

# CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

pour l'industrie graphique

2013-2015

Viscom – syndicom – Syna

## **Contrat collectif de travail (CCT) : syndicom veut de bonnes conditions de travail**

Les contrats collectifs de travail règlent les conditions de travail de manière obligatoire; ils contiennent notamment des dispositions minimales à respecter. Les CCT offrent une protection contre l'arbitraire; ils renforcent la position et les droits des salariés dans le monde du travail. Les conditions de travail des salariés ne doivent pas être négociées par chacun d'entre eux, mais collectivement.

Grâce au CCT que tu tiens entre les mains, les travailleurs de l'industrie graphique bénéficient d'une meilleure protection que celle prévue par les dispositions légales minimales (Code des obligations CO, loi sur le travail LTr). Elle garantit les droits suivants: 13<sup>e</sup> mois de salaire, la durée normale de travail est de 40 heures par semaine, 5 ou 6 semaines de vacances, suppléments en cas de travail de nuit et du dimanche, jusqu'à 10 jours de congé payé, formation continue payée, paiement du salaire en cas de maladie, accident ou maternité et bien davantage. En outre, lors des dernières négociations menées pour le CCT 2013, syndicom s'est engagé en faveur d'une augmentation de 200 francs des salaires minimaux (à 3800 francs) pour les personnes non qualifiées, ainsi que pour le relèvement des salaires des travailleurs qualifiés de la 1<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup> année dans la profession de 200 francs à 4200 francs. Pour les apprentis de 1<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> année, 50 francs de salaire en plus par mois ont aussi pu être négociés. Pour la première fois, l'association patronale Viscom est d'accord que la déclaration de force obligatoire du CCT soit proposée au Conseil fédéral.

Comme syndicom est une organisation démocratique au service de ses membres, ce sont ces derniers qui décident en fin de compte du contenu du CCT. Le CCT ne peut néanmoins être assuré et amélioré que si les travailleurs et les travailleuses rejoignent syndicom et s'engagent en faveur de conditions de travail progressistes. Car le CCT de l'industrie graphique doit être renégocié périodiquement avec Viscom, l'association des employeurs.

Pour des informations supplémentaires, nous t'invitons à t'adresser à tout moment aux secrétariats responsables de syndicom dans ta région. Tu trouves les adresses sur la 3<sup>e</sup> page de la couverture.

Cordiales salutations

Syndicom – le syndicat des médias et de la communication

# **Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique**

**Viscom – syndicom – Syna**

**1<sup>er</sup> juillet 2013–31 décembre 2015**

## **Validité juridique**

En cas de contestation, le texte en allemand du Contrat collectif de travail fait foi.

---

**Art. 001** But

**p. 7**

**Art. 101** Parties contractantes:  
liberté de coalition

**Art. 102** Paix du travail

**Art. 103** Liberté de la presse

**Art. 104** Soumission: employeurs

**Art. 105** Soumission:  
travailleurs et travailleuses

**Art. 106** Contribution de solidarité

**Art. 107** Collaboration entre les  
parties contractantes:  
principe

**Art. 108** Collaboration entre les  
parties contractantes:  
institutions communes

**Art. 109** Collaboration entre les  
parties contractantes:  
commissions communes

**Art. 110** Collaboration entre  
entreprises et parties  
contractantes

**Art. 111** Personnes de confiance

**Art. 112** Encaissement des  
cotisations des membres

**Art. 113** Procédure en cas de diver-  
gences dans l'entreprise

**Art. 114** Procédure en cas de diver-  
gences d'opinion entre  
les parties contractantes

**Art. 115** Procédure en cas de  
divergences:  
procédure d'arbitrage

**Art. 116** Formation continue

**Art. 117** Représentation des  
travailleurs

**Art. 118** Collaboration dans  
l'entreprise

---

**pp. 9-13**

**Art. 201** Droits et obligations réciproques

**Art. 202** Durée du travail: durée normale

**Art. 203** Durée du travail: systèmes d'annualisation

**Art. 204** Durée du travail: procédure pour l'introduction de systèmes d'annualisation

**Art. 204.1** L'introduction du système d'annualisation du temps de travail

**Art. 205** Travail en équipe

**Art. 206** Heures supplémentaires

**Art. 207** Absences de courte durée

**Art. 208** Vacances: durée

**Art. 209** Vacances: principe

**Art. 210** Jours fériés

**Art. 211** Paiement du salaire pour d'autres absences

**Art. 212** Paiement du salaire: maladie

**Art. 213** Paiement du salaire: maternité

**Art. 214** Paiement du salaire: accident

**Art. 215** Congé de formation

**Art. 216** Paiement du salaire: service militaire

**Art. 217** Engagement

**Art. 218** Engagement en coup de main

**Art. 219** Résiliation

**Art. 220** Salaire: principe

**Art. 221** Salaires minimaux

**Art. 221a** Adaptation annuelle des salaires

**Art. 222** 13<sup>e</sup> mois de salaire

**Art. 223** Suppléments

**Art. 224** Indemnités de repas

**Art. 225** Constitution de l'épargne: principe

**Art. 226** Constitution de l'épargne: montants

**Art. 227** Constitution de l'épargne: placement des fonds

**Art. 228** Constitution de l'épargne: retrait

---

**pp. 15–31**

**Art. 301** Buts de la participation

**Art. 302** Participation au poste de travail

---

Représentation des travailleurs

**Art. 303** Constitution

**Art. 304** Election

**Art. 305** Position

**Art. 306** Protection contre les licenciements

**Art. 307** Temps libre pour l'exercice du mandat dans les entreprises avec horaires flexibles

**Art. 308** Accomplissement du mandat dans les entreprises sans flexibilité de l'horaire

**Art. 309** Congé pour la formation

**Art. 310** Attributions générales

**Art. 311** Collaboration avec les travailleurs et travailleuses

**Art. 312** Collaboration avec la direction

**Art. 313** Droit de participation

**Art. 314** Domaines de la participation

---

**pp. 33–39**

---

Mesures lors de licenciements  
résultant de problèmes économiques  
et structurels

- Art. 401** Principe  
**Art. 402** Information  
**Art. 403** Mesures  
**Art. 404** Recyclage  
**Art. 405** Délais de résiliation  
**Art. 406** Plan social
- 
- pp. 41–43

---

Formation de base  
et formation continue

- Art. 501** Principe  
**Art. 502** Formation des personnes  
en formation  
**Art. 503** Formation continue  
**Art. 504** Institutions communes
- 
- Convention relative aux conditions  
d'apprentissage
- Art. 511** Champ d'application  
**Art. 512** Principe  
**Art. 513** Ecole professionnelle  
supérieure  
**Art. 514** Salaires d'apprentissage  
**Art. 515** 13<sup>ème</sup> mois de salaire  
**Art. 516** Heures supplémentaires  
**Art. 517** Vacances  
**Art. 518** Maladie  
**Art. 519** Accident  
**Art. 520** Dispositions finales
- 
- pp. 45–49

---

Institutions communes

- 
- Convention relative à l'Office  
professionnel de l'industrie graphique
- Art. 601** Principe  
**Art. 602** Attributions  
**Art. 603** Cotisations de solidarité  
**Art. 604** Siège, organisation  
**Art. 605** Mécanismes de contrôle  
**Art. 606** Dispositions finales
- 
- Tribunal arbitral
- Art. 611** Clause d'arbitrage  
**Art. 612** Siège, composition  
**Art. 613** Composition  
**Art. 614** Litispendance, observation  
des délais  
**Art. 615** Procédure  
**Art. 616** Frais  
**Art. 617** Divers
- 
- pp. 51–56

---

**Art. 701** Durée du contrat

---

**p. 57**

---

Convention sur la formation de base  
et la formation continue libre

---

**pp. 59–63**

---

Renvois aux prescriptions légales

---

**pp. 65–82**

---

Abréviations

---

Répertoire alphabétique

---

Délégation de négociation

---

Impressum

---

**pp. 83–91**





---

## Préambule

### Art. 001 But

Le Contrat collectif de travail (ci-après CCT) a pour but de contribuer à un développement positif de l'industrie graphique et au bien-être des travailleurs, des travailleuses et des employeurs. Le CCT est régi par le principe de la bonne foi en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques. Par ce CCT, les parties contractantes entendent:

- renforcer la collaboration entre le personnel et les employeurs;
- encourager la formation et le perfectionnement professionnels;
- déterminer les droits et les devoirs relatifs au contrat de travail en tenant compte de l'évolution sociale;
- respecter l'égalité entre hommes et femmes;
- promouvoir le développement social, économique et le respect de la branche pour l'environnement;
- régler par une procédure appropriée les divergences d'opinions;
- préserver la paix du travail.



---

## Principes

### **Art. 101      Parties contractantes: liberté de coalition**

1. L'Association suisse pour la communication visuelle (Viscom), en sa qualité d'association patronale, et les syndicats syndicom et Syna, en leur qualité d'organisations de travailleurs et travailleuses, règlent par le présent CCT leurs rapports réciproques (droits et obligations).
2. Elles fixent les prescriptions qui lient dans leurs rapports de travail les entreprises membres de Viscom et les travailleurs et travailleuses qui y sont occupés et qui sont soumis au présent CCT.
3. Chaque partie jouit de la liberté de coalition.
4. Des accords plus avantageux qui existent dans des régions particulières ne sont pas touchés par le renouvellement du Contrat collectif de travail.

### **Art. 102      Paix du travail**

1. Les parties contractantes reconnaissent la paix absolue du travail.
2. Toute mesure unilatérale portant atteinte au contenu ou à l'application du contrat ou d'autres conventions est considérée comme violation du contrat.
3. Cependant, les parties ont la possibilité d'exercer leur devoir de solidarité. Elles s'engagent toutefois à permettre la parution des journaux en toute circonstance, quelle que soit leur tendance.

### **Art. 103      Liberté de la presse**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté de la presse. Il est dès lors interdit de modifier le contenu intellectuel d'un imprimé.

### **Art. 104      Soumission: employeurs**

1. Le CCT s'applique aux entreprises membres de Viscom qui produisent en Suisse, ainsi qu'aux entreprises qui adhèrent au CCT. Les parties règlent par accord séparé la procédure d'adhésion des entreprises non affiliées à Viscom.
2. Toutes les entreprises soumises au CCT ont l'obligation de s'annoncer auprès de l'Office professionnel pour l'encaissement des contributions fixées par le CCT et par l'Office professionnel.

L'ensemble des travailleurs et travailleuses d'une entreprise soumise au CCT doit être déclaré à l'Office professionnel.

**Art. 105      Soumission: travailleurs et travailleuses**

1. Le CCT est applicable au personnel qui est occupé:
  - dans le secteur prépresse, sans les cadres;
  - à l'impression, sans les cadres;
  - à l'apprêt, sans les cadres.
2. Le personnel à temps partiel a droit aux prestations du présent CCT proportionnellement à la durée réduite du travail hebdomadaire. Lorsque la durée hebdomadaire moyenne du travail n'atteint pas douze heures, les prestations contractuelles accessoires peuvent être compensées par accord particulier.
3. Pour le personnel occupé à l'expédition des journaux et des périodiques, jusqu'à et y compris la rampe d'expédition, ne sont pas applicables les dispositions ci-après: salaires minimaux (art. 221); suppléments (art. 223); indemnités de repas (art. 224) et constitution de l'épargne (art. 225 à 228). Cette clause d'exception ne s'applique pas aux entreprises qui étaient membres de l'Union des entreprises industrielles (UEI).
4. Pour permettre à des travailleurs et travailleuses, dont la capacité physique ou psychique est limitée, d'être occupés dans la branche graphique, l'Office professionnel peut suspendre en totalité ou partiellement la partie normative du CCT. L'employeur et la personne concernée, respectivement son représentant ou sa représentante légale, doivent donner leur consentement. L'Office professionnel vérifie annuellement cette décision et l'adapte aux nouvelles circonstances.
5. Les autres travailleurs et travailleuses, notamment dans l'édition (personnel technique de la rédaction inclus) et l'administration, ne sont pas soumis. Pour le personnel engagé en coup de main jusqu'à trois mois, les stagiaires et les travailleurs et travailleuses des firmes temporaires, les dispositions du CCT sont applicables par analogie.
6. Pour les personnes en formation est applicable la Convention relative aux conditions d'apprentissage (art. 511 à 520); les personnes en formation ne sont pas soumises au CCT.

**Art. 106      Contribution de solidarité**

1. Les travailleurs et travailleuses soumis au CCT qui ne sont affiliés à aucun syndicat contractant acquittent une contribution de solidarité.

2. Les parties contractantes créent un fonds pour l'administration des contributions de solidarité. L'Office professionnel de l'industrie graphique en assume la gestion. Les dispositions administratives et le montant des contributions de solidarité sont fixés à l'article 603.

**Art. 107 Collaboration entre les parties contractantes: principe**

1. Les parties contractantes s'engagent à collaborer conformément aux objectifs du CCT. Cette collaboration repose sur le principe de la bonne foi.
2. Elles s'engagent à intervenir auprès de leurs membres et des organes statutaires qui leur sont subordonnés.
3. Elles mettent en œuvre l'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises. L'égalité des salaires inscrite dans la Constitution est respectée.

**Art. 108 Collaboration entre les parties contractantes: institutions communes**

Pour l'organisation et la surveillance du CCT, les parties contractantes instituent l'Office professionnel de l'industrie graphique. Celui-ci est constitué paritairement par des représentants de Viscom et des syndicats ainsi que d'un secrétaire. Le financement se fait par moitié par l'organisation patronale et par moitié par les syndicats. Les dispositions particulières, notamment les tâches, le siège, l'organisation, sont fixées par les parties contractantes dans la convention relative à l'Office professionnel (art. 601 et suivants).

**Art. 109 Collaboration entre les parties contractantes: commissions communes**

1. Les parties contractantes peuvent constituer de cas en cas ou de façon permanente des commissions communes.
2. Les parties contractantes se rencontrent chaque année pour un échange d'expériences et d'opinions sur des questions économiques générales, les problèmes spécifiques de la branche et l'application du CCT.
3. Les parties contractantes créent une commission paritaire qui aura les tâches suivantes:
  - 3.a Après la signature du CCT 2013, les parties contractantes sollicitent la déclaration de force obligatoire (DFO) du CCT de l'industrie graphique auprès du Conseil fédéral, pour toutes les parties du CCT qui peuvent être déclarées de force obligatoire selon le Seco.

3.b Elle évalue les possibilités de favoriser la conciliation entre le travail et la famille.

3.c Elle évalue les possibilités de réduire d'éventuelles discriminations salariales dans la branche.

3.d Elle examine la possibilité des conditions préalables pour l'introduction de modèles de retraite anticipée.

**Art. 110 Collaboration entre entreprises et parties contractantes**

1. Les parties encouragent une information réciproque et des contacts entre entreprises et représentants locaux des syndicats. Ces contacts n'ont aucun caractère de négociation et ne se substituent pas à la procédure relative au traitement des questions internes à l'entreprise.

2. Pour des questions importantes, la représentation des travailleurs et la direction peuvent faire appel aux parties contractantes pour les conseiller.

**Art. 111 Personnes de confiance**

Chaque syndicat représenté dans l'entreprise peut désigner parmi ses membres un nombre approprié de personnes de confiance.

**Art. 112 Encaissement des cotisations des membres**

Les employeurs ne sont pas obligés de procéder à l'encaissement des cotisations syndicales. Des conventions particulières au niveau de l'entreprise sont toutefois possibles.

**Art. 113 Procédure en cas de divergences dans l'entreprise**

1. Si aucune entente entre la représentation des travailleurs et la direction n'est possible sur la manière d'appliquer le CCT, chacune d'elle peut faire appel aux parties contractantes aux fins d'éclaircissement ou de conciliation (négociation entre les parties au contrat).

2. En cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement d'un nombre important de travailleurs et travailleuses, les parties contractantes peuvent être appelées directement, sans négociation interne préalable, à négocier les conséquences de telles mesures pour les travailleurs et travailleuses concernés.

**Art. 114 Procédure en cas de divergences d'opinion entre les parties contractantes**

En cas de divergences d'opinion quant à l'interprétation du CCT dont la portée dépasse la seule entreprise, et en cas de

prétendue violation du CCT par une partie contractante, les parties contractantes tenteront de s'entendre.

**Art. 115 Procédure en cas de divergences: procédure d'arbitrage**

1. Les litiges entre les parties contractantes relatifs au présent contrat sont tranchés définitivement par un Tribunal arbitral.
2. Le siège, la composition et la procédure du Tribunal arbitral sont réglés aux articles 612 et suivants.

**Art. 116 Formation continue**

Les parties contractantes reconnaissent que la formation de base doit être accompagnée en permanence par une formation professionnelle continue. A cette fin, elles coordonnent leurs efforts et concentrent leurs moyens.

**Art. 117 Représentation des travailleurs**

1. Pour renforcer l'information, la participation et la compréhension réciproque, il convient d'élire des représentations des travailleurs dans toutes les entreprises.
2. Les représentations des travailleurs sont légitimées à défendre vis-à-vis de l'entreprise l'ensemble des intérêts de tous les travailleurs et travailleuses de leur domaine de représentation.
3. La procédure d'élection, les attributions et l'activité des représentations des travailleurs sont fixées dans les dispositions qui régissent la participation dans l'entreprise (art. 301 et suivants).

**Art. 118 Collaboration dans l'entreprise**

1. La collaboration au sein de l'entreprise implique une information ouverte, complète et à temps entre la direction, les cadres et les travailleurs et travailleuses. La direction et les travailleurs et travailleuses s'informent réciproquement sur toutes les questions importantes relatives au travail, à la place de travail et aux conditions de travail.
2. Des questions qui ont trait aux relations de travail seront traitées en premier lieu dans l'entreprise entre la représentation des travailleurs compétente et la direction.
3. Les requêtes personnelles d'un travailleur ou d'une travailleuse sont traitées par la voie de service. Le travailleur ou la travailleuse peut toutefois solliciter l'appui de la représentation compétente des travailleurs, le cas échéant l'appui d'un-e expert-e extérieur-e à l'entreprise. Demeure réservée la voie légale.





---

## Dispositions normatives

### Art. 201 Droits et obligations réciproques

1. L'employeur a, en particulier, le devoir de traiter correctement les travailleurs et travailleuses et d'assurer leur formation de base et continue.
2. Les travailleurs et travailleuses traiteront avec soin le matériel confié. Ils et elles exécuteront les travaux qui leur sont assignés et sont tenus à l'obligation de secret sur tous les travaux exécutés dans l'entreprise et les manuscrits dont ils et elles ont connaissance.
3. Le travailleur ou la travailleuse est notamment tenu·e d'observer les obligations suivantes: respecter scrupuleusement la durée du travail, exécuter au mieux dans le cadre de ses capacités professionnelles les travaux confiés, observer le règlement d'entreprise, utiliser de façon compétente installations, machines, matériel, outillage et locaux ainsi que de collaborer de façon responsable à la formation professionnelle.
4. Le travail au noir (travail effectué durant le temps libre contre rémunération) est interdit.

### Art. 202 Durée du travail: durée normale du travail

1. La durée normale du travail est de 40 heures par semaine, sans les pauses (cf. art. 15 LTr). Les entreprises peuvent convenir d'une durée normale du travail de 42 heures au maximum par semaine, sans les pauses. La durée normale du travail dans les imprimeries de journaux est de 40 heures au maximum par semaine, sans les pauses (cf. art. 15 LTr). Elle doit se répartir sur cinq jours.
2. Il n'est pas admissible que le travailleur ou la travailleuse reprenne régulièrement son travail trois fois le même jour.
3. Sous réserve des dispositions des articles 203, 204 et 204.1:
  - La durée normale du travail journalier doit être accomplie entre 6 heures et 20 heures. Elle ne doit pas excéder neuf heures.
  - Le travail du soir entre 20 et 23 heures ne donne droit à aucun supplément.
  - Lorsque l'employeur et la majorité du personnel ne peuvent s'entendre sur la répartition du travail, l'Office professionnel fait une recommandation.

4. Pour l'augmentation du temps de travail à 42 heures par semaine, une convention écrite entre la direction, la représentation des travailleurs et / ou les travailleurs concernés, est exigée. L'entreprise doit transmettre toutes les informations pertinentes à la représentation des travailleurs, respectivement les travailleurs concernés s'il n'existe pas de représentation des travailleurs. En cas de désaccord, les parties concernées peuvent, avec le consentement mutuel, consulter les parties contractantes. La convention est réexaminée une fois après deux ans d'application.
5. Avant de prononcer un licenciement pour des raisons économiques et / ou structurelles, la représentation des travailleurs dans l'entreprise, respectivement les travailleurs concernés dans les entreprises sans représentation, doit être consultée. Les mesures pouvant éviter les licenciements doivent être examinées.
6. Lorsque des licenciements interviennent dans une entreprise, après l'introduction de la semaine de 42 heures, pour des raisons économiques ou structurelles, l'employeur s'engage à compenser l'augmentation des heures de travail des travailleurs concernés (la différence entre la semaine de 40 heures de travail et celle de 42 heures), cas échéant au pro rata pour les travailleurs à temps partiel, pour une durée maximum d'une année. (Paiement du salaire 1:1).

**Art. 203**

**Durée du travail: système d'annualisation du temps de travail**

1. L'annualisation du temps du travail se calcule sur la base de l'horaire moyen journalier convenu, multiplié par le nombre des jours de travail de l'année civile, sans les pauses ou des compensations éventuelles.
2. Pour les vacances, pour les jours fériés tombant sur un jour ouvrable ainsi que pour les absences payées, il sera décompté la durée moyenne convenue par jour de travail.
3. Le travail est réparti sur 5 jours du lundi au samedi à l'exception des imprimeries de journaux ou des entreprises industrielles avec 3 équipes et plus.
4. L'aménagement du temps de travail doit être réglé de manière transparente pour les travailleuses et les travailleurs, et tenir compte de leurs besoins de planification dans le cadre des possibilités de l'entreprise. Il est recommandé aux entreprises d'aménager le temps de travail de sorte qu'il puisse être possible de recourir aux transports publics ou à des communautés de transport, et qu'il puisse être tenu compte des circonstances personnelles des travailleurs.

5. Les travailleuses et travailleurs concernées seront informées par préavis au moins 10 jours à l'avance de la planification du travail et ils recevront une confirmation le plus tôt possible.

**Art. 204 Réalisation du système d'annualisation du temps de travail dans l'entreprise**

1. La réalisation de l'annualisation du temps de travail dans l'entreprise se fonde sur la semaine de 40 heures de travail. Si l'entreprise a convenu la semaine de 42 heures de travail, cette convention s'étend aux règles de l'annualisation du temps de travail. Dans les deux cas, les conditions cadres suivantes sont applicables:

2. La durée hebdomadaire du travail ne doit pas dépasser 45 heures et, sous réserve des jours compensés, ne doit pas être inférieure à 24 heures. Si elle est inférieure à 24 heures, l'employeur ne peut exiger aucune compensation du travailleur ou de la travailleuse. Les heures travaillées au-delà de 45 heures sont considérées comme des heures supplémentaires.

3. Durant deux semaines par année la limite inférieure de 24 heures selon l'alinéa 1 peut être ramenée à 0 heure et durant 2 autres semaines à moins de 24 heures.

4. Pour le personnel à plein temps, la journée de travail comporte au moins 5 heures de travail.

5. La journée de travail ne peut pas dépasser 9 heures de travail. Ceci à l'exception du travail en équipe de 12 heures convenu d'entente avec les travailleurs concernés.

6. Le paiement du salaire est régulier, indépendamment des variations de la durée du travail et sur la base des heures hebdomadaires convenues.

7. La période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une année à l'autre ne peut pas excéder 120 heures en plus ou 100 heures en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent pas être compensées, et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires. Les heures en moins ordonnées par l'employeur ne peuvent pas être déduites du salaire lors de la fin éventuelle des relations de travail.

8. Il n'est pas admissible que le travailleur ou la travailleuse reprenne régulièrement son travail trois fois le même jour.

9. Les heures en plus peuvent être, d'un commun accord entre le travailleur ou la travailleuse et l'employeur, compensées par heures, par tranches journalières ou hebdomadaires. A la demande du travailleur ou de la travailleuse, les heures peuvent aussi être compensées par tranches horaires.

**Art. 204.1 Procédure pour l'introduction du système d'annualisation du temps de travail**

1. L'introduction dans l'entreprise du système d'annualisation du temps de travail doit se faire sur la base d'un accord écrit entre la direction, la représentation des travailleurs et le personnel concerné. Ceux-ci peuvent, avant de signer un accord, se faire conseiller par les parties contractantes. L'accord d'entreprise doit être conclu la première fois pour une année au plus et réexaminé par la suite chaque année.
2. Si la direction et la représentation des travailleurs ne parviennent pas à un accord, les parties contractantes peuvent être sollicitées pour favoriser la médiation. Si un accord n'intervient pas, la durée normale du travail s'applique selon l'art. 202 du présent CCT. Si aucun accord n'intervient après le réexamen du système d'annualisation du temps de travail, le modèle appliqué précédemment reste en vigueur.

**Art. 205 Travail en équipe**

1. Le travail en équipe comporte l'engagement successif de plusieurs groupes de travailleurs et travailleuses au même poste de travail.
2. Le travail en équipe est réglé individuellement ou par règlement. Ces règlements doivent contenir en particulier les plans d'équipe, les possibilités de formation, les mesures de protection de la santé et le travail en dehors de l'horaire d'équipe.
3. Les règlements d'équipe sont établis en consultation avec la représentation du personnel, avec l'accord de la majorité des travailleurs et travailleuses concernés.
4. Lors de travail en équipe, le travailleur ou la travailleuse a droit à une pause d'une demi-heure.
  - 4.a Si le travailleur ou la travailleuse peut quitter sa place de travail pendant cette pause, elle n'est pas comprise dans la durée du travail. Elle est payée. Il ou elle ne peut faire valoir d'autres droits.
  - 4.b Si le travailleur ou la travailleuse ne peut pas quitter sa place de travail pendant la pause ou ne peut pas disposer librement de son temps, il ou elle a droit, en plus de la pause payée, à une allocation complémentaire équivalent au salaire d'une demi-heure (y compris les suppléments d'équipes). Cette pause prise sur le lieu de travail est partie intégrante de la durée du travail.
  - 4.c La pause doit être prise en une fois et doit interrompre le temps de travail (art. 15 LTr et art. 18 OLT1).

**Art. 206 Heures supplémentaires**

1. Le travailleur ou la travailleuse est tenu-e d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il ou elle peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c CO).
2. Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée hebdomadaire du travail convenue, et qui sont effectuées en sus de la durée normale du travail journalier.
3. En cas de travail supplémentaire après 19 heures, il est accordé une pause payée d'un quart d'heure.
4. Dans les entreprises avec systèmes d'annualisation du temps de travail selon l'article 203, 204 et 204.1, les heures supplémentaires ordonnées seront payées dès et y compris la première heure avec un supplément de 25 %. D'un commun accord entre le travailleur ou la travailleuse et l'employeur, elles peuvent être compensées par un congé d'égale durée.
5. Dans les entreprises sans systèmes d'annualisation du temps de travail selon l'article 203, 204 et 204.1, le supplément de 25 % est accordé même si les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre.

**Art. 207 Absences de courte durée**

Les courtes absences nécessaires pour des motifs personnels impossibles à différer seront compensées pour autant que l'employeur n'en autorise pas la mise en compte sur le temps de travail normal.

**Art. 208 Vacances: durée**

1. Le droit minimal aux vacances payées par année civile est de:

<b>Jusqu'à 49 ans révolus</b>	<b>Dès la 50<sup>e</sup> année</b>
<i>5 semaines</i>	<i>6 semaines</i>
2. Le droit à des vacances plus longues prendra effet l'année au cours de laquelle le travailleur ou la travailleuse atteint l'âge de référence.
3. Le travailleur ou la travailleuse qui entre ou qui quitte l'entreprise au cours de l'année a droit à des vacances calculées pro rata temporis.
4. Si un travailleur ou une travailleuse résilie le contrat de travail après avoir bénéficié de ses vacances, l'employeur peut réclamer en retour le salaire correspondant aux vacances prises en trop.
5. En cas d'absence pour cause de maladie, accident et service militaire ne dépassant pas trois mois, aucune déduction ne

peut être faite sur les vacances. Pour des absences plus longues, ou autres absences, le droit aux vacances est diminué d'un douzième pour chaque mois de l'ensemble de l'absence. Les absences pour cause de maternité (art. 213) n'entraînent aucune réduction du droit aux vacances.

**Art. 209**      **Vacances: principe**

1. La durée du travail hebdomadaire convenue sert de base pour calculer une semaine de vacances.
2. La répartition des vacances est faite par l'employeur, en tenant compte autant que possible des désirs du travailleur ou de la travailleuse.
3. Si l'employeur entend déplacer la date des vacances déjà fixées, il est tenu d'indemniser le travailleur ou la travailleuse qui subit un dommage (dédite ou frais d'annulation).
4. Pendant les vacances, il est interdit au travailleur ou à la travailleuse d'effectuer un travail rétribué.
5. Les jours fériés, selon l'article 210, qui tombent pendant les vacances contractuelles ne sont pas considérés comme jours de vacances.
6. Les suppléments pour le personnel qui, dans les douze mois précédant immédiatement le début des vacances, a, pendant huit mois au minimum, en permanence ou à intervalles réguliers, travaillé en équipe la nuit (23 h à 6 h), les dimanches et les jours fériés, doivent être pris en considération dans le calcul du salaire des vacances. La moyenne des suppléments versés pendant les quatre mois qui ont précédé immédiatement le début des vacances est prise en considération.
7. En cas de travail à temps partiel, le salaire pour les vacances est équivalent au montant correspondant au salaire moyen de l'année en cours.
8. Si l'employeur résilie le contrat de travail, le travailleur ou la travailleuse peut faire valoir ou non son droit aux vacances pendant la période de résiliation, pour autant que la résiliation ne tombe pas sous le coup des dispositions prévues aux articles 401 et suivants (en particulier l'art. 405).
9. Si le travailleur ou la travailleuse résilie le contrat, l'employeur peut déterminer, dans l'hypothèse où la période de vacances n'est pas encore fixée, si le travailleur ou la travailleuse peut encore faire valoir son droit aux vacances pendant la période de résiliation ou non.

10. L'avis concernant la durée et les dates des vacances doit être donné après réception de la résiliation.

**Art. 210 Jours fériés**

1. Dans tous les établissements, jusqu'à dix jours, y compris le 1<sup>er</sup> mai, comptent comme jours fériés, pour lesquels aucune déduction ne peut être faite sur le salaire.

Si l'employeur réduit le temps de travail le jour précédant un jour férié et paye le temps correspondant, les travailleurs et travailleuses en équipe ont droit à la même réduction du temps de travail, également sans déduction sur le salaire.

2. D'entente avec l'employeur, un travailleur ou une travailleuse qui doit travailler un jour férié peut le compenser avec un temps libre correspondant.

3. Le jour férié n'est pas payé si le travailleur ou la travailleuse a manqué le travail sans excuse valable immédiatement avant ou après le jour férié.

**Art. 211 Paiement du salaire pour d'autres absences**

1. Le travailleur ou la travailleuse est tenue d'annoncer dès que possible à son ou sa responsable les absences prévisibles.

2. Pour les absences mentionnées ci-après, aucune déduction ne peut être faite sur le salaire:

	<b>Événement</b>	<b>Durée</b>
2.a	Mariage	<i>2 jours</i>
2.b	Mariage d'un enfant, pour prendre part à l'événement	<i>1 jour</i>
2.c	Naissance d'un enfant	<i>2 jours</i>
2.d	Décès du ou de la partenaire, d'un enfant ou des parents	<i>3 jours</i>
2.e	Décès d'un grand-parent, d'un beau-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur	<i>1 jour</i>
2.f	Déménagement avec ménage en propre (une fois par année)	<i>1 jour</i>

2.g	Pour l'accomplissement des devoirs civiques, s'ils ne peuvent être accomplis que pendant les heures de travail: activités dans les bureaux électoraux, juré-e-s aux assises (au maximum 1 jour), service obligatoire du feu, inspections militaires, recrutement, visite sanitaire et tout autre service obligatoire militaire sans solde ni allocation perte de gain	<i>Le temps nécessaire</i>
2.h	Lors de la maladie d'un enfant	<i>Le temps nécessaire pour s'organiser</i>

---

3. Si un jour d'absence tombe sur un jour férié selon l'article 210, le travailleur ou la travailleuse a droit au paiement du temps libre pour l'exécution des formalités auprès des autorités lorsqu'elles sont liées à la cause de l'absence.

## **Art. 212 Paiement du salaire en cas de maladie**

1. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie non imputable au travailleur ou à la travailleuse et attestée par un médecin, le travailleur ou la travailleuse a droit au paiement du même salaire net pendant 720 jours au plus par cas. Cela signifie que le travailleur ou la travailleuse doit recevoir le même salaire net que s'il ou elle est capable de travailler. Il n'est pas possible de recevoir un paiement de salaire plus élevé en raison de l'exonération des primes pour les cotisations aux assurances sociales.
2. Si l'absence dépasse trois jours, le travailleur ou la travailleuse doit remettre un certificat médical à l'employeur dans un délai de quatre jours.
3. S'il y a des raisons de penser qu'il y a abus, l'employeur peut exiger un examen médical auprès d'un médecin de confiance.
4. Si le travailleur ou la travailleuse reçoit simultanément des prestations d'une assurance (LPP, AI, etc.), la prestation versée par l'employeur diminue d'autant.
5. Le droit au paiement du salaire s'éteint au moment où le travailleur ou la travailleuse atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS. Si le rapport de travail se poursuit au-delà, le droit selon chiffre 1 se réduit de moitié.
6. L'employeur est tenu de couvrir le paiement du salaire en cas de maladie au plus tard dès le 31<sup>e</sup> jour. Les primes effectives



pour l'assurance sont payées par l'employeur et par le travailleur ou la travailleuse à raison de moitié. Ne sont pas tenus à l'assurance les employeurs qui couvrent ces risques de manière équivalente par des fonds propres. L'employeur garantit à chaque travailleur ou travailleuse le droit de regard sur les conditions du contrat d'assurance.

7. Si l'employeur résilie le contrat après le début d'une incapacité de travail résultant de la maladie, il restera tenu à l'obligation de payer le salaire selon chiffre 1.

#### **Art. 213 Paiement du salaire en cas de maternité**

1. Lors de la grossesse, la travailleuse a droit à une absence payée sans certificat médical de seize semaines. L'absence commence au plus tôt quatre semaines avant l'accouchement et dure au plus seize semaines après l'accouchement.

2. Pendant cette période, la travailleuse a droit au paiement par l'employeur de 100 % du salaire pendant le premier mois et de 80 % pendant les mois suivants.

3. Si avant son accouchement la travailleuse a été occupée moins de 270 jours dans l'entreprise, elle ne peut prétendre au paiement du salaire que pour un mois.

4. Les prestations de l'assurance-maternité fédérale seront imputées sur les prestations contractuelles selon les chiffres 1 à 3. Les prestations garanties par le contrat collectif de travail (100 % le premier mois et 80 % dès le 2<sup>e</sup> mois jusqu'à la 16<sup>e</sup> semaine y comprise) sont payées en plus.

#### **Art. 214 Paiement du salaire en cas d'accident**

1. En cas d'accident, le travailleur ou la travailleuse a droit dès le premier jour à 100 % du salaire durant le premier mois et à 80 % du salaire dès le deuxième mois, sous réserve du chiffre 3. La durée des prestations est identique à celle de l'assurance accidents.

2. Les travailleurs et travailleuses sont obligatoirement couverts contre les conséquences d'accidents professionnels et non professionnels. Les primes d'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, les primes de l'assurance accidents non professionnels à la charge du travailleur ou de la travailleuse; elles sont déduites chaque mois du salaire.

3. En cas de diminution des prestations de l'assurance accidents, le travailleur ou la travailleuse n'a droit qu'aux prestations réduites.

4. Dès le 31<sup>ème</sup> jour, le travailleur ou la travailleuse peut assurer le 20% restant du plein salaire soit auprès de l'assurance de l'employeur soit auprès de la caisse maladie de son syndicat. Les primes d'assurances pour ces 20% sont à la charge du travailleur ou de la travailleuse. Elles sont prélevées sur le salaire et respectivement versées à la caisse maladie du syndicat concerné.

## **Art. 215**

### **Congé de formation**

1. Jusqu'à 15 travailleurs et travailleuses ou pour 15 travailleurs et travailleuses en plus, ou par fraction de 15 travailleurs et travailleuses, un travailleur ou une travailleuse a droit à un congé de formation annuel payé de deux semaines au maximum pour suivre des cours de perfectionnement. Ce droit peut être réparti entre plusieurs travailleurs et travailleuses.
2. De plus, les travailleurs et travailleuses désigné-e-s ci-après ont droit, une fois tous les deux ans, à un congé de formation supplémentaire de trois jours au plus:
  - les personnes chargées de l'instruction des personnes en formation;
  - les expert-e-s désigné-e-s pour les examens de fin d'apprentissage.
3. La formation des représentant-e-s des travailleurs est réglée à l'article 309.
4. Employeur et travailleur ou travailleuse fixent ensemble la date du congé de formation en tenant compte des désirs de la personne souhaitant suivre des cours et des dates de ceux-ci.
5. Les parties contractantes fixent d'un commun accord les cours qui peuvent faire l'objet d'un congé de formation, dont, en particulier:
  - 5.a Les cours organisés en commun par les associations contractantes.
  - 5.b Les cours organisés par l'Institut de formation des syndicats (Movendo) et par l'Institut de formation ARC, et désignés d'un commun accord par les parties.
  - 5.c Les cours organisés et réalisés par syndicom / Syna dans le cadre du perfectionnement libre.
  - 5.d Les cours de formation syndicale.
6. Un congé de formation non payé peut être octroyé pour des cours de formation continue de portée générale. La formation au sein de l'entreprise et la formation technique sont considérées comme des éléments importants de la formation professionnelle. Le recyclage en relation avec l'évolution technique à la place de travail n'est pas considéré comme congé de formation.



2. La résiliation d'un engagement en coup de main s'effectue pour le dernier jour de travail d'une semaine. Le délai de résiliation est de trois jours de travail. Si le contrat est maintenu au-delà de la période d'engagement en coup de main, les délais ordinaires de résiliation sont applicables.

**Art. 219 Résiliation**

1. Le délai de résiliation réciproque comporte:

	<u>Année d'engagement</u>	<u>Délai de résiliation</u>
1.a	Dans la première année d'engagement	<i>1 mois</i>
1.b	Après la première année d'engagement	<i>2 mois</i>
1.c	Après la neuvième année d'engagement	<i>3 mois</i>
1.d	Après la vingtième année d'engagement et dès l'âge de 60 ans révolus	<i>6 mois</i>
1.e	Dès l'âge terme de la rente AVS	<i>Les délais de congé légaux sont applicables</i>

Ces délais de résiliation ne peuvent pas être diminués par convention individuelle.

2. La résiliation doit être donnée par écrit pour le dernier jour travaillé du mois. Elle doit être en possession du ou de la destinataire avant la cessation du travail.

3. Le congé ne peut pas être donné à une travailleuse pendant la grossesse constatée médicalement et pendant les seize semaines qui suivent l'accouchement.

**Art. 220 Salaire: principe**

1. Sous réserve des salaires minimaux selon l'article 221, le salaire est fixé individuellement par libre entente entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse, soit par mois, soit à l'heure. Sont considérés comme des éléments essentiels pour la fixation individuelle du salaire, la fonction, les prestations et la responsabilité confiée au travailleur ou à la travailleuse. A travail égal un salaire égal est payé, indépendamment du sexe (art. 8 al. 3 Cst. féd.).

2. Seul le temps de travail effectivement fourni est payé (sous réserve des systèmes d'annualisation du temps de travail selon les articles 203, 204 et 204.1).

3. Le salaire doit être disponible au plus tard le 28 du mois. Cette règle vaut également en cas de virement sur un compte.
4. La cession de salaire à une tierce personne est interdite.
5. La formule suivante est appliquée pour convertir le salaire mensuel en salaire hebdomadaire:

$$\frac{\text{Salaire mensuel} \times 12}{52 \frac{1}{6}} = \frac{\text{salaire mensuel} \times 72}{313}$$
$$= \text{salaire mensuel} \times 0,23$$

6. Pour convertir le salaire mensuel en salaire horaire:

$$\frac{\text{Salaire mensuel} \times 12}{52 \frac{1}{6} \times \text{heures hebdo.}} = \frac{\text{salaire mensuel} \times 72}{313 \times \text{heures hebdo.}}$$

Le facteur de conversion pour 40 heures est:

$$\frac{\text{Salaire mensuel}}{173,89} = \text{salaire mensuel} \times 0,00575$$

Le facteur de conversion pour 42 heures est:

$$\frac{\text{Salaire mensuel}}{182,58} = \text{salaire mensuel} \times 0,00548$$

## Art. 221

### Salaires minimaux

1. Le salaire mensuel minimal est fixé comme suit dès le 1.7.2013:

- 1.a Pour les travailleurs et travailleuses professionnels (4 années d'apprentissage)

– de la 1<sup>ère</sup> à la 4<sup>ème</sup> année dans la profession

CHF 4200.–

– dès la 5<sup>ème</sup> année dans la profession

CHF 4500.–

---

- 1.b Pour les travailleurs et travailleuses professionnels des reliures industrielles (4 années d'apprentissage):

– de la 1<sup>ère</sup> à la 4<sup>ème</sup> année dans la profession

option industrielle CHF 3900.–

option artisanale CHF 3725.–

– dès la 5<sup>ème</sup> année dans la profession

option industrielle CHF 4500.–

option artisanale CHF 4325.–

---

1.c Pour les travailleurs et travailleuses professionnels  
(3 années d'apprentissage, reliure industrielle)

– de la 1<sup>ère</sup> à la 4<sup>ème</sup> année dans la profession

*CHF 3800.–*

– dès la 5<sup>ème</sup> année dans la profession

*CHF 4300.–*

---

1.d Pour les travailleurs et travailleuses professionnels  
(2 années d'apprentissage, reliure industrielle)

*CHF 3700.–*

---

1.e Pour les travailleurs et travailleuses non qualifiés

*CHF 3800.–*

Pour les travailleurs et travailleuses non qualifiés des  
reliures industrielles

*CHF 3500.–*

---

**Art. 221a      Adaptation annuelle des salaires**

1. La négociation sur l'adaptation générale des salaires s'effectue une fois par année dans l'entreprise entre la direction et la représentation des travailleurs.

2. Les parties contractantes se rencontrent une fois par année pendant le 4<sup>ème</sup> trimestre pour analyser la situation économique et, en tenant compte de l'évolution des indices de consommation, pour émettre une recommandation spécifique à la branche en matière d'adaptation des salaires.

**Art. 222      13<sup>e</sup> mois de salaire**

1. Le travailleur ou la travailleuse a droit, le cas échéant au prorata, à un 13<sup>e</sup> mois de salaire équivalant au salaire mensuel moyen payé au cours de l'exercice écoulé (y compris les suppléments d'équipe).

2. Ne sont pas pris en compte, les allocations familiales, les suppléments pour heures supplémentaires et les indemnités de repas.

**Art. 223 Suppléments**

1. Les suppléments suivants sont payés:
 

1.a	Pour le travail régulier de nuit et en équipe dans les imprimeries de labeurs, entre 23 heures et 6 heures	
	dès 1.7.2013	70 %
	dès 1.1.2014	50 %
<hr/>		
1.b	Pour le travail la veille du dimanche et d'un jour férié (selon l'art. 210), dans les entreprises avec travail de nuit régulier, le chiffre 1.a (chiffre 1c pour les imprimeries de journaux) s'applique pour les heures de travail comprises entre 17 heures et 23 heures.	
<hr/>		
1.c	Pour le travail régulier de nuit et en équipes dans les imprimeries de journaux entre 23 heures et 6 heures	70 %
<hr/>		
1.d	Pour le travail du dimanche et des jours fériés (selon art. 210) entre 00 heures et 24 heures:	100 %
<hr/>		
2. Dans les entreprises travaillant de nuit ou en équipes, la direction et la représentation des travailleurs peuvent convenir d'un autre mode de même valeur de rémunération.
3. Le supplément légal de 10 % pour le travail de nuit est compris dans le supplément de nuit.
4. Les entreprises qui réduisent les suppléments conformément au chiffre 1a à partir du 1.1.2014 doivent accorder une compensation correspondante en espèces. Avec l'accord de la majorité des travailleurs et travailleuses concernés, la compensation peut s'effectuer en temps. Les anciennes formes de compensation (paiements compensatoires avant le 1.1.2013) ne doivent plus être versées. Dans les imprimeries de journaux, les anciennes formes de compensations (paiements compensatoires avant le 1.1.2013) ne doivent plus être adaptées.

**Art. 224 Indemnités de repas**

1. Si, par son travail, un travailleur ou une travailleuse est empêchée de prendre son repas de midi ou du soir à l'heure habituelle, une indemnité de repas de 5 francs est versée par l'employeur, pour autant qu'il n'y ait pas d'autres indemnités.
2. Les indemnités de repas ne sont payées que si le repas ne peut être pris entre 11 heures et 13 heures et le soir entre 18 heures et 20 heures. Toutefois, des circonstances particulières doivent être prises en considération.

3. Lors de travail en équipe régulier, l'indemnité de repas peut être intégrée comme somme dans le salaire global. Cela doit être expressément stipulé par accord entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse.

**Art. 225 Constitution de l'épargne: principe**

Les articles 225 à 228 sont applicables aux travailleurs et travailleuses professionnels, membres de syndicom et de Syna. Les autres travailleurs et travailleuses membres de syndicom et de Syna y ont droit pour autant qu'ils et elles aient travaillé au moins quatre ans sans interruption dans la même entreprise ou qu'ils et elles aient déjà signé un engagement d'épargne chez leur employeur précédent.

**Art. 226 Constitution de l'épargne: montants de l'épargne**

1. Pour le travailleur ou la travailleuse qui s'engage par écrit à économiser un montant de 25 francs à 50 francs par mois, l'employeur doit verser la même somme afin de lui constituer un avoir.
2. Le travailleur ou la travailleuse ne peut augmenter ou diminuer le montant de l'épargne ou résilier l'engagement d'épargne que pour le début d'une année civile, en observant un délai d'un mois.

**Art. 227 Constitution de l'épargne: placement des fonds**

1. L'employeur verse tous les mois à une institution d'épargne désignée par les parties contractantes sa contribution avec le montant d'épargne du travailleur ou de la travailleuse déduit directement du salaire.
2. L'établissement bancaire ouvre un compte au nom du travailleur ou de la travailleuse et porte au crédit de ce compte les versements mensuels de l'employeur, ainsi que périodiquement les intérêts.
3. Le ou la titulaire du compte ne peut ni céder ni mettre en gage auprès de tiers cet avoir en banque.



**Art. 228 Constitution de l'épargne: retrait**

1. Le travailleur ou la travailleuse peut retirer son avoir d'après le tableau suivant:

<b>Age en signant l'engagement d'épargne</b>	<b>Durée du placement (nombre d'années)</b>
20 et 21	18
22 et 23	17
24 et 25	16
26 et 27	15
28 et 29	14
30 et 31	13
32 et 33	12
34 et 35	11
36 et 37	10
38 et 39	9
40 à 50	8
51 à 54	7
55 et 56	6
57 et 58	5
59 et 60	4
61 et 62	3
63 et 64	2
65	1

2. Les parties contractantes décident du remboursement anticipé aux fins énumérées ci-après:

- 2.a achat de terrain, d'immeuble ou de logement en propriété;
- 2.b frais occasionnés par la formation des enfants;
- 2.c couverture de frais extraordinaires résultant de cas de maladie.



---

## Participation

### Art. 301 Buts de la participation

La participation des travailleurs et travailleuses dans l'entreprise a pour buts:

- l'épanouissement personnel de chaque travailleur ou travailleuse et la satisfaction à sa place de travail;
- le renforcement des droits de participation et de coresponsabilité des travailleurs et travailleuses;
- le développement d'un bon climat d'entreprise;
- le développement de la compétitivité de l'entreprise;
- la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes;
- la prévention du harcèlement sexuel.

### Art. 302 Participation au poste de travail

1. Les parties sont d'avis que les buts de la participation doivent être recherchés en premier lieu dans la sphère individuelle de travail. Elles sont convaincues qu'un travailleur ou une travailleuse informé-e, participant et marquant de l'intérêt pour l'entreprise, utilise ses connaissances et capacités de façon optimale.

2. Elles sont persuadées que pour atteindre ces buts il faut utiliser une méthode de direction qui donne aux travailleurs et travailleuses des tâches claires ainsi que les compétences et les responsabilités correspondantes. Cette attribution doit être telle que les connaissances et les capacités des travailleurs et travailleuses soient utilisées de manière optimale et que leur participation à la préparation et au processus de décision soit développée. Les travailleurs et travailleuses doivent être informés et motivés par des entretiens qui peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe.

3. Les parties appuient toutes les mesures appropriées pour atteindre ces buts.



## Représentation des travailleurs

### **Art. 303**      **Constitution**

1. Dans une entreprise ou un centre d'exploitation où il n'existe pas encore de représentation des travailleurs, un cinquième des travailleurs et travailleuses possédant le droit de vote peut demander une votation dans leur domaine de représentation. S'il s'ensuit qu'une majorité du personnel désire une représentation, la direction et les travailleurs et travailleuses organisent une élection.
2. Après la constitution de la nouvelle représentation des travailleurs, elle élabore un règlement en collaboration avec la direction.
3. Lors de l'élaboration ou lors de modifications du règlement, les dispositions conventionnelles et légales (en particulier la Loi sur la participation) sont à observer.
4. Dans les entreprises ou centres d'exploitation sans représentation des travailleurs, les personnes de confiance désignées par les syndicats peuvent être choisies en lieu et place de la représentation des travailleurs.
5. Si aucune personne de confiance n'est choisie, la direction doit s'adresser à la totalité du personnel. Celui-ci peut se faire assister par une personne extérieure.

### **Art. 304**      **Élection**

1. Sont électeurs et électrices ainsi qu'éligibles tous les travailleurs et travailleuses soumis au CCT du domaine de représentation concerné.
2. Une représentation proportionnelle des différents secteurs de l'entreprise doit être assurée, éventuellement par la création de cercles électoraux.
3. S'il ressort des élections qu'aucun membre d'un syndicat contractant n'est élu, le ou la candidate membre d'un syndicat contractant ayant obtenu le plus grand nombre de voix peut prétendre à un siège à la représentation des travailleurs, pour autant que le degré d'organisation du domaine de représentation soit d'au moins 20 %.

4. Même si des membres organisés sont élus mais ne font partie que d'un seul syndicat, l'entreprise peut faire appel à un membre d'une autre organisation qui a atteint le plus grand nombre de voix et dont l'organisation est suffisamment représentative dans le domaine concerné de représentation.
5. Les autres règles en matière de procédure d'élection sont à convenir dans l'entreprise entre l'employeur et les travailleurs et travailleuses.

**Art. 305**      **Position**

Les membres des représentations des travailleurs sont tenus au devoir de discrétion conformément aux dispositions de l'article 14 de la Loi sur la participation.

**Art. 306**      **Protection contre les licenciements**

1. Les membres élus de la représentation des travailleurs ainsi que les représentant-e-s élu-e-s aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentant-e-s du personnel.
2. Si une entreprise envisage de licencier un-e tel-le représentant-e du personnel, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision.
3. Le travailleur ou la travailleuse concerné-e peut demander, dans un délai de trois jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs portant sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de trois jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à Viscom et au syndicat concerné pour examen et médiation.
4. La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois, si le travailleur ou la travailleuse a contesté le préavis. Dès la quatrième année de fonction, le licenciement peut être prononcé au plus tôt après 2 mois.

**Art. 307**      **Mise à disposition de temps libre pour l'exercice du mandat dans les entreprises avec horaires flexibles**

1. Pour mener à bien leur activité, les membres de la représentation des travailleurs ont droit à du temps libre selon le barème suivant:

---

**Participation**

Représentation des travailleurs

1.a	Entre 20 et 40 travailleurs et travailleuses	<i>1/2 jour par mois chacun pour trois membres de la représentation des travailleurs</i>
1.b	Entre 41 et 100 travailleurs et travailleuses	<i>1/2 jour par mois chacun pour cinq membres de la représentation des travailleurs</i>
1.c	A partir de 101 travailleurs et travailleuses	<i>1/2 jour par mois chacun pour sept membres de la représentation des travailleurs</i>

2. Pendant la durée de l'élaboration du règlement sur la durée du travail, mais au maximum pendant six mois, ce droit à du temps libre est doublé.

3. Dans les entreprises de plus de 250 travailleurs et travailleuses, le président ou la présidente de la représentation des travailleurs a un droit complémentaire d'une demi-journée de temps libre par semaine.

**Art. 308****Accomplissement du mandat dans les entreprises sans flexibilité de l'horaire**

1. Pour liquider des affaires urgentes, les membres de la représentation des travailleurs sont autorisés à quitter leur travail en avisant au préalable leur supérieur.e. Lorsque l'ampleur de la charge l'exige, il peut être convenu d'un temps libre plus important pour le président ou la présidente, et son suppléant ou sa suppléante. Ce temps est considéré comme travaillé.

2. Là où l'importance du personnel et le volume de travail de la représentation des travailleurs le justifient, la direction met un local approprié à la disposition de la représentation des travailleurs.

3. La direction facilite à la représentation des travailleurs la transmission d'informations aux personnes qu'elles représentent.

4. La direction reconnaît l'importance de l'activité des représentant.e.s des travailleurs et favorise leur promotion professionnelle.

**Art. 309****Congé pour la formation**

1. Chaque membre de la représentation des travailleurs a droit à deux jours de congé, par année de mandat, pour sa formation dans le domaine de sa fonction.

2. Les représentant-e-s du personnel au conseil de fondation des institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ont le même droit à des jours de congé payés.

3. La participation à des cours ou à des manifestations pour lesquels il est fait état du droit à un congé doit être annoncée le plus tôt possible à l'employeur, avec indication de l'organisateur. Il convient de tenir compte de la charge de travail de l'entreprise.

**Art. 310 Attributions générales**

1. La représentation des travailleurs représente les intérêts communs des travailleurs et travailleuses vis-à-vis de l'employeur. Elle informe régulièrement le personnel sur ses activités.

2. La représentation des travailleurs se saisit de toute affaire qui lui est soumise par la direction et prend position.

3. La représentation des travailleurs reçoit de la direction et se procure auprès des travailleurs et travailleuses les informations indispensables à son activité.

4. Direction et représentation des travailleurs s'efforcent de faire régner un bon climat dans l'entreprise.

**Art. 311 Collaboration avec les travailleurs et travailleuses**

1. Des contacts suffisants avec les travailleurs et travailleuses qu'elle représente doivent permettre à la représentation des travailleurs de se former son opinion. Dans la règle, elle se réunit quatre fois par année.

2. Elle rend compte périodiquement aux travailleurs et travailleuses de son activité et leur communique les informations transmises par la direction, pour autant que celles-là ne soient pas expressément considérées comme confidentielles. La représentation des travailleurs est liée par le devoir de discrétion conformément à l'article 14 de la Loi sur la participation. Pour des questions importantes exigeant une information complète et ne souffrant aucun ajournement, des assemblées générales du personnel peuvent être tenues pendant la durée du travail, d'entente entre la direction et la représentation des travailleurs. La direction peut y faire valoir son point de vue. Dans ce cas, l'entreprise paie le salaire.

3. Si la représentation des travailleurs estime nécessaire une votation générale, elle doit en aviser préalablement la direction qui peut, sur demande de la représentation des travailleurs, aider à l'organisation et à l'exécution de cette votation.



**Art. 312 Collaboration avec la direction**

1. La direction est le partenaire de la représentation des travailleurs. Elle la soutient dans l'exercice de ses fonctions et de ses devoirs.
2. La direction informe périodiquement la représentation des travailleurs sur la marche de l'entreprise, au minimum une fois par année. La représentation des travailleurs est informée à temps des décisions importantes dans l'entreprise touchant les travailleurs et travailleuses, en particulier celles qui sont en relation avec une modification de structure économique ou technique.
3. Le procès-verbal des séances communes doit être signé par les deux parties et porté à la connaissance des travailleurs et travailleuses sous une forme appropriée. Les séances communes ont lieu pendant la durée du travail. L'entreprise paie le salaire.

**Art. 313 Représentation des travailleurs: droit de participation**

1. L'information signifie que la direction renseigne la représentation des travailleurs sur les affaires qui concernent l'entreprise et lui donne la possibilité de s'exprimer.
2. La consultation signifie que certaines affaires concernant l'entreprise doivent être débattues entre la direction et la représentation des travailleurs avant toute décision. La décision prise par la direction est communiquée à la représentation des travailleurs.

**Art. 314 Représentation des travailleurs: domaines de la participation**

1. La direction et la représentation des travailleurs fixent en commun le cadre d'application de la participation.
2. Il est recommandé de placer les domaines de participation suivants au moins au niveau de la consultation:
  - surveillance de l'application du CCT ainsi que des prescriptions légales;
  - participation à l'établissement et à la modification du règlement d'entreprise;
  - participation aux mesures de protection de la santé du travailleur ou de la travailleuse, d'aménagement humain du travail et de prévention contre les accidents;
  - mesures sociales, modifications techniques et structurelles au sein de l'entreprise;
  - mesures lors de licenciements résultant de problèmes économiques ou structurels;
  - surveillance des prescriptions sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.



---

## Mesures lors de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels

### Art. 401 Principe

1. Les parties contractantes constatent que l'évolution technique et économique peut entraîner des problèmes économiques et structurels et par conséquent des fermetures d'entreprises et des licenciements. Dans ces cas, il faudra éviter ou atténuer les rigueurs pour le travailleur ou la travailleuse sur le plan économique et sur le plan humain.
2. Les dispositions ciaprès sont valables lors de réorganisations d'entreprises et de fermeture totale ou partielle. Elles sont applicables aux travailleurs et travailleuses soumis au présent CCT, jusqu'à l'âge terme de l'AVS.
3. Ces dispositions sont applicables lorsqu'au moins 10% mais au minimum 3 travailleurs et travailleuses d'une entreprise sont touchés. Si l'entreprise compte plus de 100 travailleurs et travailleuses au moins 10%, au minimum 10 travailleurs et travailleuses, doivent être touchés.

### Art. 402 Information

1. Les mesures prévues dans l'entreprise doivent, dès que les plans techniques, financiers et autres permettent à l'employeur d'acquérir une vue d'ensemble, être présentées à la représentation des travailleurs qui pourra faire valoir son point de vue.
2. Le personnel sera informé immédiatement après.
3. Les organisations patronales et syndicales seront informées par l'employeur immédiatement après l'information donnée au personnel.
4. L'employeur informe les autorités compétentes conformément aux dispositions légales en vigueur.

### Art. 403 Mesures

1. Si des places de travail sont supprimées, un autre emploi approprié au sein de l'entreprise doit être offert en priorité aux travailleurs et travailleuses touchés.
2. Lorsqu'une occupation dans l'entreprise n'est pas possible, l'employeur s'efforcera, d'entente avec les travailleurs et travailleuses touchés, de leur trouver un emploi dans une autre entreprise de la branche graphique.

3. Si un autre emploi approprié dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche implique un recyclage, les modalités seront fixées par accord avec l'employeur, le travailleur ou la travailleuse touché-e et, cas échéant, le nouvel employeur.

#### **Art. 404 Recyclage**

1. Les coûts du recyclage (écolage, déplacement et indemnité de repas) non couverts par les pouvoirs publics sont pris en charge par l'employeur.
2. Lors de changement d'entreprise, l'ancien employeur prend en charge les frais ci-dessus jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à trois anciens salaires mensuels.
3. Durant le recyclage en entreprise, le travailleur ou la travailleuse a droit au salaire acquis précédemment. Une demande d'allocation d'initiation au travail peut être faite à l'autorité compétente, pour autant que les conditions de l'octroi soient remplies.

#### **Art. 405 Délais de résiliation**

1. Si, à l'échéance du délai de congé ordinaire, le travailleur ou la travailleuse est menacé-e de chômage, les prolongations suivantes du délai ordinaire de congé seront appliquées:

<b>Durée de l'engagement</b>	<b>Prolongation de</b>
jusqu'à 10 ans	1 mois
jusqu'à 20 ans	2 mois
jusqu'à 30 ans	3 mois
jusqu'à 40 ans	4 mois

Le délai de résiliation d'un travailleur ou d'une travailleuse âgé-e de plus de 50 ans est d'au moins trois mois, celui d'un travailleur ou d'une travailleuse âgé-e de plus de 60 ans est d'au moins quatre mois, cela indépendamment de la durée de l'engagement.

2. La prolongation du délai ordinaire de congé n'est pas accordée si le travailleur ou la travailleuse a renoncé à occuper un poste de travail adéquat.

**Art. 406**

**Plan social**

1. Lors de fermeture totale ou partielle de l'entreprise et lors de faillite, l'employeur, la représentation des travailleurs et les parties contractantes élaborent un plan social.
2. Il portera en particulier sur les points suivants:
  - information;
  - maintien dans l'entreprise, partage du travail;
  - recyclage (mêmes chances pour les hommes et les femmes);
  - prolongation des délais de congé;
  - indemnité de départ;
  - retraite anticipée (prise en charge des cotisations sociales).
3. Lors de l'élaboration du plan social, il y a lieu de tenir compte des intérêts de l'ensemble du personnel.



---

## Formation de base et formation continue

### Art. 501      **Principe**

1. Les parties contractantes sont convaincues que la formation professionnelle et le perfectionnement professionnel ont une influence déterminante pour une évolution positive de la branche graphique.
2. C'est pourquoi elles soutiennent la formation de base et continue et créent les conditions pour une formation de base performante et adaptée aux exigences du moment, de même que pour un perfectionnement professionnel permanent.

### Art. 502      **Formation des personnes en formation**

1. Les parties contractantes se reconnaissent dans le système de formation en vigueur en Suisse et s'engagent pour sa mise en œuvre et son développement. Elles s'engagent en particulier pour le maintien et la valorisation de l'apprentissage. Les personnes en formation qui en ont les capacités ont le droit de suivre les cours préparatoires à la maturité professionnelle.
2. Elles s'engagent à ce que le présent CCT fasse l'objet d'une information paritaire aux personnes en formation pendant leur formation sur la base de la convention correspondante (pp. 45–47).
3. Au surplus, les dispositions sur les conditions d'apprentissage (art. 511 à 520) sont applicables.

### Art. 503      **Formation continue**

1. Les parties contractantes sont convaincues que la formation continue permanente est indispensable pour la compétitivité des entreprises, le maintien de la qualité, comme pour le développement personnel et professionnel des travailleurs et travailleuses.
2. En conséquence, elles offrent les programmes de perfectionnement professionnel requis aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'aux entreprises soumis au présent CCT.

### Art. 504      **Institutions communes**

1. Les parties contractantes Viscom, syndicom et Syna constituent un «Office paritaire de formation professionnelle pour la communication visuelle OPF» qui prend en charge les intérêts de la formation professionnelle de base.

2. Tous les autres détails concernant les responsabilités, les devoirs et le financement dans le domaine de la formation de base réglementée et de la formation continue libre sont réglés dans une convention séparée. Cette convention est imprimée comme annexe dans le présent CCT.



## Convention relative aux conditions d'apprentissage

### Art. 511 **Champ d'application**

1. La présente convention est valable sur tout le territoire suisse.
2. Sont assujettis à la présente convention tous les contrats d'apprentissage dans les entreprises, soumises au présent CCT, pour la formation aux professions suivantes: polygraphes CFC ; technologues en impression CFC ; concepteurs et conceptrices multimédia CFC ; opérateurs et opératrices de médias imprimés CFC ; assistants et assistantes en médias imprimés AFP.

### Art. 512 **Principe**

Dans la mesure où la présente convention ne comporte aucune prescription, les dispositions ci-après régissent l'apprentissage: les dispositions générales du Code des obligations concernant le contrat individuel de travail ainsi que les articles 344 à 346a CO et la Loi fédérale sur la formation professionnelle ainsi que l'ordonnance et les dispositions d'exécution cantonales y relatives.

### Art. 513 **Ecole professionnelle supérieure**

La fréquentation de l'école professionnelle supérieure doit être rendue possible à la personne en formation, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions d'admission.

### Art. 514 **Salaires d'apprentissage**

1. La personne en formation a droit au salaire minimal suivant:

Première année d'apprentissage	<i>CHF 600.– par mois</i>
Deuxième année d'apprentissage	<i>CHF 800.– par mois</i>
Troisième année d'apprentissage	<i>CHF 1000.– par mois</i>
Quatrième année d'apprentissage	<i>CHF 1400.– par mois</i>

Le salaire pour les polygraphes s'élève à CHF 300.– en première année d'apprentissage, sous réserve d'autres recommandations cantonales.

2. Les travailleurs et travailleuses qualifié-e-s ayant accompli un apprentissage dans la branche graphique et qui font un apprentissage supplémentaire au sens des règlements d'apprentissage applicables ont droit au salaire minimal suivant:

Le premier semestre	CHF 2180.- par mois
Le deuxième semestre	CHF 2420.- par mois
Le troisième semestre	CHF 2670.- par mois

3. Ces salaires selon chiffres 1 et 2 sont applicables dès le 1<sup>er</sup> août 2013. Une adaptation des salaires aux personnes en formation sera examinée dès qu'un renchérissement de plus de 10% aura été constaté à partir du 1<sup>er</sup> août 2013.

**Art. 515**      **13<sup>ème</sup> mois de salaire**

L'entreprise formatrice verse un 13<sup>ème</sup> salaire aux personnes en formation.

**Art. 516**      **Heures supplémentaires**

1. la personne en formation ne peut être astreinte à faire des heures supplémentaires que pendant la dernière année d'apprentissage. Sont réputées heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée normale du travail accomplie par les autres salariées (40 heures par semaine).

2. Le salaire pour les heures supplémentaires versée à la personne en formation correspondra au prorata du salaire minimal pour travailleur ou travailleuse professionnelle. Le droit à la surcharge pour travail supplémentaire sera ainsi compensé.

**Art. 517**      **Vacances**

1. Chaque année d'apprentissage, l'entreprise est tenue d'accorder à la personne en formation cinq semaines de vacances, dont au minimum deux d'affilée.

2. L'entreprise fixe la date des vacances; elle tiendra compte des préférences de la personne en formation, du détenteur ou de la détentrice de l'autorité parentale et de l'école professionnelle.

**Art. 518 Maladie**

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie qui ne lui est pas imputable, la personne en formation a droit au paiement du salaire selon les dispositions de l'article 212 du CCT.

**Art. 519 Accident**

La personne en formation a droit, dès le premier jour de l'accident, au paiement de son salaire selon les dispositions de l'article 214 du CCT.

**Art. 520 Dispositions finales**

La présente convention (art. 511 à 520) entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2013. Sous réserve de l'observation d'un préavis de six mois, elle peut être résiliée pour la première fois le 31 décembre 2015. Si elle n'est pas résiliée, elle se prolonge pour la même durée qu'un nouveau CCT. Si aucun nouveau CCT n'est conclu, la convention se prolonge pour une durée indéterminée et peut être résiliée pour la fin d'une année sous réserve d'un délai de six mois.



## Institutions communes

### Convention relative à l'Office professionnel de l'industrie graphique

#### Art. 601 Principe

Les parties contractantes constituent l'Office professionnel de l'industrie graphique d'une part pour l'organisation et la surveillance du CCT, d'autre part pour le maintien des contacts réciproques.

#### Art. 602 Attributions

L'Office professionnel a les attributions suivantes:

- a. Interpréter le CCT.
- b. Nommer une commission paritaire ad hoc lors de notification d'une violation grave des dispositions du CCT dans une entreprise soumise au CCT, selon les modalités stipulées à l'art. 605 CCT.
- b<sup>bis</sup> Prononcer des sanctions et contrôler leur application conformément à l'art. 605 al. 6 CCT, au nom des parties contractantes et sur demande de la commission paritaire. Les parties contractantes transmettent à l'Office professionnel tous les pouvoirs nécessaires.
- c. Faire adhérer les entreprises non membres de Viscom.
- d. Fixer et encaisser les contributions et cotisations selon les articles 106 et 603.
- e. Maintenir les relations entre parties contractantes.
- f. Représenter les intérêts communs des parties contractantes à l'égard de tiers.
- g. Coordonner et organiser l'Office de placement.
- h. Accomplir d'autres tâches qui lui sont confiées par le CCT ou par décision commune des parties contractantes.

#### Art. 603 Cotisations de solidarité

1. Dès la mise en vigueur du CCT, les cotisations annuelles de solidarité sont fixées comme suit:

---

**Travailleur ou travailleuse non organisé·e**

– Travailleur ou travailleuse qualifié·e: CHF 240.–

– Travailleur ou travailleuse non qualifié·e: CHF 120.–

**Employeur adhérent selon l'article 602, lettre c**

---

– Cotisation de base:	CHF 200.–
– Supplément par travailleur ou travailleuse qualifié·e:	CHF 180.–
– Supplément par travailleur ou travailleuse non qualifié·e:	CHF 90.–

---

2. La démission de la Communauté professionnelle par l'employeur adhérent peut être donnée pour la fin d'une année civile en observant un délai de résiliation de six mois. La démission doit être déclarée par écrit à l'Office professionnel.
3. L'Office professionnel examine chaque année le montant des cotisations de solidarité, la première fois une année après l'entrée en vigueur du CCT, au besoin il l'adapte.

**Art. 604 Sièges, organisation**

1. Le siège de l'Office professionnel est à Berne.
2. Il est constitué paritairement de représentant·e·s de Viscom et des syndicats; il est géré par un·e secrétaire. Un·e président·e employeur, respectivement travailleur ou travailleuse, préside alternativement les séances.
3. La fonction de membre de l'Office professionnel est incompatible avec celle de membre du Tribunal arbitral.
4. Le ou la secrétaire est nommé·e par l'Office professionnel qui fixe ses droits et obligations.
5. Les décisions de l'Office professionnel sont prises à la majorité simple. Le nombre de votant·e·s est le même pour chacune des parties. En cas d'égalité de voix, la proposition est considérée comme rejetée. Le ou la secrétaire ne participe pas au vote.
6. L'Office professionnel tient une comptabilité de ses recettes et dépenses. Les frais sont supportés par moitié entre Viscom et les syndicats.

**Art. 605 Mécanismes de contrôle**

1. La commission paritaire ad hoc doit être nommée dans les 30 jours suivant la réception par l'Office professionnel de la notification d'une violation grave des dispositions du CCT. La commission se compose, selon l'importance de la demande, d'un nombre paritaire de 1–3 représentants, d'une part de Viscom, d'autre part des syndicats syndicom et Syna. Elle décide à la majorité simple.

2. La commission paritaire mène vis-à-vis de chacune des parties concernées les enquêtes pertinentes, auxquelles les parties doivent collaborer. Les parties concernées doivent en particulier se tenir à disposition pour des entrevues et fournir à la commission tous les documents requis; l'entreprise facilite les enquêtes nécessaires auprès des employés concernés et de la direction. La violation de l'obligation de coopérer par une des parties doit être considérée dans le contexte de la preuve et peut conduire à influencer l'argumentation qui sera explicitement décrite.
3. La commission rédige les résultats de ses enquêtes dans un rapport et donne aux parties la possibilité de présenter une prise de position écrite dans un délai raisonnable.
4. Lorsque la commission constate, en évaluant les résultats des enquêtes et les prises de position reçues,
  - a. que l'annonce de violation du CCT était injustifiée, elle présente un rapport final à l'Office professionnel. Si l'Office professionnel partage l'avis de la commission, la procédure est terminée. La décision de l'Office professionnel est définitive. La voie juridique demeure réservée.
  - b. que l'annonce est justifiée, elle doit soumettre des recommandations aux parties concernées afin qu'elles respectent les dispositions du CCT. Simultanément, elle définit un délai raisonnable à l'attention des parties pour la mise en œuvre des recommandations. Jusqu'à la date limite fixée, la commission rédige un rapport sur la mise en œuvre des recommandations.
5. Si aucune décision majoritaire n'est prise, l'Office professionnel décide de la façon de procéder et, si nécessaire, prononce des sanctions conformément aux dispositions de l'art. 7 ci-après.
6. Après l'échéance du délai, la commission peut procéder à des inspections dans le domaine de la partie concernée. Si la commission constate
  - a. que les recommandations ont été mises en œuvre, la commission soumet un rapport final à l'Office professionnel. Si l'Office professionnel partage l'avis de la commission, la procédure est terminée. La décision de l'Office professionnel est définitive. La voie juridique demeure réservée.
  - b. que la partie concernée ne s'est pas pleinement conformée aux recommandations ou refuse de coopérer, la commission délivre à l'Office professionnel une proposition de sanctions.

7. Si l'Office professionnel, après consultation de la commission et des parties concernées – éventuellement aussi des travailleurs concernés – parvient à la conclusion qu'il y a eu violation du CCT, il décide les sanctions appropriées en tenant compte du principe de proportionnalité.

L'Office professionnel est expressément autorisé:

- d'imposer une amende qui peut s'élever jusqu'à CHF 8000.-;
- de déposer une annonce auprès des autorités fédérales, cantonales ou communales (par ex. auprès du Seco, aux offices d'attribution des commandes publiques, aux autorités judiciaires);
- de fixer un dédommagement forfaitaire à la partie fautive.

La décision de l'Office professionnel est définitive, sous réserve de recours par voie juridique. Une copie du rapport de décision est remise pour information aux parties contractantes.

8. Sous réserve des dispositions de l'art. 7 ci-dessus, l'Office professionnel supporte les coûts de la procédure.

9. Les dispositions exécutoires nécessaires sont adoptées par les parties contractantes.

## **Art. 606 Dispositions finales**

Cette convention (art. 601 à 606) entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Sous réserve de l'observation d'un préavis de six mois, elle peut être résiliée pour la première fois le 31 décembre 2015. Si elle n'est pas résiliée, elle se prolonge pour la même durée qu'un nouveau CCT. Si aucun nouveau CCT n'est conclu, elle se prolonge pour une durée indéterminée et peut être résiliée pour la fin d'une année sous réserve d'un préavis de six mois.



## Tribunal arbitral

### **Art. 611**      **Clause d'arbitrage**

Les litiges entre parties contractantes, relatifs au présent contrat, sont tranchés définitivement par un tribunal arbitral.

### **Art. 612**      **Siège, composition**

1. Le siège du Tribunal arbitral est à Berne. Adresse d'acheminement actuelle:

Ueli Hofer, Bündackerstrasse 192, 3047 Bremgarten BE.

2. Si Viscom et les syndicats ne peuvent s'entendre sur la désignation du président ou de la présidente du Tribunal arbitral, le président du Tribunal III de Berne procède à la nomination.

3. Tant Viscom que les syndicats désignent au moins six personnes qui peuvent être appelées par le président ou la présidente pour constituer le Tribunal arbitral, selon l'article 613.

4. En cas de récusation fondée du président ou de la présidente dans un cas d'espèce, un-e autre président-e lui sera désigné-e par le président du Tribunal III de Berne. Si tous les arbitres sont récusés, Viscom ou les syndicats concernés ont la possibilité de proposer d'autres arbitres ou de requérir immédiatement la désignation du ou des arbitres par le président du Tribunal III de Berne.

### **Art. 613**      **Composition**

1. Les litiges entre les parties contractantes sont jugés par le président ou la présidente du Tribunal arbitral avec l'assistance d'un-e représentant-e du syndicat concerné ainsi que d'un nombre égal de représentant-e-s de Viscom.

2. Lors de litiges impliquant une décision de principe, une partie peut demander que le tribunal soit complété par deux juristes. Le président ou la présidente les désigne sur proposition des parties contractantes.

3. Dans tous les cas, le président ou la présidente désigne un greffier ou une greffière en la personne d'un-e juriste.

### **Art. 614**      **Litispendance, observation des délais**

1. La procédure est juridiquement engagée dès le moment où l'une des parties saisit le président ou la présidente du Tribunal arbitral.

2. Les délais sont réputés observés si la requête adressée au président ou à la présidente est déposée en temps voulu auprès d'un office postal suisse.

**Art. 615 Procédure**

1. Pour les litiges entre les parties contractantes, les dispositions sur la procédure écrite selon l'article 219 et suivants du Code de procédure civile sont applicables (à l'exception des prescriptions relatives à la tentative de conciliation).

2. Avant de convoquer le Tribunal arbitral, le président ou la présidente peut inviter les parties en conciliation. Pour cela, il ou elle peut s'adjoindre le greffier ou la greffière.

**Art. 616 Frais**

1. Les arbitres sont indemnisés directement par leur association. L'indemnisation du président ou de la présidente, du greffier ou de la greffière, ainsi que les dépenses de chancellerie sont remboursées à parts égales par les associations concernées.

2. Lors de litiges entre les parties contractantes, les frais de justice et des parties sont à charge des parties concernées, conformément à l'article 106 et suivants CPC.

**Art. 617 Divers**

1. La procédure s'effectue par requête écrite auprès du président ou de la présidente. La plainte est remise en 5 exemplaires et doit contenir:

- 1) le nom, l'adresse et la désignation précise des parties;
- 2) la demande juridique (conclusions) du demandeur ou de la demanderesse;
- 3) l'indication de la valeur litigieuse, pour autant que celle-là serve à déterminer la compétence matérielle;
- 4) l'énumération des faits qui servent à motiver formellement la plainte, sous forme concise, mais permettant une vue d'ensemble;
- 5) pour chaque fait, indiquer avec précision chaque moyen de preuve dont veut se prévaloir le plaignant ou la plaignante;
- 6) la date et la signature valable du plaignant ou de la plaignante.

2. En règle générale, l'audience est publique. Cependant, lors de circonstances particulières, le président ou la présidente peut ordonner le huis clos.

3. Pour autant que la procédure ne soit pas réglée dans le CCT, les dispositions du Concordat sur l'arbitrage du 27 mars 1969 ainsi que du Code de procédure civile bernois sont applicables subsidiairement.

---

## Dispositions transitoires et finales

### Art. 701      **Durée du contrat**

1. Ce contrat collectif de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et dure jusqu'au 31 décembre 2015. S'il n'est pas résilié six mois avant son échéance par l'une ou l'autre des parties contractantes, sa durée est prolongée d'une année supplémentaire.
2. Les montants convenus dans la convention pour le perfectionnement professionnel entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les institutions concernées en sont informées.



## **Convention sur la formation de base et la formation continue libre réglementées dans l'industrie graphique**

entre  
**l'Association suisse  
pour la communication visuelle (Viscom)**  
et  
**les syndicats syndicom et Syna**  
du 22 novembre 2012

### **I. Dispositions générales**

#### **Art. 1 But**

L'Association suisse pour la communication visuelle (Viscom) en tant qu'organisation des employeurs et les syndicats syndicom et Syna en tant qu'organisations des employées règlent par cette convention la formation de base et la formation continue libre réglementées dans l'industrie graphique.

#### **Art. 2 Principes**

1. Les parties contractantes sont convaincues que la formation de base et la formation continue libre réglementées influencent considérablement le développement de la branche.
2. Elles soutiennent donc la formation de base et la formation continue libre réglementées et créent les conditions pour une formation de base moderne et appropriée ainsi que pour une formation continue permanente.
3. Les parties contractantes s'engagent à collaborer sur la base des objectifs de la présente convention. Leur collaboration repose sur le principe de la bonne foi.

#### **Art. 3 Champ d'application**

1. Sur le fond, la présente convention est applicable au domaine de la formation de base réglementée selon l'art. 12ss de la Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (Loi sur la formation professionnelle, LFPr [RS 412.10]) et au domaine de la formation continue libre.
2. En ce qui concerne le lieu d'implantation et le personnel, la présente convention est applicable aux entreprises membres de Viscom qui produisent en Suisse ainsi qu'à leurs employés.

**Art. 4**                    **II.        Organisation de la formation professionnelle paritaire**  
**Organe responsable**  
Les parties contractantes Viscom, syndicom et Syna coordonnent ensemble les domaines de la formation de base (OPF dans communauté de bureau à Viscom) et de la formation continue libre (Helias dans des bureaux communs sis à syndicom).

**Art. 5**                    **III.        Formation de base réglementée**  
**Principes**  
(domaine de compétence OPF)

1. Les parties contractantes connaissent le système suisse de formation professionnelle et s'engagent pour sa promotion et son développement. Elles tiennent tout particulièrement à préserver et valoriser l'apprentissage. Les jeunes personnes à former ont le droit de suivre l'école professionnelle afin de passer une maturité professionnelle.
2. Les parties contractantes veillent à ce qu'une information paritaire sur la présente convention soit donnée aux apprentis pendant leur période de formation.

**Art. 6**                    **Tâches**

1. L'OPF assume les tâches suivantes dans le domaine de la formation de base réglementée:
  - Encadrer et développer les profils professionnels existants
  - Elaborer des épreuves pour les examens partiels et procédures de qualification finale
  - Elaborer des tests intermédiaires
  - Informer les responsables de la formation de tous les lieux de formation en cas d'introduction de nouveaux profils professionnels ou de profils révisé
  - Entretenir les contacts avec les autorités, les associations impliquées, les commissions d'examens ainsi qu'avec les écoles professionnelles et la CSFP
2. Les profils professionnels suivants sont encadrés:
  - Polygraphe CFC
  - Technologue en impression CFC
  - Opérateur-trice de médias imprimés CFC
  - Concepteur-trice en multimédia CFC
  - Assistant-e en médias imprimés AFP
3. S'il y a de nouvelles tâches dans le domaine de la formation de base réglementée, l'OPF en assume la responsabilité.

4. Viscom se charge des tâches opérationnelles et administratives dans le domaine de la formation de base réglementée dans le cadre de la communauté de bureau avec l'OPF. En ce qui concerne le traitement des tâches, syndicom et syna collaborent au sein d'un comité paritaire selon l'article 6, alinéas 1 et 2.

**Art. 7 Financement de la formation de base réglementée**

1. Les parties mettent le capital d'exploitation restant de l'actuel Office paritaire de la formation professionnelle (OPF) à disposition du financement de la formation de base réglementée selon l'art. 6 à la date d'entrée en vigueur de la présente convention (voir art. 13 ci-après).
2. Viscom verse CHF 250 000.00 à l'OPF pour le financement de la formation de base réglementée en 2013. Ce montant doit être versé sur le compte de l'OPF au prorata à la fin de chaque trimestre.
3. L'OPF prend en charge le financement restant de la formation de base réglementée à hauteur de CHF. 140 000.00 (selon le projet de budget 2013) via le capital d'exploitation (voir al. 1 ci-dessus).
4. Le financement de la formation de base réglementée intervient dès le 1.1.2014 exclusivement via le budget de Viscom.
5. Le capital d'exploitation restant de l'OPF au 31.12.2013 est mis à disposition de l'OPF à des fins déterminées.

**Art. 8. Principe**

**IV. Formation continue libre**

1. Les parties contractantes sont convaincues que la formation continue permanente est indispensable à la bonne qualité des produits et au développement personnel et professionnel des employés.
2. C'est la raison pour laquelle elles proposent les programmes de formation continue nécessaires aux employés qualifiés affiliés au CCT dans les entreprises membres de Viscom ainsi qu'aux entreprises affiliées au CCT.
3. Sont réputés qualifiés les employés qui disposent d'un diplôme reconnu d'une formation de base réglementée et/ou d'un diplôme reconnu d'une formation professionnelle ou d'une école supérieure.
4. L'offre en matière de formation continue est ouverte à d'autres cercles. Les frais de cours sont facturés aux participants en fonction des dépenses.

**Art. 9 Tâches**

Le syndicat syndicom se charge des tâches opérationnelles et administratives dans le domaine de la formation continue libre. Pour l'élaboration du programme de cours, Viscom et Syna collaborent au sein d'un comité paritaire.

**Art. 10 Financement de la formation continue libre**

Pour le financement de la formation continue libre, les parties contractantes perçoivent dès le 1.1.2013 via l'Office professionnel un montant mensuel de CHF 10.00 auprès de tous les travailleurs qualifiés soumis au CCT. L'Office professionnel verse ces montants chaque mois à syndicom. Ils sont affectés à la formation continue libre dans le cadre des cours Helias.

**Art. 11 Contribution de soutien de Viscom**

Pendant la durée de cette convention, Viscom verse une contribution de soutien de CHF 200.- pour chaque participant au cours, provenant d'une entreprise Viscom.

**V. Collaborateurs de l'OPF et de la formation continue libre**

**Art. 12**

Les organes responsables de l'OPF et de la formation continue libre sont conscients de leur responsabilité face aux collaborateurs dans les domaines de la formation de base et la formation continue libre réglementées. Par la conclusion de la présente convention, ils s'engagent donc à garantir aux collaborateurs de l'OPF et d'Helias la poursuite des rapports de travail en vigueur. Les rapports de travail des collaborateurs OPF seront ajustés aux conditions de travail de Viscom au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013.



**Art. 13**

**VI. Disposition finale**  
**Entrée en vigueur**

La présente convention entre en vigueur au 1.1.2013.  
Elle peut être dénoncée pour la fin d'une année calendaire,  
au plus tôt pour le 31.12.2014, moyennant un préavis de 12 mois.

Berne, le 22 novembre 2012

**Viscom Association suisse pour la communication visuelle**

Dr. Thomas Gsponer	Peter Theilkäs
Directeur	Directeur suppléant

**syndicom Syndicat des médias et de la communication**

Roland Kreuzer	Hans Kern
Membre du comité directeur	Secrétaire central

**Syna – Le syndicat**

Arno Kerst	Tibor Menyhart
Responsable Secteurs et branches	Secrétaire central



## Renvois aux prescriptions légales

### Durée du travail

#### Art. 13 OLT 1 Définition de la durée du travail

1. Est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur; le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail. Sont réservées les dispositions concernant l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent ainsi que l'art. 15, al. 2.
2. Lorsque le travailleur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail.
4. Le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail.

#### Art. 15 LTr Pauses

1. Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins:
  - 1.a Un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
  - 1.b Une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
  - 1.c Une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.
2. Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

#### Art. 18 OLT 1

1. Les pauses peuvent être fixées uniformément ou différemment pour les travailleurs ou groupes de travailleurs.
2. Les pauses interrompent le travail en son milieu. Une tranche de travail excédant 5 heures et demie avant ou après une pause donne droit à une pause supplémentaire, conformément à l'art. 15 de la loi.
3. Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.

## Heures supplémentaires, repos et vacances

### **Art. 321c CO Heures de travail supplémentaires**

1. Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
2. L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée.
3. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective.

### **Art. 324 CO Salaire en cas d'empêchement de travailler En cas de demeure de l'employeur**

1. Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.
2. Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé.

### **Art. 329 CO Congé**

3. Il accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi.
4. Les parties tiennent équitablement compte des intérêts de l'employeur et du travailleur pour fixer les heures et jours de congé.

### **Art. 329c CO Vacances (continuité et date)**

1. En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.

2. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage.

## Protection de la personnalité et de la santé du travailleur ou de la travailleuse

### **Art. 328 CO Protection de la personnalité du travailleur en général**

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
2. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

### **Art. 328b CO Lors du traitement de données personnelles**

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

### **Art. 6 LTr Obligations des employeurs et des travailleurs**

1. Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.
2. L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

**2bis** L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.

3. L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

**Art. 82 LAA Devoir des employeurs et des travailleurs**

1. L'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.

2. L'employeur doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels.

3. Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Ils doivent en particulier utiliser les équipements individuels de protection et employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

**Art. 3 OPA Mesures et installations de protection**

1. L'employeur est tenu de prendre, pour assurer la sécurité au travail, toutes les dispositions et mesures de protection qui répondent aux prescriptions de la présente ordonnance, aux autres dispositions sur la sécurité au travail applicables à son entreprise et aux règles reconnues en matière de technique de sécurité et de médecine du travail.

2. L'employeur doit veiller à ce que l'efficacité des mesures et des installations de protection ne soit pas entravée.

3. Si des constructions, des parties de bâtiment, des équipements de travail (machines, appareils, outils ou installations utilisés au travail) ou des procédés de travail sont modifiés, ou si des matières nouvelles sont utilisées dans l'entreprise, l'employeur doit adapter les mesures et les installations de protection aux nouvelles conditions. Les procédures d'approbation des plans et d'autorisation d'exploiter au sens des art. 7 et 8 de la LTr sont réservées.

**Art. 11 OPA    Obligations du travailleur**

1. Le travailleur est tenu de suivre les directives de l'employeur en matière de sécurité au travail et d'observer les règles de sécurité généralement reconnues. Il doit en particulier utiliser les EPI et s'abstenir de porter atteinte à l'efficacité des installations de protection.
2. Lorsqu'un travailleur constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit immédiatement les éliminer. S'il n'est pas en mesure de le faire ou s'il n'y est pas autorisé, il doit aviser l'employeur sans délai.
3. Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut en particulier pour la consommation d'alcool ou d'autres produits enivrants.

**Art. 35 LTr    Protection de la santé durant la maternité**

1. L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.
2. L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.
3. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

**Art. 35a LTr    Occupation durant la maternité**

1. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.
2. Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.
3. Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.
4. Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

**Art. 35b LTr Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité**

1. Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.
2. Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées à l'al. 1 ont droit à 80 % de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

**Art. 36 LTr**

1. Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.
2. Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.
3. L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

## Egalité dans les rapports de travail

**Art. 3 LEg Interdiction de discriminer**

1. Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.
2. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
3. Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.



#### **Art. 4 LEg      Harcèlement sexuel; discrimination**

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

#### **Art. 5 LEg      Droit des travailleurs**

1. Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des articles 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative:

1.a d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente;

1.b de faire cesser la discrimination, si elle persiste;

1.c de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste;

1.d d'ordonner le paiement du salaire dû.

2. Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit.

3. Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

4. En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue au 2<sup>e</sup> alinéa n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimina-

tion porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

5. Sont réservés les droits en dommage-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

**Art. 6 LEg Allègement du fardeau de la preuve**

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

## Fin des rapports de travail

**Art. 334 CO I. Contrat de durée déterminée**

1. Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.
2. Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.
3. Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois.

**Art. 335 CO II. Contrat de durée indéterminée**

**1. Congé en général**

1. Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.
2. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

**Art. 335a CO 2. Délais de congés**

**a. En général**

1. Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.

2. Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective.

**Art. 335b CO b. Pendant le temps d'essai**

1. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

2. Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

3. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

**Art. 335c CO c. Après le temps d'essai**

1. Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

2. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.

**Art. 336 CO III. Protection contre les congés**

**1. Résiliation abusive**

**a. Principe**

1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

1.a Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

1.b En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

1.c Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

1.d Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;

1.e Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2. Est également abusif le congé donné par l'employeur:

2.a En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

2.b Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

2.c Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

3. Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

#### **Art. 336a CO b. Sanction**

1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

3. En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

#### **Art. 336b CO c. Procédure**

1. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336<sup>a</sup> doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

2. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

**Art. 336c CO 2. Résiliation en temps inopportun**

**a. Par l'employeur**

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

1.a Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;

1.b Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;

1.c Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;

1.d Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

**Art. 336d CO b. Par le travailleur**

1. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 336c, al. 1, let. a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

2. L'art. 336c, al. 2 et 3, est applicable par analogie.

**Art. 337 CO IV. Résiliation immédiate**

**1. Conditions**

**a. Justes motifs**

1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
2. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
3. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

**Art. 337a CO b. Insolvabilité de l'employeur**

En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

**Art. 337b CO 2. Conséquences**

**a. Résiliation justifiée**

1. Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.
2. Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

**Art. 337c CO b. Résiliation injustifiée**

1. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.
2. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.
3. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu

de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

**Art. 337d CO c. Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi**

1. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
2. Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

**Art. 338 CO Décès du travailleur**

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur.
2. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

## Participation

**Art. 3 LPart Droit d'être représenté**

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

**Art. 4 LPart Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs**

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux articles 9 et 10.

**Art. 8 LPart Mandat**

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

**Art. 9 LPart Droit à l'information**

1. La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.
2. L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

**Art. 10 LPart Droits de participation particuliers**

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a. Sécurité au travail au sens de l'article 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents et protection des travailleurs au sens de l'article 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail;
- b. Le transfert de l'entreprise au sens des articles 333 et 333a du code des obligations;
- c. Les licenciements collectifs au sens de l'article 335d à 335g du code des obligations;
- d. L'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

**Art. 11 LPart Principe**

1. La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.
2. L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

**Art. 12 LPart Protection des représentants des travailleurs**

1. L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.
2. Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.



**Art. 13 LPart Exercice du mandat pendant les heures de travail**

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

**Art. 14 LPart Devoir de discrétion**

1. Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

2. L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

2.a Les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;

2.b Les affaires personnelles des travailleurs.

3. Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'article 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens du 1<sup>er</sup> alinéa, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

4. Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'article 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

5. Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

**Art. 335d CO II<sup>bis</sup> Licenciement collectif**

**1. Définition**

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. Egal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

2. De 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;

3. Egal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

**Art. 335e CO 2. Champ d'application**

1. Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
2. Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge.

**Art. 335f CO 3. Consultation de la représentation des travailleurs**

1. L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
2. Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
3. Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:
  - 3.a Les motifs du licenciement collectif;
  - 3.b Le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
  - 3.c Le nombre des travailleurs habituellement employés;
  - 3.d La période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
4. Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

**Art. 335g CO 4. Procédure**

1. L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.
2. La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
3. L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
4. Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office

cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

## Effet du CCT

### **Art. 341 CO Impossibilité de renoncer et prescription**

1. Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.
2. Les dispositions générales en matière de prescription sont applicables aux créances découlant du contrat de travail.

### **Art. 356 CO I. Définition, objet, forme et durée**

#### **1. Définition et objet**

1. Par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés.
2. La convention peut également contenir d'autres clauses, pourvu qu'elles concernent les rapports entre employeurs et travailleurs; elle peut même être limitée à ces clauses.
3. La convention peut en outre régler les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses prévues aux alinéas précédents.
4. Lorsque plusieurs associations d'employeurs ou de travailleurs sont liées par la convention, soit pour avoir pris part à sa conclusion, soit pour y avoir adhéré ultérieurement avec le consentement des parties, elles ont les unes envers les autres les mêmes droits et obligations; tout accord contraire est nul.

### **Art. 356a CO 2. Liberté de s'affilier à une organisation et d'exercer la profession**

1. Les clauses de la convention et les accords entre les parties qui tendent à contraindre des employeurs ou des travailleurs à s'affilier à une association contractante sont nuls.
2. Les clauses de la convention et les accords entre les parties qui tendent à empêcher ou à limiter l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée par le travailleur ou encore l'acquisition de la formation nécessaire à cet effet, sont nuls.

3. Les clauses et les accords visés à l'alinéa précédent sont exceptionnellement valables s'ils sont justifiés par des intérêts prépondérants dignes de protection, tels que la sécurité et la santé de personnes ou la qualité du travail; toutefois, l'intérêt d'éloigner de nouvelles personnes de la profession n'est pas digne de protection.

**Art. 357 CO II. Effets**

**1. à l'égard des employeurs et travailleurs liés par la convention**

1. Sauf disposition contraire de la convention, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient.

2. En tant qu'ils dérogent à des clauses impératives, les accords entre employeurs et travailleurs liés par la convention sont nuls et remplacés par ces clauses; toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables.

## Abréviations

AI	Assurance-invalidité
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
AC	Assurance-chômage
CNA	Caisse nationale d'assurance-accidents
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
LAPG	Loi sur les allocations pour perte de gain
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle
LFLP	Loi sur le libre-passage dans la prévoyance professionnelle
LAMal	Loi sur l'assurance-maladie
LTr	Loi sur le travail
LPart	Loi sur la participation
LFPr	Loi sur la formation professionnelle
LEg	Loi sur l'égalité
OLT	Ordonnance d'exécution de la loi sur le travail
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnelles
OPF	Office paritaire de formation professionnelle
OP	Office professionnel de l'industrie graphique
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à la l'innovation
Seco	Secrétariat d'Etat à l'économie
CCT	Contrat collectif de travail
Cst	Constitution fédérale
CO	Code des obligations
CPC	Code de procédure civile

## Organisations

Viscom	Association suisse pour la communication visuelle
syndicom	le syndicat des médias et de la communication
Syna	le syndicat
Movendo	Institut de formation des syndicats (USS)
ARC	Institut de formation (Travail.Suisse)



## Répertoire alphabétique

A	Absences	
	– Absences de courte durée	p. 19, art. 207
	– Paiement du salaire	p. 21, art. 211
	Apprentissage (convention relative aux conditions d'apprentissage)	
	– Accident	p. 47, art. 519
	– Champ d'application	p. 45, art. 511
	– Ecole professionnelle supérieure	p. 45, art. 513
	– Formation des apprentis	p. 43, art. 502
	– Heures supplémentaires	p. 46, art. 516
	– Salaires d'apprentissage	p. 45, art. 514
– 13 <sup>ème</sup> mois de salaire	p. 46, art. 515	
– Maladie	p. 47, art. 518	
– Principe	p. 45, art. 512	
– Vacances	p. 46, art. 517	
C	Collaboration	
	– dans l'entreprise	p. 13, art. 118
	Congé de formation	p. 24, art. 215
	Contrat collectif de travail	
	– But	p. 7, art. 001
	Constitution de l'épargne	
	– Montants de l'épargne	p. 30, art. 226
	– Placement des fonds	p. 30, art. 227
	– Principe	p. 30, art. 225
	– Retrait	p. 31, art. 228
Contribution de solidarité	p. 10, art. 106	
Cotisations des membres		
– Encaissement	p. 12, art. 112	
D	Divergences d'opinion	
	– Entreprise	p. 12, art. 113
	– Parties contractantes	p. 12, art. 114
	– Procédure d'arbitrage	p. 13, art. 115
	Durée du Contrat collectif de travail	p. 55, art. 701
	Durée du travail	
	– Durée normale	p. 15, art. 202
	– Systèmes d'annualisation	p. 16, art. 203 s.
Droits et obligations réciproques	p. 15, art. 201	

E	Engagement	p. 25, art. 217
	Engagement en coup de main	p. 25, art. 218
F	Formation de base et formation continue	
	– Formation des apprentis	p. 43, art. 502
	– Formation continue	p. 43, art. 503
	– Institutions communes	p. 43, art. 504
	– Principe	p. 43, art. 501
	Formation continue	p. 13, art. 116
		p. 43, art. 503
H	Heures supplémentaires	p. 19, art. 206
	– Apprentis	p. 46, art. 516
I	Indemnités de repas	p. 29, art. 224
	Institutions communes	
	– Formation	p. 43, art. 504
	– Office professionnel	p. 49, art. 601 ss
	– Tribunal arbitral	p. 53, art. 611 ss
J	Jours fériés	p. 21, art. 210
L	Liberté de coalition	p. 9, art. 101
	Liberté de la presse	p. 9, art. 103
	Licenciements (résultant de problèmes économiques et structurels)	
	– Délais de résiliation	p. 40, art. 405
	– Information	p. 39, art. 402
	– Mesures	p. 39, art. 403
	– Principe	p. 39, art. 401
	– Plan social	p. 41, art. 406
	– Recyclage	p. 40, art. 404
O	Office professionnel	
	– Attributions	p. 49, art. 602
	– Cotisation de solidarité	p. 49, art. 603
	– Disposition finales	p. 52, art. 606
	– Mécanismes de contrôle	p. 50, art. 605
	– Principe	p. 49, art. 601
	– Sièges, organisation	p. 50, art. 604



P	Paix du travail	p. 9, art. 102
	Participation	
	– Buts	p. 33, art. 301
	– Au poste de travail	p. 33, art. 302
	Parties contractantes	
	– Collaboration entre entreprises et parties contractantes	p. 12, art. 110
	– Commissions communes	p. 11, art. 109
	– Liberté de coalition	p. 09, art. 101
	– Principe	p. 11, art. 107
	Personnes de confiance	p. 12, art. 111
		p. 33, art. 303
	Plan social	p. 41, art. 406
R	Recyclage	p. 40, art. 404
	Représentation des travailleurs	p. 13, art. 117
	– Attributions générales	p. 36, art. 310
	– Congé pour la formation	p. 36, art. 309
	– Collaboration	p. 37, art. 311s.
	– Constitution	p. 33, art. 303
	– Domaines de la participation	p. 38, art. 314
	– Droit de participation	p. 38, art. 313
	– Election	p. 34, art. 304
	– Exercice du mandat, mise – à disposition de temps libre	p. 35, art. 307s.
	– Position	p. 34, art. 305
	– Protection contre les licenciements	p. 35, art. 306
	Résiliation	
	– Délai	p. 26, art. 219
	– Prolongation	p. 40, art. 405
S	Salaire	
	– Principe	p. 26, art. 220
	– Salaires minimaux	p. 27, art. 221
	– Suppléments	p. 29, art. 223
	– 13e mois de salaire	p. 28, art. 222
	Salaire (paiement du salaire)	
	– Accident	p. 23, art. 214
	– Maladie	p. 22, art. 212
	– Maternité	p. 23, art. 213
	– Service militaire	p. 25, art. 216

	Soumission	
	– Employeurs	p. 9, art. 104
	– Travailleurs et travailleuses	p. 10, art. 105
T	Travail en équipe	p. 18, art. 205
	– Suppléments	p. 29, art. 223
	Travail de nuit	
	– Suppléments	p. 29, art. 223
	Tribunal arbitral	
	– Divers	p. 54, art. 617
	– Clause d'arbitrage	p. 53, art. 611
	– Composition	p. 53, art. 613
	– Frais	p. 54, art. 616
	– Litispendance, observation des délais	p. 53, art. 614
	– Siège, composition	p. 53, art. 612
	– Procédure	p. 54, art. 615
V	Vacances	
	– Durée	p. 19, art. 208
	– Principe	p. 20, art. 209

## Délégation de négociation

### Viscom

Baumann Samuel, Genève  
Cavelti Andreas, Gossau SG  
Gspöner Thomas, Berne  
Rudin Joseph  
Schmidt Pedro, Winterthur  
Soldati Stefano, Muzzano  
Steiner Rolf, Derendingen  
Wasescha Michael, Berne  
Zeder Cyrine, Berne

### syndicom

Dähler Niklaus, Zurich  
Dekhissi Radouane  
Djongandeke Pierre, Genève  
Giroud Yan, Lausanne  
Graf HansPeter, Berne  
Gramelsbacher Vreni, Bâle  
Kreuzer Roland, Berne  
Lehmann Barbara, Berne  
Rüegger Samuel, Bâle  
Scheu Nina, Berne  
Zanetti Angelo, Massagno

### Syna

Füchslin Bruno, Richterswil  
Kuchen Trix, Hedingen  
Menyhart Tibor, Olten



## Impressum

**Préresse et impression**

Länggass Druck AG, Berne

**Atelier de reliure**

Buchbinderei Schlatter AG, Berne

**Adaptation française**

Philippe Evard

**Diffusion**

Le CCT peut être obtenu en version allemande, française et italienne auprès des associations signataires:  
Viscom, Speichergasse 35, 3000 Berne 7  
syndicom, Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Berne  
Syna, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten













## **Contacter *syndicom* dans votre région**

### **Secrétariat régional Lausanne**

Rue Pichard 7, 1003 Lausanne  
téléphone 058 817 19 27, [lausanne@syndicom.ch](mailto:lausanne@syndicom.ch)

### **Secrétariat régional Genève**

Rue de Montbrillant 36, 1201 Genève  
téléphone 058 817 19 22, [geneve@syndicom.ch](mailto:geneve@syndicom.ch)

### **Secrétariat régional Sion**

Avenue de la Gare 41, 1950 Sion  
téléphone 058 817 19 80, [sion@syndicom.ch](mailto:sion@syndicom.ch)

### **Secrétariat régional Neuchâtel**

Temple Neuf 11, case postale, 2001 Neuchâtel  
téléphone 058 817 19 18, [neuchatel@syndicom.ch](mailto:neuchatel@syndicom.ch)

### **Secrétariat régional Fribourg**

Route de Beaumont 22, 1700 Fribourg  
téléphone 058 817 19 90, [fribourg@syndicom.ch](mailto:fribourg@syndicom.ch)

### **Secrétariat régional Bienne**

Murtenstrasse 33, 2502 Bienne  
téléphone 058 817 19 85, [bienna@syndicom.ch](mailto:bienna@syndicom.ch)

### **Secrétariat régional Bâle**

Rebgasse 1, case postale, 4005 Bâle  
téléphone 058 817 19 47, [basel@syndicom.ch](mailto:basel@syndicom.ch)

### **Secrétariat régional Massagno**

Via Genzana 2, 6900 Massagno  
téléphone 058 817 19 61, [ticino@syndicom.ch](mailto:ticino@syndicom.ch)

### **Secrétariat central syndicom**

Branche Industrie graphique et de l'impression d'emballages  
Monbijoustrasse 33, case postale 6336, 3001 Berne  
téléphone 058 817 18 18, [abteilung.medien@syndicom.ch](mailto:abteilung.medien@syndicom.ch)

viscom



 syndicom

