre lui et le rédacteur en chef ou le responsable de l'équipe d'animation, respectivement son délégué. 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 émission doit être passé par écrit.
4. Le collaborateur extérieur payé au fixe mensuel ou au fixe par émission a les droits suivants :
 - paiement d'un 13e fixe (calculé sur la rémunération moyenne annuelle);
 - vacances de quatre semaines par an, à prendre effectivement par le collaborateur;

- prévoyance professionnelle selon la LPP et l'Accord RRR/**impressum** 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'employeur 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 émission 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 seize semaines; le fixe est dû intégralement par l'entreprise durant ce congé; congé pour l'autre parent ?
- droit aux allocations familiales selon les lois cantonales. Le collaborateur et l'employeur s'engagent à tout mettre en œuvre afin que la totalité des allocations familiales soient versées au collaborateur.

Art. 6 - Selon l'émission, selon la chronique

1. Rémunération

Seuls peuvent être payés à la chronique ou à l'émission les journalistes ou animateurs qui proposent eux-mêmes leur contribution. La rétribution est fixée d'un commun accord entre eux et le rédacteur en chef ou le responsable de l'équipe d'animation, respectivement leurs délégués, au moment de la conclusion de l'accord de collaboration ou de l'acceptation du contenu de l'émission ou de la chronique. Elle doit tenir compte de l'article 29.

2. Délai de résiliation

Les collaborateurs payés à l'émission ou à la chronique 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 entreprise.

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 ou animateur a eu le statut de collaborateur régulier comptent comme années d'engagement.

En lieu et place du délai de résiliation, l'employeur 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 4 semaines correspondant à 8,33 % de la rémunération de base.

Le décompte de salaire doit mentionner la rémunération de base et la part afférente aux vacances (8,33%).

Art. 7 - 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 le rédacteur en chef ou le responsable de l'équipe d'animation, respectivement son délégué, 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 le rédacteur en chef ou le responsable de l'équipe d'animation, respectivement son délégué. 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 du rédacteur en chef ou du responsable de l'équipe d'animation, respectivement de son délégué, est celle prévue par le barème.

Art. 8 – Droits d'auteur

1. Quel que soit le mode de rétribution, les droits d'utilisation de la production livrée à une radio par un collaborateur passent à celle-ci pour une diffusion et une seule et unique rediffusion, tous les droits de réutilisation de la production du collaborateur demeurant au surplus acquis à celui-ci.
2. Toute utilisation plus étendue que ci-dessus doit faire l'objet d'un accord écrit entre le collaborateur et l'employeur ou son représentant; cet accord doit notamment porter sur une rémunération supplémentaire, en rapport avec

l'étendue de ladite utilisation, en particulier si la production est utilisée sur un média qui n'est pas exploité directement par la radio.

3. La production livrée 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 ou l'équipe d'animation. Si le matériel est modifié sans l'accord de l'auteur, la mention des noms doit permettre d'établir clairement les responsabilités respectives de l'auteur et de la rédaction ou l'équipe d'animation.
4. L'information publiée sur un site Internet d'employeur respecte les règles déontologiques reconnues de la branche et la sauvegarde des droits moraux du collaborateur.
5. Pour toute reproduction, représentation ou diffusion de contributions sur son site Internet, l'entreprise radio s'engage à faire figurer:
 - la signature ou la mention de l'auteur ou son pseudonyme, dans la mesure reconnue par les usages de la profession;
 - le nom de la radio ayant diffusé la contribution et la date de première diffusion, dans la mesure du possible; la mention « toute modification et reproduction interdites ».
6. Le collaborateur peut s'opposer à une utilisation dont il rend vraisemblable qu'elle lui fait tort, notamment sous l'angle de l'éthique professionnelle.

Art. 9 - Conditions générales de collaboration

1. Toute prestation livrée dans les conditions fixées d'entente entre la rédaction ou l'équipe d'animation et le collaborateur donne lieu à la rétribution convenue.
2. Toute prestation diffusée est payable à trente jours dès la diffusion. Un sujet accepté mais non diffusé est payable à soixante jours dès la livraison.
3. Un délai de diffusion est convenu à propos de toute production acceptée par la rédaction ou l'équipe d'animation. 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. Une production soumise à l'examen du rédacteur en chef ou du responsable de l'équipe d'animation, respectivement de son délégué, avec l'accord de celui-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 ou l'équipe d'animation juge insuffisante la qualité de la prestation fournie, elle en informe immédiatement le collaborateur. Elle lui fait part soit de son refus de la diffuser telle quelle, 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 ou l'équipe d'animation est responsable de la restitution des enregistrements 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 l'employeur donne lieu à indemnité.

Art. 10 - Prévoyance professionnelle et assurances

1. Quels que soient le statut et le mode de rétribution du collaborateur, l'entreprise radio 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 RRR/**impressum** s'applique en matière de prévoyance professionnelle retraite, décès et invalidité des journalistes libres (Annexe V).

Die Schweizer Journalistinnen | giornalisti svizzeri
impressum Les journalistes suisses

Secrétariat central
Grand-Places 14A,
Case postale,
1701 Fribourg,
Tel. ++41 +26 347 15 00
www.impressum.ch info@impressum.ch