

cct

Contrat collectif de travail
pour l'industrie graphique
2009–2012

Viscom – comedia – Syna



Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique

Viscom – *comedia* – Syna

1^{er} janvier 2009–31 décembre 2012

Validité juridique

En cas de contestation, le texte 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. 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^e mois de salaire

- 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

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 Indemnité de départ
Art. 407 Plan social

pp. 37–39

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^{ème} mois de salaire
Art. 516 Heures supplémentaires
Art. 517 Vacances
Art. 518 Maladie
Art. 519 Accident
Art. 520 Dispositions finales

pp. 41–45

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 Service de placement:
principe, organisation
Art. 606 Service de placement:
placement
Art. 607 Office de placement:
obligations des préposées
Art. 608 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. 47–53

Art. 701 Durée du contrat

p. 55

Convention entre les autorités
responsables OPF

pp. 57-59

Renvois aux prescriptions légales

pp. 61-78

Abréviations

Répertoire alphabétique

Impressum

pp. 79-87

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;
- favoriser 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 comedia 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

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.

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 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 ad-

ministratives 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 soutiennent la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les entreprises. Elles élaborent en commun des lignes directrices et des recommandations à l'intention des entreprises, de manière à soutenir particulièrement les femmes dans leur promotion professionnelle.

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 représentant-e-s de Viscom et des syndicats ainsi que d'un-e 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 Elle contrôle les possibilités et les conditions pour une déclaration de force obligatoire du CCT de la branche.
 - 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.

Elle rend un rapport aux parties contractantes avant le 31 décembre 2009.

- 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 611 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, p. 61). 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 et 204:
 - La durée normale du travail journalier doit être accomplie entre 6 heures et 20 heures. Elle ne devrait pas excéder huit heures et demie.
 - 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.

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 (8 heures) 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 8 heures 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 concerné-es seront informé-es par préavis au moins 14 jours à l'avance de la planification du travail et la confirmation définitive sera faite le plus vite possible.

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

Pour la réalisation de l'annualisation du temps de travail dans l'entreprise sur la base de 40 heures hebdomadaires, les conditions cadres suivantes sont applicables:

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. Le paiement du salaire est régulier, indépendamment des variations de la durée du travail et sur la base de la semaine de 40 heures.

6. La période de décompte maximale est d'une année. Le re-

port d'une année à l'autre ne peut pas excéder 120 heures en plus et 60 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.

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

8. 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. En cas de désaccord, l'article 202 est applicable.

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 de 40 heures, 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:

Jusqu'à 49 ans révolus

5 semaines

Dès la 50^e année

6 semaines

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 semaine de 40 heures 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 (débite 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^{er} mai, comptent comme jours fériés, pour lesquels aucune déduction ne peut être faite sur le salaire.

Aucune retenue sur le salaire n'est effectuée pour le temps perdu par suite de cessation légale du travail la veille d'un jour férié à 17 heures. Les travailleurs et travailleuses en équipe ont, dans tous les cas, droit à la même réduction de l'horaire de travail que les travailleurs et travailleuses avec horaire normal.

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:

	Événement	Durée
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 d'indemnités nettes équivalentes à 90 % du salaire brut par l'employeur pendant 720 jours au plus par cas.
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 pres-

tations 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^e 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^e mois jusqu'à la 16^e 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^e jour, le travailleur ou la travailleuse peut assurer 20% 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 comedia/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.

Art. 216 Paiement du salaire en cas de service militaire

1. Si le travailleur ou la travailleuse est empêché·e d'effectuer son travail pour cause de service militaire ou de protection civile suisse (y compris le SFA) ou le service civil, il ou elle a droit à une indemnité si une allocation pour perte de gain est versée et si le service accompli n'est pas expressément désigné comme service volontaire.

2. Les indemnités sont:

2.a Pendant les écoles de recrues, écoles de cadres et le service qui en dépend ainsi que durant le service civil *50% du salaire*

2.b Durant les cours de répétition obligatoires, cours complémentaires et cours de cadres *100% du salaire*

3. Dans la mesure où elle n'excède pas l'indemnité prévue sous chiffre 2, l'allocation pour perte de gain revient à l'employeur.

Art. 217 Engagement

1. L'engagement s'effectue sur la base d'un accord oral ou écrit.
2. Le premier mois de l'engagement est considéré comme temps d'essai, pour autant que rien d'autre n'ait été convenu par écrit (art. 335b CO).

3. Les engagements pour une durée déterminée doivent être convenus par écrit. Ils ne sont renouvelables qu'une seule fois sans interruption. Si l'engagement à durée déterminée est maintenu tacitement après l'échéance du contrat, il est considéré comme contrat d'engagement à durée indéterminée.

4. Les engagements à temps partiel s'effectuent par contrat d'engagement écrit et désignés comme tels; en particulier la durée du travail convenue doit être exprimée en pourcentage d'un poste à plein-temps.

5. Pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel, il est recommandé de réduire le montant de coordination LPP proportionnellement à la durée hebdomadaire de travail réduite.

Art. 218 Engagement en coup de main

1. Les engagements en coup de main sont conclus par écrit et durent quatre semaines au plus. Un engagement en coup de main n'est renouvelable qu'une seule fois sans interruption.
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:

	Année d'engagement	Délai de résiliation
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 être modifiés 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:

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

Art. 221 Salaires minimaux

1. Le salaire mensuel minimal est fixé comme suit:
 - 1.a Pour les travailleurs et travailleuses professionnels (4 années d'apprentissage)
 - de la 1^{ère} à la 4^{ème} année dans la profession
 - dès le 1^{er} janvier 2009 CHF 3900.–
 - dès le 1^{er} janvier 2010 CHF 4000.–
 - dès la 5^{ème} année dans la profession
 - dès le 1.1.2009 CHF 4400.–
 - dès le 1.1.2010 CHF 4500.–
 - 1.b Pour les travailleurs et travailleuses professionnels des reliures industrielles (4 années d'apprentissage):
 - de la 1^{ère} à la 4^{ème} année dans la profession
 - dès le 1.1.2009 CHF 3800.–
 - dès le 1.1. 2010 CHF 3900.–
-

– dès la 5 ^{ème} année dans la profession	
dès le 1.1.2009	CHF 4400.–
dès le 1.1.2010	CHF 4500.–

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

– de la 1 ^{ère} à la 4 ^{ème} année dans la profession	
dès le 1.1.2009	CHF 3700.–
dès le 1.1.2010	CHF 3800.–

– dès la 5 ^{ème} année dans la profession	
dès le 1.1.2009	CHF 4200.–
dès le 1.1.2010	CHF 4300.–

1.d Pour les travailleurs et travailleuses non qualifiés

dès le 1.1.2009	CHF 3500.–
dès le 1.1.2010	CHF 3600.–

Pour les travailleurs et travailleuses non qualifiés des
reliures industrielles

dès le 1.1.2009	CHF 3400.–
dès le 1.1.2010	CHF 3500.–

Les entreprises de reliure artisanale peuvent fixer un salaire minimal pour travailleurs et travailleuses professionnels d'un montant inférieur de CHF 125.– dès le 1.1.2009 puis de CHF 175.– dès le 1.1.2010. (Chiffre 1.a)

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^{ème} 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.
3. Au 4^{ème} trimestre 2010, les parties contractantes se rencontrent pour effectuer une analyse des salaires minimaux.

Art. 222 **13^e mois de salaire**

1. Le travailleur ou la travailleuse a droit, le cas échéant au prorata, à un 13^e 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 de nuit et en équipe, entre 23 heures et 6 heures:	dès 1.7.2009	dès 1.1.2010
		75%	70%
	<i>La direction de l'entreprise et la représentation des travailleurs peuvent convenir de maintenir les suppléments jusqu'à 100%.</i>		

- 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 s'applique pour les heures de travail comprises entre 17 heures et 23 heures.
-

- 1.c Disposition transitoire valable jusqu'au 31 décembre 2011 pour le travail de nuit et en équipes dans les imprimeries de journaux entre 23 heures et 6 heures, les suppléments restent de 100%
-

- 1.d Pour le travail du dimanche et des jours fériés (selon art. 210) entre 00 heures et 24 heures: 100%
-

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 aux chiffres 1a et 1b doivent accorder une compensation correspondante en espèce. La compensation peut avoir lieu en temps à la demande du travailleur ou de la travailleuse concernée.

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 comedia et de Syna. Les autres travailleurs et travailleuses membres de comedia 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:

Age en signant l'engagement d'épargne	Durée du placement (nombre d'années)
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 de chance 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.

Art. 303 Représentation des travailleurs: 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 repré-

sensation, 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 Représentation des travailleurs: 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 Représentation des travailleurs: 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

**Représentation des travailleurs:
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

**Représentation des travailleurs: 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:

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 Représentation des travailleurs:
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 Représentation des travailleurs: 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 Représentation des travailleurs: 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

**Représentation des travailleurs:
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

Représentation des travailleurs: 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 ci-après sont valables lors de réorganisations d'entreprises et de fermeture totale ou partielle. Elles sont applicables 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. Il sera fait appel à l'Office paritaire de placement.

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:

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

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 Indemnité de départ

Indemnité de départ minimale après les années passées dans l'entreprise en salaire mensuel.

Années	5	10	15	20	25	30	35
Après l'âge de:	Salaires mensuels:						
30 ans	$\frac{1}{2}$						
40 ans	1	$1\frac{1}{2}$	2				
50 ans	$1\frac{1}{2}$	2	3	4	5	6	
55 ans	2	3	4	5	6	7	8

Les prestations de la caisse de prévoyance peuvent être imputées sur ces montants selon les articles 339b et d du CO.

Art. 407 Plan social

1. Lors de fermeture totale ou partielle de l'entreprise et lors de faillite, l'employeur et la représentation des travailleurs élaborent un plan social avec l'assistance des parties contractantes.
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.
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. Pour mettre sur pied et organiser la formation et la formation continue et le perfectionnement professionnel institué, ainsi que l'organisation et la mise en œuvre de la formation continue libre, les parties contractantes constituent un «Office paritaire de

formation professionnelle pour la communication visuelle OPF». Les parties contractantes peuvent conclure des contrats de collaboration avec d'autres organisations professionnelles.

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

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	CHF	550.– par mois
Deuxième année d'apprentissage	CHF	750.– par mois
Troisième année d'apprentissage	CHF	1000.– par mois
Quatrième année d'apprentissage	CHF	1400.– par mois

Le salaire pour les polygraphes s'élève à CHF 275.– 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 1760.- par mois
Le deuxième semestre	CHF 1980.- par mois
Le troisième semestre	CHF 2200.- par mois
Le quatrième semestre	CHF 2420.- par mois

3. Ces salaires selon chiffres 1 et 2 sont applicables dès le 1^{er} août 1995. 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^{er} août 1995.

Art. 515 **13^{ème} mois de salaire**

Il est recommandé à l'entreprise formatrice de verser un 13^{ème} 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^{er} janvier 2009. Sous réserve de l'observation d'un préavis de six mois, elle peut être résiliée pour la première fois le 31 décembre 2012. 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. Suivre l'évolution des employeurs non signataires de la convention.
- 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 **Siège, 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 **Service de placement: principe, organisation**

1. Sur mandat des parties contractantes, l'Office professionnel gère un service paritaire de placement qui peut également être chargé de tâches de placement par l'autorité.
2. L'administration générale est assumée par l'Office professionnel. L'administration d'un bureau de placement peut également lui être confiée.
3. L'Office professionnel peut désigner les autres offices de placement.
4. L'Office professionnel exerce la surveillance sur l'administration générale et les bureaux de placement.

Art. 606 **Service de placement: placement**

1. Les travailleurs et travailleuses sans emploi sont tenus de s'annoncer au service de placement. Ils et elles sont tenu-e-s de s'annoncer auprès de l'Office de placement le plus proche. Celui ou celle qui s'annonce auprès de plusieurs bureaux de pla-

gement doit le communiquer à chaque bureau où il ou elle s'est annoncé-e.

2. Chaque travailleur ou travailleuse inscrit-e doit aviser dans les vingt-quatre heures:

2.a si l'employeur est revenu sur son licenciement;

2.b s'il ou elle a trouvé un emploi;

2.c s'il ou elle renonce à son inscription par suite d'un départ ou de service militaire;

2.d s'il ou elle est incapable de travailler (l'aptitude au travail doit aussi être annoncée sans retard).

3. L'employeur doit également informer immédiatement si la place qu'il a annoncée a été repourvue.

Art. 607

Office de placement: obligations des préposé-e-s

1. Les préposé-e-s sont tenus d'informer les employeurs qui le demandent sur les travailleurs et travailleuses à la recherche d'un emploi, et ces derniers et dernières sur les postes à repourvoir.

2. Ils et elles proposent à bref délai les places de travail aux travailleurs et travailleuses sans emploi ou à ceux et celles qui risquent de le devenir.

3. Les employeurs sont tenus d'annoncer les places à repourvoir à l'Office de placement compétent.

4. Les préposé-e-s font parvenir chaque mois à l'administration principale et aux parties contractantes un rapport sur leur activité de placement et sur la situation du marché de l'emploi.

Art. 608

Dispositions finales

Cette convention (art. 601 à 608) entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Sous réserve de l'observation d'un préavis de six mois, elle peut être résiliée pour la première fois le 31 décembre 2012. 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 156 et suivants du Code de procédure civile du canton de Berne 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 58 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^{er} janvier 2009 et dure jusqu'au 31 décembre 2012.
2. Si d'ici au 31 décembre 2012, un nouveau contrat collectif de travail est élaboré et mis en vigueur par les parties contractantes, le présent CCT devient sans autre caduc.

Convention entre les autorités responsables OPF

1. Sujet

Viscom, *comedia* et Syna, en tant que responsables de l'Office paritaire de la formation OPF, décident que les domaines de l'OPF suivants:

- formation de base réglementée
- perfectionnement réglementé
- perfectionnement libre

seront réorganisés. La durée de validité de cette nouvelle convention correspond à celle du CCT 2009 et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010. La convention sera publiée en annexe du CCT.

1.1 Formation de base

Les tâches de la formation de base sont encore assumées par l'OPF. Parmi celles-ci il y a la supervision ainsi que le développement continu des professions suivantes:

- Polygraphe CFC
- Techno-imprimeur-euse CFC
- Operateur-trice de médias imprimés CFC
- Concepteur-trice en multimédia

L'OPF doit aussi superviser les projets suivants appartenant au domaine de la formation de base:

- Projet pilote «Validation des acquis pour la profession d'opérateur-trice de médias imprimés»
- Projet «Praticien-ne-s en médias imprimés, BF»

Si, dans le cadre de la formation professionnelle initiale, d'autres tâches s'imposent, l'OPF en est aussi responsable.

1.2 Perfectionnement réglementé

Dès le 1^{er} janvier 2010, Viscom prend la responsabilité opérative et administrative des examens professionnels ci-dessous, supervisés jusqu'à présent par l'OPF:

- Techno-polygraphe, brevet fédéral (BF)
- Typographe BF
- Opérateur-trice multimédia BF
- Correcteur-trice BF
- Spécialiste en impression et emballage BF

1.3 Perfectionnement libre

Le perfectionnement libre, supervisé jusqu'à présent par l'OPF, sera désormais sous la responsabilité opérative et administrative

des syndicats *comedia* et Syna à partir du 1^{er} janvier 2010. Viscom collabore à l'organisation de l'offre des cours de perfectionnement libre professionnels.

2. Financement

2.1 Formation de base

Dans le cadre de la nouvelle structure de l'OPF, les autorités responsables Viscom, *comedia* et Syna, s'engagent au financement paritaire. Le montant à prélever pour la formation s'élève à CHF 7.– par mois. Il est valable pour tous les employeurs et employé·e·s soumis au contrat collectif de travail de l'industrie graphique. La contribution est prélevée par l'Office professionnel dès le 1^{er} janvier 2010.

2.2 Perfectionnement réglementé

Dès 2010, selon l'accord, Viscom est responsable du financement du perfectionnement réglementé.

2.3 Perfectionnement libre

Dès le 1^{er} janvier 2010, les syndicats *comedia* et Syna prélèvent à leurs membres une somme mensuelle de CHF 6.50 pour le financement des cours. L'office professionnel encaisse cet argent directement chez les employeurs. Seuls les membres de syndicats soumis au CCT de l'industrie graphique avec un diplôme reconnu d'une formation professionnelle initiale et/ou une formation professionnelle ou une formation professionnelle supérieure, sont soumis à la contribution.

Pour la durée du présent accord, Viscom paie pour chaque participant·e d'une entreprise Viscom et par cours une indemnité de CHF 200.–. Pour l'année 2010, Viscom verse en plus une somme forfaitaire de CHF 60'000.–. Pour les années suivantes, la participation de Viscom sera fixée en fonction d'un bilan qui sera établi au 4^{ème} trimestre 2010.

Viscom collabore à l'organisation de l'offre des cours de perfectionnement libre professionnels.

3. Collaborateur·trice

Les responsables de l'ancien OPF sont conscients de leur responsabilité envers les collaborateur·trice·s de l'OPF. L'organisation de la mise en œuvre se déroulera dans le courant de l'année 2009 avec la participation des collaborateur·trice·s de l'OPF.

4. Règlement de transition

L'accord sur l'OPF de l'ancien CCT 2005–2008 (articles 611 à 622) est prolongé d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2009. Les engagements financiers sont donc maintenus jusqu'au 31 décembre 2009 (art. 614 et 619, ancien CCT).

(614) Employeur CHF 3.50 (+ Viscom CHF 1.50)

Employé CHF 5.–

(619) Les membres des syndicats *comedia* et Syna avec formation aboutie paient de surcroît CHF 5.–.

L'encaissement est effectué par la fiduciaire mandatée.

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^e 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^e et 3^e 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 ju-

ridiques 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^a 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'em-

ployeur, 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 1er 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^{bis} 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
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et des technologies
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
comedia	le syndicat des médias
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. 18, art. 207
	– Paiement du salaire	p. 20, art. 211
	Apprentissage (convention relative aux conditions d'apprentissage)	
	– Accident	p. 45, art. 519
	– Champ d'application	p. 43, art. 511
	– Ecole professionnelle supérieure	p. 43, art. 513
	– Formation des apprentis	p. 41, art. 502
	– Heures supplémentaires	p. 44, art. 516
	– Salaires d'apprentissage	p. 43, art. 514
	– 13 ^{ème} mois de salaire	p. 44, art. 515
– Maladie	p. 45, art. 518	
– Principe	p. 43, art. 512	
– Vacances	p. 44, art. 517	
C	Collaboration	
	– dans l'entreprise	p. 13, art. 118
	Congé de formation	p. 23, art. 215
	Contrat collectif de travail	
	– But	p. 7, art. 001
	Constitution de l'épargne	
	– Montants de l'épargne	p. 29, art. 226
	– Placement des fonds	p. 29, art. 227
	– Principe	p. 29, art. 225
	– Retrait	p. 30, 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. 12, 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. 15, art. 203 s.
	Droits et obligations réciproques	p. 15, art. 201

E	Engagement	p. 24, art. 217
	Engagement en coup de main	p. 25, art. 218
F	Formation	
	– Formation des apprentis	p. 41, art. 502
	– Formation continue	p. 41, art. 503
	– Institutions communes	p. 41, art. 504
	– Principe	p. 41, art. 501
	Formation continue	p. 13, art. 116
		p. 41, art. 503
H	Heures supplémentaires	p. 18, art. 206
	– Apprentis	p. 44, art. 516
I	Indemnité de départ	p. 39, art. 406
	Indemnités de repas	p. 28, art. 224
	Institutions communes	
	– Formation	p. 41, art. 504
	– Office professionnel	p. 47, art. 601 ss
	– Tribunal arbitral	p. 51, art. 611 ss
J	Jours fériés	p. 20, 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. 38, art. 405
	– Information	p. 37, art. 402
	– Mesures	p. 37, art. 403
	– Principe	p. 37, art. 401
	– Recyclage	p. 38, art. 404
O	Office professionnel	
	– Attributions	p. 47, art. 602
	– Cotisation de solidarité	p. 47, art. 603
	– Principe	p. 47, art. 601
	– Siège, organisation	p. 48, art. 604
P	Paix du travail	p. 9, art. 102
	Participation	
	– Buts	p. 31, art. 301

	– Au poste de travail	p. 31, art. 302
Parties contractantes		
	– Collaboration entre entreprises et parties contractantes	p. 12, art. 110
	– Commissions communes	p. 11, art. 109
	– Institutions	p. 11, art. 108
	– Liberté de coalition	p. 9, art. 101
	– Principe	p. 11, art. 107
Personnes de confiance		p. 12, art. 111
		p. 31, art. 303
Plan social		p. 39, art. 407
R		
	Recyclage	p. 38, art. 404
	Représentation des travailleurs	p. 13, art. 117
	– Attributions générales	p. 34, art. 310
	– Congé pour la formation	p. 34, art. 309
	– Collaboration	p. 35, art. 311s.
	– Constitution	p. 31, art. 303
	– Domaines de la participation	p. 36, art. 314
	– Droit de participation	p. 36, art. 313
	– Election	p. 32, art. 304
	– Exercice du mandat, mise à disposition de temps libre	p. 33, art. 307s.
	– Position	p. 32, art. 305
	– Protection contre les licenciements	p. 33, art. 306
	Résiliation	
	– Délai	p. 25, art. 219
	– Prolongation	p. 38, art. 405
S		
	Salaire	
	– Principe	p. 25, art. 220
	– Salaires minimaux	p. 26, art. 221
	– Suppléments	p. 28, art. 223
	– 13 ^e mois de salaire	p. 28, art. 222
	Salaire (paiement du salaire)	
	– Accident	p. 22, art. 214
	– Maladie	p. 21, art. 212
	– Maternité	p. 22, art. 213
	– Service militaire	p. 24, art. 216
	Service de placement	
	– Obligations des préposé-e-s	p. 49, art. 607
	– Placement	p. 48, art. 606
	– Principe, organisation	p. 48, art. 605

	Soumission	
	– Employeurs	p. 9, art. 104
	– Travailleurs et travailleuses	p. 10, art. 105
T	Travail en équipe	p. 17, art. 205
	– Suppléments	p. 28, art. 223
	Travail de nuit	
	– Suppléments	p. 28, art. 223
	Tribunal arbitral	
	– Divers	p. 52, art. 617
	– Clause d'arbitrage	p. 51, art. 611
	– Composition	p. 51, art. 613
	– Frais	p. 52, art. 616
	– Litispendance, observation des délais	p. 52, art. 614
	– Siège, composition	p. 51, art. 612
	– Procédure	p. 52, art. 615
V	Vacances	
	– Durée	p. 18, art. 208
	– Principe	p. 19, art. 209

Viscom

Baumann Samuel, Genève
Cavelti Andreas, Gossau
Chassot Jean-Paul, Bussigny
Evard Philippe, Bern
Fischer Aloys, Zürich
Fontana Ruben, Pregassona
Freitag Thomas, Mönchaldorf
Gsponer Thomas, Bern
Salvioni Rocco, Bellinzona
Schmidt Pedro, Winterthur
Steiner Rolf, Derendingen
Wasescha Michael, Bern

Comedia

Castori Gabriele, Lugano
Dähler Niklaus, Zürich
Djongandeke-Tongomo Pierre, Genève
Gendre Frédéric, Tentlingen
Graf Hans-Peter, Bern
Griesser Maya, Zürich
Jost Beat, Bern
Keller Marcel, Zürich
Remion Bernard, Lausanne
Sancho Pedro, Bern
Thomas Doris, Twann

Syna

Bieri Anton, Aesch
Menyhart Tibor, Villars-sur-Glâne
Wiggenhauser Heinz, Gossau

Impressum

Préresse et impression

Länggass Druck AG, Berne

Atelier de reliure

Buchbinderei Schlatter AG, Berne

Adaptation française

Philippe Ervard, Pedro Sancho et Bernard Remion

Diffusion

Le CCT peut être obtenu en version allemande, française et italienne auprès des associations signataires:

Viscom, Speichergasse 35, 3000 Berne 7
comedia, Monbijoustrasse 33, 3001 Berne
Syna, Josefstrasse 59, 8031 Zurich

viscom



co**m**edia

