

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

**Convention collective de travail
CCT
de la librairie**

entre
l'Association suisse des diffuseurs, éditeurs et libraires
ASDEL
et
comedia
le syndicat des médias

Entrée en vigueur au 1er juillet 2004

Table des matières

- [1.](#) Parties contractantes
- [2.](#) Objet de la convention
- [3.](#) Champ d'application (personnes soumises à la CCT)
- [4.](#) Exceptions relatives au champ d'application
- [5.](#) Adhésion à la CCT
- [6.](#) Apprentissage
- [7.](#) Formation permanente
- [8.](#) Contrat individuel de travail
- [9.](#) Temps d'essai
- [10.](#) Délais et procédures de congé
- [11.](#) Protection contre les licenciements collectifs
- [12.](#) Durée du travail
- [13.](#) Horaires particuliers (limites journalières, dimanches et fériés)
- [14.](#) Heures supplémentaires
- [15.](#) Jours fériés
- [16.](#) Vacances
- [17.](#) Congés spéciaux
- [18.](#) Salaires minima mensuels
- [19.](#) Salaire en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident
- [20.](#) Protection du/de la salarié(e) malade ou accidenté(e)
- [21.](#) Assurance perte de gain
- [22.](#) Assurance-accident
- [23.](#) Grossesse, accouchement, allaitement, adoption
- [24.](#) Service militaire et obligations analogues
- [25.](#) Allocations familiales
- [26.](#) Prévoyance professionnelle obligatoire
- [27.](#) Indemnité en raison de longs rapports de service
- [28.](#) Décès de l'employé(e)
- [29.](#) Achats du personnel
- [30.](#) Conseil professionnel paritaire
- [31.](#) Liberté d'affiliation syndicale
- [32.](#) Entrée en vigueur et renouvellement

[Avenant](#)

Convention collective de travail de la librairie

1. Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après, CCT) est conclue entre *l'Association suisse des diffuseurs, éditeurs et libraires (ASDEL)*, d'une part, et *comedia, le syndicat des médias*, d'autre part.

Avec l'accord de leurs assemblées générales respectives, les signataires peuvent admettre qu'une autre association professionnelle devienne signataire de la présente CCT.

2. Objet de la convention

La présente convention collective de travail a pour but de :

- fixer les droits et obligations des employeurs et des salarié(e)s de la librairie, en matière de relations de travail ;
- sauvegarder les intérêts communs et généraux de la branche ;
- fixer également les principes de l'apprentissage.

3. Champ d'application (personnes soumises à la CCT)

Sont soumis à la présente CCT :

a) *quant aux entreprises*

les employeurs membres actifs de l'association contractante qui exploitent en la forme commerciale une entreprise dont l'activité est consacrée, en totalité ou pour une partie significative de leur chiffre d'affaires, à la librairie ;

b) *quant aux personnes*

l'ensemble de leur personnel qualifié ;

l'ensemble de leur personnel non qualifié consacrant 50 % ou plus de son temps de travail effectif dans l'entreprise au secteur des livres ;

c) *équivalence*

le personnel qualifié est composé des salarié(e)s titulaires d'un certificat de capacité de libraire ou d'employé(e) de commerce, délivré après trois ans d'apprentissage (exceptionnellement deux ans), ou d'un titre étranger jugé équivalent par le SECO.

Le personnel qui n'entre pas dans cette catégorie est réputé non qualifié.

4. Exceptions relatives au champ d'application

Les cadres supérieurs, les gérants et les voyageurs de commerce ne sont pas soumis à la présente convention collective.

La présente CCT n'est pas applicable aux relations entre parents, enfants et conjoints.

Sur demande d'une entreprise en difficultés financières ayant son siège dans une région économiquement défavorisée, le Conseil professionnel paritaire (CPP) peut la libérer temporairement de la soumission à tout ou partie de la présente CCT. Le Conseil fixe précisément la durée et les conditions de la dérogation.

5. Adhésion à la CCT

Chaque employé(e) entrant dans le champ d'application et nouvellement engagé(e) reçoit la présente CCT. Par la signature de son contrat de travail individuel, il adhère à la CCT.

6. Apprentissage

1. L'apprentissage est déclaré obligatoire pour les mineurs (moins de 20 ans révolus) se destinant au métier de librairie ou qui exercent les fonctions principales.

Il est régi par :

- La Loi fédérale sur la formation professionnelle du 19 avril 1978 (LFP) et son ordonnance d'exécution du 7 novembre 1979 ;
 - Le *Règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage de libraire et d'employé d'édition* du 27 mars 1986 ;
 - le *Programme d'enseignement professionnel pour les apprentis libraires et employés d'édition* du 27 mars 1986.
2. Les cours professionnels sont centralisés pour tous les apprenti(e)s et stagiaires de librairie de la Suisse romande à l'Ecole professionnelle commerciale à Lausanne.
 3. Les apprenti(e)s majeur(e)s (plus de 20 ans révolus) suivent obligatoirement ces cours.
 4. Les employé(e)s majeur(e)s qui sont occupés depuis un an au moins dans l'entreprise et qui se préparent à passer les examens de fin d'apprentissage après avoir pratiqué la profession pendant une durée égale à une fois et demie le temps nécessaire pour l'apprentissage (article 41 LFP) sont admis à suivre les cours professionnels centralisés à Lausanne.
Les personnes désireuses de se présenter à l'examen final sans avoir suivi l'apprentissage (art. 41 LFP) recevront de leur employeur une information de base concernant les cours professionnels et l'examen lui-même.
 5. Pour être admis(es) à passer les examens de fin d'apprentissage, les apprenti(e)s et stagiaires doivent remplir les conditions énumérées sous chiffres 3 et 4. Les examens sont centralisés à Lausanne par le Service de la formation professionnelle du canton de Vaud, auquel les autres services cantonaux délèguent leurs pouvoirs ; ils sont organisés d'entente et en collaboration avec les associations signataires de la présente convention, spécialement sur les points suivants : désignation des experts, thèmes d'examens. Les frais des examens sont répartis entre les cantons. Les certificats de capacité sont délivrés par les cantons respectifs, sur la base d'une attestation ad hoc délivrée par le service de la formation professionnelle du canton de Vaud à l'exclusion de tout autre certificat.
 6. Les candidat(e)s qui auront subi avec succès l'examen de fin d'apprentissage porteront le titre de libraire.
 7. Individuellement, les membres des associations contractantes ne demanderont pas de dérogations à la LFP auprès des offices concernés afin d'assurer une formation professionnelle convenable.
 8. Pour être reconnu(e)s comme qualifié(e)s, les employé(e)s de bureau doivent avoir terminé leur apprentissage, l'école de commerce ou bénéficier d'une formation équivalente.
 9. Les employeurs accordent congé aux apprenti(e)s, sans perte de gain, la semaine précédant l'examen final, afin de leur permettre de le préparer.
Cette semaine vient en supplément des vacances légales.
 - 10 Les apprenti(e)s qui doivent quitter leur domicile avant 6 h 30 pour se rendre aux cours professionnels sont autorisé(e)s à commencer le travail à 10 h le lendemain, les heures ainsi manquées ne devant pas être remplacées.
 - 11 Les apprenti(e)s effectuant leur formation dans une entreprise de diffusion doivent obligatoirement suivre un stage de trois mois au minimum dans une librairie de détail.
A titre d'échange, l'entreprise de diffusion concernée peut recevoir un(e) apprenti(e) formé(e) dans la librairie qui accueille le sien. Dans ce cas, la durée du stage en librairie de l'apprenti(e) formé(e) dans la maison de diffusion est portée à six mois.

7. Formation permanente

Les parties contractantes encouragent la formation professionnelle permanente. Elles instituent à cet effet une commission paritaire chargée de la réaliser.

Si le/la salarié(e) souhaite participer à d'autres cours que ceux qui sont organisés par la profession, il doit s'entendre avec son employeur.

8. Contrat individuel de travail

L'établissement d'un contrat écrit signé par les deux parties, fixant les conditions de travail et se référant à la présente CCT est obligatoire. Une lettre d'engagement est assimilée à un contrat de travail écrit.

9. Temps d'essai

Les deux premiers mois sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat de travail en respectant un préavis de sept jours pleins pour la fin d'une semaine de travail.

10. Délais et procédures de congé

1. Après le temps d'essai, les délais de congé sont les suivants :

- au cours de la première année de service : un mois plein pour la fin d'un mois ;
- de la deuxième à la cinquième année de service : deux mois pleins pour la fin d'un mois ;
- de la sixième à la dixième année de service : trois mois pleins pour la fin d'un mois ;
- de la onzième à la vingtième année de service : quatre mois pleins pour la fin d'un mois ;
- dès la vingt-et-unième année de service : six mois pleins pour la fin d'un mois ;

Des délais de congé plus longs peuvent être convenus par écrit.

2. Le congé est donné par écrit. Le délai de congé court dès la réception de l'avis de congé.

3. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande, sous peine de nullité.

11. Protection contre les licenciements collectifs

Le licenciement simultané de trois salarié(e)s ou plus soumis à la CCT dans la même entreprise est considéré comme un licenciement collectif.

En cas de licenciement collectif, l'employeur s'engage :

- à informer préalablement le CPP et le personnel ;
- à présenter au CPP et au personnel les mesures envisagées et la fixation d'échéances,
- à ne faire entrer en vigueur les mesures décidées qu'un mois après l'information au CPP et au personnel,

Dans ce cadre, les tâches du CPP sont les suivantes :

- recueillir les informations sur la situation de l'entreprise,
- intervenir pratiquement pour veiller à l'application de la CCT,
- prendre des mesures sous forme de propositions aux employé(e)s et à l'employeur et veiller à ce qu'elles soient appliquées.

12. Durée du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures effectives au maximum, réparties sur cinq jours par semaine sauf accord entre l'employeur et le/la salarié(e).

2. L'horaire hebdomadaire individuel de travail est établi par chaque employeur, d'entente avec le/la salarié(e).

3. Le personnel a droit à une pause pour chaque demi-journée de travail effectuée. Les pauses comptent comme temps de travail dans le calcul de la durée hebdomadaire du travail. La durée et les modalités relatives à la pause sont décidées par chaque entreprise.

4. Les heures d'absences non justifiées (notamment arrivées tardives, sorties sans autorisation) ne comptent pas comme temps de travail.

Le personnel a droit dans tous les cas à une demi-journée libre par semaine.

5. La durée du travail pour les mineurs (plus de 15 ans révolus jusqu'à 19 ans révolus ou apprenti(e)s jusqu'à 20 ans révolus) est de 40 heures également mais de 9 heures au maximum par jour. Cette durée comprend celle du travail supplémentaire et des travaux accessoires ainsi que le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.

Une journée de cours compte pour 8.30 heures.

13. Horaires particuliers (limites journalières, dimanches et fériés)

L'employeur ne peut faire travailler le personnel de 20 heures à 6 heures ainsi que le dimanche et les jours fériés sans autorisation cantonale.

Dans ce cas une indemnité horaire supplémentaire de 50 % (de 20 heures à 23 heures et de 100 % (le reste du temps et le dimanche) est versée.

14. Heures supplémentaires

Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par jour, sauf en cas de nécessité (urgence ou surcroît extraordinaire de travail, inventaire, bouclage des comptes, liquidation, etc.), ni 150 heures par année civile.

L'employeur peut faire accomplir sans autorisation 60 heures de travail supplémentaire par année civile. Les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles dépassant l'horaire conventionnel, seront, avec l'accord de l'employé(e) :

- soit compensées par du temps libre à prendre dans un délai de trois mois ;
- soit payées avec une majoration de 25 % pour le travail de 6 heures jusqu'à 20 heures, de 50 % pour le travail de 20 heures jusqu'à 23 heures, de 100 % de 23 heures à 6 heures et de 100 % également le dimanche et les jours fériés.

Pour le paiement des heures supplémentaires, le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 178.

15. Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés officiels :

Fribourg

Jour de l'An, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Fête-Dieu, Lundi de Pentecôte, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Genève

Jour de l'An, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeudi du Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.

Jura

Jour de l'An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, Fête-Dieu, 23 juin, Lundi de Pentecôte, 1er août, Assomption, Toussaint, Noël.

Neuchâtel

Jour de l'An, 2 janvier, 1er mars, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Lundi du Jeûne Fédéral, Noël.

Valais

Jour de l'An, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Vaud

Jour de l'An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Lundi du Jeûne Fédéral, Noël.

2. Si le jour de l'An, le 2 janvier ou Noël tombent sur un dimanche, l'employeur est tenu de compenser ce jour par un congé d'une durée équivalente donné le lendemain de préférence, ou dans le mois.
3. Une extension des jours fériés peut être établie sur le plan local ou cantonal.
4. Les membres établis dans d'autres cantons se conformeront à la législation cantonale et aux usages locaux.
5. Si un jour férié, à l'exception de tout autre jour ou demi-journée de fermeture, tombe sur une période de vacances, il est compensé.

16. Vacances

Ont droit à cinq semaines de vacances payées :

- les salarié(e)s âgé(e)s de moins de 20 ans révolus ;
- les salarié(e)s ayant 20 ans de pratique professionnelle ;
- les salarié(e)s de plus de 45 ans d'âge.

Tou(te)s les autres salarié(e)s ont droit à quatre semaines de vacances.

Chaque salarié(e) a le droit de prendre trois semaines de vacances consécutives, une fois par année.

Si un jour férié tombe sur une période de vacances, il est compensé.

17. Congés spéciaux

Sur demande, le personnel peut obtenir un congé payé dans les cas suivants :

- mariage 3 jours
- naissance de ses propres enfants (pour le père) 5 jours
pris au choix du père dans les quinze jours
qui suivent la naissance
- adoption (pour le père) 5 jours
- décès d'un conjoint, d'un ascendant ou descendant
direct 3 jours
- décès d'un proche parent 1 jour
- déménagement 1 jour
(2 jours en cas de changement de
commune ou de canton)

En cas de maladie d'un enfant à charge nécessitant l'intervention de parents, le père ou la mère peut prendre un jour de congé pour organiser le suivi médical et la garde de son enfant. Le personnel ayant pris congé pour ce motif a l'obligation de présenter à l'employeur un certificat médical justifiant la maladie de l'enfant. A défaut de certificat médical, les heures non travaillées sont considérées comme des absences injustifiées devant être rattrapées ou non payées.

Le congé pour maladie d'un enfant peut être pris au maximum 6 jours par an.

18. Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels pour le personnel qualifié et non qualifié, ainsi que les indemnités de formation pour les apprenti(e)s de librairie, d'édition et de bureau, font l'objet d'un document annexé qui fait partie intégrante de la présente CCT (*barème des salaires minima*). Les salaires minima tiennent compte des années d'ancienneté professionnelle.

Les salaires minima dus aux salarié(e)s à temps partiel sont calculé au prorata de leur temps de travail.

Le salaire minimum dû aux salarié(e)s ayant charge de famille selon les critères fiscaux est augmenté de :

- 10 % pour une ou deux personnes à charge ;
- 15 % dès trois personnes et plus à charge.

Les salaires minima sont modifiés chaque année. Pour ce faire, les parties contractantes conviennent de se rencontrer en novembre pour négocier un nouvel accord devant entrer en vigueur le 1er janvier de l'année suivante.

Pour adapter les salaires, il est tenu compte de la variation de l'indice des prix à la consommation depuis la dernière adaptation, telle que calculée par le SECO.

Par ancienneté professionnelle, on désigne les années de pratique professionnelle dans le domaine du livre (commerce, bibliothèque, édition). Lors de l'engagement du personnel non qualifié, on tiendra compte de la moitié au mois du temps effectué dans une autre branche pour un travail similaire.

19. Salaire en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident

En cas d'absence de plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident, le/la salarié(e) doit adresser à son employeur un certificat médical. En outre, l'employeur peut exiger une visite médicale à ses frais chez un médecin désigné par lui.

En cas d'empêchement de travailler sans sa faute pour causes de maladie ou d'accident, le/la salarié(e) a droit au salaire pour un temps limité si les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour une durée indéterminée.

Le temps limité au sens de l'alinéa précédent se détermine selon l'échelle suivante :

- pendant la première année d'activité 4 semaines
- pendant la deuxième année d'activité 6 semaines
- pendant la troisième année d'activité 10 semaines
- pendant la quatrième et cinquième année d'activité 12 semaines
- de la sixième à la dixième année d'activité 16 semaines

Dès la onzième année d'activité, le/la salarié(e) a droit au paiement de son salaire à raison de quatre

semaines supplémentaire pour chaque tranche de cinq ans d'activité.

Le salaire est dû, pendant le temps limité, pour l'ensemble des absences intervenant pendant l'année de service.

20. Protection du/de la salarié(e) malade ou accidenté(e)

Tant que l'assurance perte de gain verse des indemnités à un(e) salarié(e) empêché(e) de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail.

L'employeur a la possibilité de donner son congé, en respectant les délais, pour l'échéance des 720 jours, sauf si l'incapacité est la conséquence d'un accident ou d'une maladie professionnels.

21. Assurance perte de gain

L'employeur doit conclure pour tou(te)s les salarié(e)s soumis(es) à la CCT une assurance couvrant la perte de gain à raison de 90 % au minimum du salaire AVS, payable dès le 31^e jour d'absence pour cause de maladie ou de grossesse et de maternité pour une durée de 720 jours.

L'employeur doit compléter les indemnités de l'assurance jusqu'à concurrence de 100 % du salaire pendant le temps limité défini à l'article 19 de la présente CCT.

L'assurance prend effet le premier jour du quatrième mois qui suit l'entrée en service.

Le/la salarié(e) reçoit un exemplaire des conditions générales d'assurance, qui font foi.

Les primes d'assurance sont prises à charge partiellement par l'employeur et le/la salarié(e), y compris pendant la période durant laquelle l'assurance verse ses indemnités. La part payée par l'employeur sera d'au moins 50 % de la prime.

22. Assurance-accident

Le personnel est assuré conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). L'employeur complètera lui-même (ou par une assurance complémentaire) les indemnités LAA, jusqu'à concurrence de 100 % du salaire pendant le temps limité défini à l'article 19 de la présente CCT.

23. Grossesse, accouchement, allaitement, adoption

L'employée enceinte s'engage à informer son employeur par écrit de son état. Dès lors, elle ne peut être licenciée jusqu'à la fin du congé de maternité ; l'art. 336c, alinéa 1, lettre c du CO est réservé lorsqu'il est plus favorable à l'employée.

L'employeur et l'employée déterminent par écrit leurs futurs rapports de travail. L'employée informe notamment son employeur de sa décision :

- a) de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité ;
- b) de reprendre le travail à l'issue du congé de maternité ;
- c) de reprendre le travail à l'issue du congé de maternité, mais à une date ultérieure à convenir avec l'employeur avant l'accouchement (en cas de force majeure).

En référence à ce qui précède, l'employée ayant pris l'engagement en accord avec son employeur de reprendre un travail équivalent bénéficiera :

- a) d'un droit au congé payé pendant 12 semaines au total pour autant qu'elle ait effectué une année de service à la date de l'accouchement ;
- b) d'un droit au congé payé pendant 4 semaines au total si elle n'a pas effectué une année de service à la date de l'accouchement.

L'employée quittant définitivement son emploi sera soumise au délai de congé minimum légal.

Elle conservera cependant le droit au salaire intégral pendant :

- 1 mois durant les deux premières années de service ;
- 2 mois après les deux premières années de service.

A l'issue du congé de maternité, la salariée qui allaite son enfant a droit à un congé payé de quatre semaines. La présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement est obligatoire.

La salariée et l'employeur peuvent convenir d'une reprise de travail différée après le congé maternité (congé supplémentaire non payé), cas échéant, le congé d'allaitement. Durant le congé non payé, la salariée reste sous contrat de travail, mais ne perçoit aucun salaire, sauf accord particulier.

En cas d'adoption, la mère a droit à un congé d'adoption d'une durée égale au congé maternité si l'enfant adopté a moins de 10 ans révolus. Le congé d'adoption est réduit de moitié lorsque l'enfant

adopté a plus de 10 ans révolus.

24. Service militaire et obligations analogues

En cas de service militaire, de service féminin de l'armée, de service de protection civile ou de toute autre obligation analogue, l'employeur paie au personnel qui travaille depuis un an au moins dans l'entreprise le salaire selon les normes suivantes :

- cours de répétition, inspection : 100 % ;
- école de recrues et service imposé pour l'obtention d'un grade de sous-officier : 75 % aux célibataires sans charge de famille, 100 % au personnel marié et aux célibataires ayant des charges de famille ;

Les apprentis devant remplir leurs obligations militaires après l'examen final ont droit au salaire contractuel jusqu'à l'échéance du contrat d'apprentissage.

Le salaire est payé selon les normes ci-dessus à la condition que le personnel s'engage à rester trois mois dans l'entreprise après le cours de répétition, six mois après une école de recrues ou service imposé pour l'obtention d'un grade de sous-officier.

Les allocations pour perte de gain payées par une caisse de compensation sont acquises à l'employeur, dans la limite de ce qu'il a lui-même payé au salarié.

25. Allocations familiales

L'employeur doit être affilié à une caisse d'allocations familiales.

26. Prévoyance professionnelle obligatoire

Le personnel est assuré conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) ; la contribution paritaire doit cependant être au minimum de 6 %, soit 3 % à la charge de l'employeur et 3 % à la charge de l'employé(e).

27. Indemnité en raison de longs rapports de service

L'indemnité en raison de longs rapports de service est due conformément aux dispositions légales.

28. Décès de l'employé(e)

Le contrat prend fin au décès de l'employé(e).

Toutefois, l'employeur continue à 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 l'employé(e) laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

29. Achats du personnel

Dès la fin de leur temps d'essai, les salarié(e)s soumis(es) à la CCT ont droit à une remise de 30 % sur leurs achats personnels effectués au comptant. Les bénéficiaires doivent s'engager à ne pas revendre les livres achetés.

30. Conseil professionnel paritaire

1. Compétences

Le Conseil professionnel paritaire (CPP) veille à l'application de la CCT ainsi que des dispositions légales.

Il tient à jour la liste des entreprises soumises à la CCT.

Toute question ou litige relatif à l'application de la CCT est soumis au CPP. Celui-ci peut être saisi par l'employeur ou par une ou les associations contractantes, par un(e) salarié(e) ou par comedia.

Pour mener à bien ses tâches, le CPP bénéficie des moyens suivants :

- vérification de l'application de la CCT dans les entreprises (questionnaires, visites paritaires moyennant avis préalable, etc.) ;
- audition d'employeurs ou de salarié(e)s, ensemble ou séparément ;
- audition de témoins ;

- demande de production de pièces utiles ;
- expertises ;
- poursuites.

2. *Composition*

Le CPP est composé de trois employeurs (délégués patronaux) et de trois salarié(e)s (délégués syndicaux). Chaque délégation a droit à un suppléant et à l'assistance des secrétaires d'associations.

3. *Décisions*

Les décisions sont obligatoires si elles sont prises à la majorité de chacune des délégations et pour autant que les parties en cause acceptent préalablement l'arbitrage par une déclaration écrite. A défaut d'une telle acceptation, le CPP se limite à rechercher la conciliation. En cas de désaccord du CPP ou des parties, celles-ci pourront recourir à une commission d'arbitrage désigné(e) par elles ou, à défaut, aux tribunaux ou à l'office cantonal de conciliation.

4. *Fonctionnement*

La présidence et le secrétariat du CPP sont assumés à tour de rôle par chacune des parties, qui ne peuvent cependant cumuler les deux fonctions.

Le CPP supervise les commissions paritaires spécialisées créées par les parties contractantes.

Le CPP est tenu de se réunir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle il a été saisi, sauf dans les cas visés par l'art. 11 CCT (protection contre les licenciements collectifs) pour lesquels les délais sont ramenés à cinq jours ouvrables.

Nul ne peut siéger au CPP s'il est partie à un litige.

Chacune des parties contribue par moitié aux frais de fonctionnement du CPP.

Les réunions du CPP ainsi que les travaux effectués à sa demande sont pris sur le temps de travail.

5. *Devoir de discrétion*

Les membres du CPP sont tenus au secret sur les objets déclarés confidentiels.

31. Liberté d'affiliation syndicale

Les entreprises membres des parties contractantes reconnaissent la liberté d'affiliation syndicale et s'engagent à la respecter sans préjudice à l'égard des personnes affiliées, tout particulièrement celles remplissant un mandat syndical.

L'exercice d'un mandat syndical ne doit cependant pas nuire aux intérêts de l'entreprise.

32. Entrée en vigueur et renouvellement

La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2004.

A défaut de dénonciation par lettre recommandée notifiée quatre mois avant son échéance, elle sera renouvelée par tacite reconduction d'année en année. Il peut être mis fin à la reconduction tacite par dénonciation par lettre recommandée notifiée quatre mois avant la prochaine échéance.

La dénonciation doit être motivée. En cas de dénonciation, les parties s'engagent à entreprendre des négociations en vue du renouvellement de la CCT. La présente CCT reste en vigueur jusqu'à conclusion des négociations.

Association suisse des Diffuseurs, Editeurs et Libraires (ASDEL) :

Sylvianne Friederich,
présidente du domaine Librairie

Jean-Marie Racine,
comité du domaine Librairie

François Perret,
secrétaire patronal

comedia le syndicat des médias :

Christian Tirefort,
président central

Denise Chervet,
membre du bureau

Brigitte Hévin,
secteur Livre, Suisse romande

Pierre Genier,
secrétaire régional

Avenant à la CCT

Les deux parties à la CCT s'accordent à décider la création d'un groupe de travail paritaire destiné à la mise au point d'une nouvelle grille salariale pour la CCT.

Ce groupe de travail, dont les modalités de travail et délais seront décidés par le Conseil paritaire professionnel (CPP) se réunira dès 1995.

Les membres du groupe de travail seront désignés par les parties contractantes.

Une fois le travail du groupe terminé, un rapport comprenant des scénarios et propositions sera remis aux parties contractantes pour négociations et décisions.

Protocole d'accord

Lors de la séance du mercredi 19 mai 2004 dans les locaux du Centre patronal, à Paudex, les représentant(e)s autorisé(e)s :

- a) du syndicat *comedia*, Syndicat des médias, soit Mme Brigitte Hévin, MM. Bruno Clément, Pierre Genier et Emmanuel Pittet, d'une part, et
- b) de l'Association suisse des Diffuseurs, Editeurs et Libraires, domaine libraires, soit Mme Sylviane Friederich, présidente, Mlle Marie-José de Preux, MM. Jean-Marie Racine et François Perret, d'autre part

constatent que la convention collective de travail a été dénoncée pour fin 2001 ; qu'elle est toujours valable tant que des négociations n'ont pas abouti ; qu'il est urgent de la modifier sur des points précis et limités et que la nouvelle teneur, considérée comme provisoire, puisse entrer en vigueur le 1er juillet 2004 et être distribuée aux membres de l'Association et du syndicat avant cette date.

Il est convenu ce qui suit :

- la durée hebdomadaire passe de 41 à 40 heures ;
- le rabais consenti par les librairies à leurs employé(e)s est de 30 %, pour autant que la marge de la librairie le permette ;
- les salaires minimaux, objets d'un document annexé à la convention collective de travail, sont indexés à l'indice d'avril 2004. L'augmentation est de 3 %.

En outre, les parties conviennent de se revoir à intervalles réguliers de sorte que les revendications des deux parties, accompagnées d'une mise à jour de la convention, soient traitées à l'automne 2004, pour qu'une nouvelle convention durable puisse entrer en vigueur le 1er janvier 2005.

Le présent accord est subordonné à la ratification du comité central de *comedia*, le 12 juin 2004, et de l'assemblée générale de l'ASDEL, le 14 juin prochain. Sous cette réserve, les parties conviennent d'un rendez-vous pour signatures, mardi 15 juin 2004, à 9 heures, dans les locaux de *comedia*, à Lausanne.

Fait à Paudex, le 19 mai 2004, en deux exemplaires.

Brigitte Hévin
Bruno Clément
Pierre Genier
Emmanuel Pittet

Sylviane Friederich
Marie-José de Preux
Jean-Marie Racine
François Perret