



Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique

**syndicom – viscom – Syna
2025–2026**

Ton syndicat, ton contrat collectif de travail

Les contrats collectifs de travail (CCT) règlent les rapports de travail de manière contraignante. Ils comportent des dispositions minimales sur les conditions de travail, qui ne peuvent pas être revues à la baisse. Un CCT offre une protection contre l'arbitraire et renforce la position et les droits des travailleuses et travailleurs dans la vie professionnelle. Il s'applique de manière égale à l'ensemble des employé-es et complète le contrat individuel de travail. Son grand avantage: tu ne dois pas négocier seul-e tes conditions de travail avec l'employeur. En tant que syndicat, nous négocions avec l'association patronale en basant nos revendications sur celles de nos membres. Ce partenariat social te facilite la vie.

Grâce au CCT que tu tiens en mains, tu bénéficies dans l'industrie graphique d'un grand nombre de dispositions qui vont au-delà des prescriptions minimales. Ce CCT garantit le 13 salaire, 5 à 6 semaines de vacances, des suppléments pour le travail de nuit et du dimanche, jusqu'à 10 jours fériés payés, le paiement de formations continues, le maintien du salaire à 100% en cas de maladie, d'accident et de maternité ainsi que 10 jours de congé paternité avec 100 % du salaire – et bien plus encore.

syndicom est une organisation de travailleurs-euses, qui repose sur une base démocratique, et les membres du syndicat décident ce qui est inscrit dans le contrat collectif de travail. Pour développer le prochain CCT, nous invitons d'ores et déjà toutes et tous les collègues intéressé-es de l'industrie graphique qui veulent prendre en main l'avenir de notre branche.

Pour tous renseignements, contacte ta personne de confiance ou adresse-toi à info@syndicom.ch.

salutations solidaires syndicom – le syndicat des médias et de la communication

Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique

**viscom – syndicom – Syna
1^{er} janvier 2025 – 31 décembre 2026**

Validité juridique:

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

Sommaire

Préambule

Art. 001 ▶ But

Page 7

Principes

Art. 101 ▶ Parties contractantes:
liberté de coalition

Art. 102 ▶ Paix du travail

Art. 103 ▶ Liberté de la presse

Art. 104 ▶ Champ d'application selon
la localisation et les entreprises

Art. 105 ▶ Champ d'application selon le
personnel

Art. 106 ▶ Contribution aux coûts d'exécution

Art. 107 ▶ Collaboration entre les parties
contractantes

Art. 108 ▶ Personnes de confiance

Art. 109 ▶ Encaissement des cotisations des
membres

Art. 110 ▶ Procédure en cas de divergences
d'opinion dans l'entreprise

Art. 111 ▶ Procédure en cas de divergences
d'opinion entre les parties
contractantes

Art. 112 ▶ Procédure en cas de divergences:
procédure d'arbitrage

Art. 113 ▶ Formation continue

Art. 114 ▶ Représentation des travailleurs
et des travailleuses

Art. 115 ▶ Collaboration dans l'entreprise

Pages 8–12

Dispositions normatives

- Art. 201 ► Droits et obligations réciproques
- Art. 202 ► Durée du travail: durée normale
- Art. 202.1 ► Pauses
- Art. 203 ► Durée du travail: systèmes d'annualisation
- Art. 204 ► Réalisation du système d'annualisation dans l'entreprise
- Art. 204.1 ► Introduction du système d'annualisation du temps de travail
- Art. 205 ► Travail en équipe
- Art. 206 ► Heures supplémentaires et travail supplémentaire
- Art. 207 ► Absences de courte durée
- Art. 208 ► Vacances: droit
- Art. 209 ► Vacances: principes
- Art. 210 ► Jours fériés
- Art. 211 ► Paiement du salaire: autres absences
- Art. 212 ► Paiement du salaire: maladie
- Art. 213 ► Paiement du salaire: congé parental
- Art. 214 ► Paiement du salaire: accident
- Art. 215 ► Congé de formation
- Art. 216 ► Paiement du salaire: service militaire
- Art. 217 ► Engagement
- Art. 218 ► Résiliation
- Art. 219 ► Salaire: principes
- Art. 220 ► Salaires minimaux
- Art. 221 ► Modification générale des salaires
- Art. 222 ► 13^e salaire
- Art. 223 ► Suppléments

Pages 13–26

Participation

- Art. 301 ► Buts de la participation
- Art. 302 ► Participation au poste de travail
- Représentation des travailleuses et des travailleurs**
- Art. 303 ► Constitution
- Art. 304 ► Elections
- Art. 305 ► Position
- Art. 306 ► Protection contre les licenciements
- Art. 307 ► Temps libre pour l'exercice du mandat dans les entreprises avec système d'annualisation selon les art. 203 à 204.1 CCT
- Art. 308 ► Simplification du mandat dans les entreprises sans système d'annualisation
- Art. 309 ► Congé pour la formation
- Art. 310 ► Attributions générales
- Art. 311 ► Collaboration avec les travailleurs et les travailleuses
- Art. 312 ► Collaboration avec la direction
- Art. 313 ► Droit de participation
- Art. 314 ► Domaines de la participation

Pages 27–32

Mesures en cas de problèmes économiques et structurels

- Art. 400** ▶ Drogations aux dispositions contractuelles relatives au travail
-
- Pages 33 – 34**

Mesures lors de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels

- Art. 401** ▶ Principes
-
- Art. 402** ▶ Information
-
- Art. 403** ▶ Mesures
-
- Art. 404** ▶ Recyclage
-
- Art. 405** ▶ Délais de résiliation
-
- Art. 406** ▶ Plan social
-
- Pages 35 – 37**

Formation de base et formation continue

- Art. 501** ▶ Principes
-
- Art. 502** ▶ Formation
-
- Art. 503** ▶ Formation continue
-
- Art. 504** ▶ Institution commune
-
- Page 38**

Institutions communes

Dispositions du CCT pour mise en œuvre conjointe, l'exécution et les coûts y relatifs

- Art. 601** ▶ Mise en œuvre conjointe
- Art. 602** ▶ Office professionnel
- Art. 603** ▶ Contrôle sur annonces ou en cas de soupçons
- Art. 604** ▶ Procédure de contrôle
- Art. 605** ▶ Peines conventionnelles
- Art. 606** ▶ Commission de recours
- Art. 607** ▶ Contributions aux coûts d'exécution, objectif de la contribution
- Art. 608** ▶ Montant des contributions aux coûts
- Art. 609** ▶ Prélèvement des contributions
- Art. 610** ▶ Règlement d'exécution

Tribunal arbitral

- Art. 611** ▶ Clause d'arbitrage
- Art. 612** ▶ Composition
- Art. 613** ▶ Litispendance, observation des délais
- Art. 614** ▶ Procédure
- Art. 615** ▶ Frais
- Art. 616** ▶ Divers

Pages 39–45

Disposition finale

- Art. 701** ▶ Durée du contrat

Page 46

Appendice

Convention relative aux conditions d'apprentissage

- Art. 801** ▶ Champ d'application
- Art. 802** ▶ Principe
- Art. 803** ▶ Ecole professionnelle
- Art. 804** ▶ Salaires minimaux d'apprentissage
- Art. 805** ▶ 13^e salaire
- Art. 806** ▶ Heures supplémentaires
- Art. 807** ▶ Vacances
- Art. 808** ▶ Maladie
- Art. 809** ▶ Accident
- Art. 810** ▶ Disposition finale

Pages 47–48

Abréviations

Répertoire alphabétique

Partie contractantes

Mentions légales

Pages 49–54

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

Principes

Art. 101 ► Parties contractantes: liberté de coalition

1. viscom, en sa qualité d'association patronale, et les syndicats syndicom et Syna, en leur qualité d'organisations de travailleurs et travailleuses, règlent par le présent CCT leurs rapports réciproques (droits et obligations).
2. Elles fixent les prescriptions qui lient dans leurs rapports de travail les entreprises membres de viscom ainsi que les travailleurs et les travailleuses qui y sont employé-e-s et qui sont soumis-e-s au présent CCT.
3. Chaque partie jouit de la liberté de coalition.
4. Des accords plus avantageux qui existent dans certaines régions 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, à l'application du contrat à 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 ► Champ d'application selon la localisation et les entreprises

1. Le CCT s'applique aux entreprises membres de viscom qui produisent en Suisse, ainsi qu'aux entreprises qui adhèrent au CCT. Les parties règlent par accord séparé la procédure d'adhésion des entreprises non affiliées à viscom.
2. Toutes les entreprises soumises au CCT sont liées à l'encaissement des créances fixées par l'Office professionnel. L'ensemble des travailleurs et des travailleuses d'une entreprise soumise au CCT doit être déclaré à l'Office professionnel.

Art. 105 ► Champ d'application selon le personnel

1. La convention collective de travail (CCT) s'applique à tous les employés, y compris les mandats de courte durée, les employés payés à l'heure, les stagiaires, les employés d'agences temporaires, qui travaillent dans des entreprises membres de viscom ou des entreprises affiliées, et dans les domaines suivants:
 - 1.a conception, création, préparation de données, reprise de données, traitement de données, travaux de lecture et de préparation pour les médias imprimés et numériques;
 - 1.b entretien des services de réseaux internes et archivage de données;
 - 1.c fabrication de formes, impression, reproduction et copie de produits imprimés sur divers supports imprimables, notamment le papier, les plastiques et les supports métalliques;
 - 1.d coupe, assemblage, préparation, agrafage, reliure, ennoblissement de produits imprimés de tous genres;
 - 1.e livraison de produits imprimés de tous genres.

Ce qui détermine l'application de la CCT, c'est l'activité exercée et non l'organisation de l'entreprise ni la subordination hiérarchique qui en découle.
2. Sont exclu-e-s des dispositions du Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique:
 - 2.a les personnes ayant des fonctions dirigeantes, qui disposent de la signature et sont en droit de donner des instructions;
 - 2.b le personnel compétent pour les services techniques internes ainsi que le personnel administratif;
 - 2.c le service externe de vente (SEV) et le service interne de vente (SIV).
3. Les travailleurs et les travailleuses occupé-e-s à temps partiel ont droit aux prestations du présent CCT en fonction de leur temps de travail hebdomadaire réduit.
4. Pour les travailleurs et les travailleuses qui sont limité-e-s dans leurs capacités physiques ou mentales, et afin de leur permettre une activité dans l'industrie graphique, l'Office professionnel est autorisé à renoncer à la soumission de la partie normative du CCT, en totalité ou partiellement. L'employeur ainsi que les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s, respectivement leurs représentants légaux, doivent donner leur consentement. L'Office professionnel doit examiner annuellement cette décision et l'adapter aux nouvelles circonstances.
5. Les apprentis sont soumis à la convention relative à la formation (articles 801 à 809); ils ne sont pas soumis à la convention collective de travail (CCT).

Art. 106 ► Contribution aux coûts d'exécution

1. Les travailleurs et les travailleuses soumis-e-s au CCT qui ne sont affilié-e-s à aucun syndicat contractant acquittent une contribution aux coûts d'exécution.
2. Les parties contractantes créent un fonds pour l'administration des contributions de solidarité. L'Office professionnel de l'industrie graphique en assume la gestion. Les dispositions administratives et le montant des contributions aux coûts d'exécution sont fixés dans les «Dispositions du CCT pour une mise en œuvre conjointe, l'exécution et les coûts y relatifs».

Art. 107 ► Collaboration entre les parties contractantes

1. Les parties contractantes s'engagent à collaborer conformément au but du CCT. Cette obligation est fondée sur le principe de la bonne foi.
2. Elles s'engagent à agir en conséquence auprès de leurs membres et de leurs sous-organisations statutaires.
3. Elles mettent en application l'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises. L'égalité des salaires prévue par la Constitution est respectée.
4. Elles se réunissent régulièrement pour échanger leurs expériences et leurs opinions sur les questions économiques générales, les problèmes particuliers de la branche et l'application du CCT dans la pratique.
5. Les parties contractantes peuvent créer une commission qui étudie les possibilités de favoriser la conciliation entre le travail et la famille et de réduire les éventuelles discriminations salariales dans la branche.

Art. 108 ► Personnes de confiance

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

Art. 109 ► 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. 110 ► Procédure en cas de divergences d'opinion dans l'entreprise

1. Si aucune entente entre la représentation des travailleurs et des travailleuses ainsi que la direction n'est possible sur la manière d'appliquer le CCT, chacune d'elles peut faire appel aux parties contractantes aux fins d'éclaircissement ou de conciliation (négociation entre les parties contractantes).
2. En cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement d'un nombre important de travailleurs et de travailleuses, les parties contractantes peuvent être appelées directement, sans négociation interne préalable, à négocier les conséquences de telles mesures pour les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s.

Art. 111 ► 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. 112 ► Procédure en cas de divergences d'opinion: procédure d'arbitrage

1. Les litiges survenant entre les parties contractantes à propos du présent CCT sont définitivement résolus par un Tribunal arbitral.
2. Le siège, la constitution et la procédure du Tribunal arbitral sont réglés aux art. 612 ss.

Art. 113 ► Formation continue

Les parties contractantes reconnaissent que la formation de base doit être suivie d'une formation continue. A cette fin, elles coordonnent leurs efforts et concentrent leurs moyens.

Art. 114 ► Représentation des travailleurs et des travailleuses

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

Art. 115 ► 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 ainsi que les travailleurs et les travailleuses. La direction ainsi que les travailleurs et les travailleuses s'informent réciproquement de toutes les questions importantes relatives au travail, au poste 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 et des travailleuses 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 et des travailleuses, 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 les travailleuses et d'assurer leur formation de base et continue.
2. Les travailleurs et les travailleuses traiteront avec soin le matériel confié. Ils et elles exécuteront les travaux qui leur sont assignés et sont tenu-e-s 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.

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

1. La durée normale de travail est de 40 heures par semaine, sans les pauses. Selon l'article 202, alinéa 3, il est possible de convenir dans l'entreprise d'une durée normale de travail hebdomadaire maximale de 42 heures, sans les pauses.
2. La durée du travail convenue doit être répartie sur 5 jours par semaine. La durée normale du travail journalier ne doit pas excéder 9 heures et doit être accomplie entre 6 heures et 20 heures.
Lorsque l'employeur et la majorité des travailleurs et des travailleuses ne peuvent pas s'accorder sur la répartition du travail de nuit ou du dimanche, l'Office professionnel émet une recommandation.
3. Pour l'augmentation du temps de travail à 42 heures par semaine, et après information appropriée, une convention écrite entre la direction, la représentation des travailleurs et des travailleuses (si celle-ci existe) et/ou les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s, est exigée.
4. Les entreprises qui ont déjà introduit la semaine de 42 heures de travail avant le 31 décembre 2022 n'ont pas l'obligation d'établir une nouvelle convention.

Art. 202.1 ► Pauses

Le travail doit être interrompu par des pauses d'une durée minimale suivante:

- 1.a un quart d'heure pour une journée de travail de plus de cinq heures et demie;
- 1.b une demi-heure pour une journée de travail de plus de 7 heures;
- 1.c une heure pour une journée de travail de plus de 9 heures.
2. Les pauses sont considérées comme du temps de travail lorsque les employés ne sont pas autorisés à quitter leur poste.

Art. 203 ► Durée du travail: système d'annualisation du temps de travail

1. L'annualisation du temps du travail se calcule sur la base de l'horaire moyen journalier convenu, multiplié par le nombre des jours de travail de l'année civile, sans les pauses ou des compensations éventuelles.
2. Pour les vacances, pour les jours fériés tombant sur un jour ouvrable ainsi que pour les absences payées, il sera décompté la durée moyenne convenue par jour de travail.
3. Le temps de travail doit être réparti sur 5 jours du lundi au samedi, à l'exception des imprimeries de journaux ou des entreprises industrielles qui disposent d'un système du temps de travail avec 3 équipes ou plus.
4. L'aménagement du temps de travail doit être réglé de manière transparente pour les travailleurs et les travailleuses, 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 tenu compte des circonstances personnelles des travailleurs et des travailleuses.
5. Chaque travailleur et chaque travailleuse concerné-e est informé-e le plus tôt possible, en règle générale deux semaines à l'avance, de la planification du travail.

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

La réalisation de l'annualisation du temps de travail dans les entreprises se fonde sur la semaine de 40 heures de travail. Dans les entreprises qui ont convenu une semaine de 42 heures de travail, celle-ci constitue la base de l'annualisation du temps de travail. 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 du travail supplémentaire.
2. Durant deux semaines par année, la limite inférieure de 24 heures selon le ch. 1 peut être ramenée à 0 heure et durant 2 autres semaines à moins de 24 heures.
3. Les jours de travail, la durée minimale du temps de travail doit comporter 5 heures. Si des interventions plus courtes sont attribuées, il faut compter au moins 5 heures par jour comme temps de travail.
4. La durée normale de travail quotidien ne doit pas dépasser 9 heures. Cela à l'exception du travail en équipe de 12 heures convenu d'entente avec les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s.
5. Le paiement du salaire est régulier, indépendamment des variations de la durée du travail et sur la base des heures hebdomadaires convenues.
6. La période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une année à l'autre ne peut pas excéder 120 heures en plus ou 100 heures en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent pas être compensées, et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires. Les heures en moins ordonnées par l'employeur ne peuvent pas être déduites du salaire lorsque le travailleur ou la travailleuse quitte l'entreprise.
7. Les heures en plus sont en règle générale compensées par du temps libre (par tranches horaires, journalières ou hebdomadaires). L'employeur et le travailleur ou la travailleuse doivent s'accorder sur la compensation.

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 des travailleuses (si celle-ci existe) et le personnel concerné. Ceux-ci peuvent, avant de signer un accord, se faire conseiller par les parties contractantes. L'accord d'entre-prise doit être conclu la première fois pour une année au plus et réexaminé par la suite chaque année.
2. Si la direction ainsi que la représentation des travailleurs et des travailleuses ne parviennent pas à un accord, les parties contractantes peuvent être sollicitées pour favoriser la médiation. Si un accord n'intervient pas, la durée normale du travail s'applique selon l'art. 202 du présent CCT. Si aucun

accord n'intervient après le réexamen du système d'annualisation du temps de travail, le modèle appliqué précédemment reste en vigueur.

Art. 205 ► Travail en équipe

1. Le travail en équipe comporte l'engagement successif de plusieurs groupes de travailleurs et de travailleuses au même poste de travail.
2. Le travail en équipe est réglé individuellement dans l'entreprise ou par règlement. Ces règlements doivent contenir en particulier les plans d'équipe, les possibilités de perfectionnement, les mesures de protection de la santé et le travail en-dehors de l'horaire d'équipe.
3. Les règlements et les plans d'équipe sont établis en consultation avec la représentation des travailleurs et des travailleuses (si celle-ci existe) et avec l'accord de la majorité des travailleurs et des travailleuses concerné-e-s.
4. Lors d'exploitation en plusieurs équipes ou en travail de nuit, les travailleurs et les travailleuses ont droit à une pause d'une demi-heure. Celle-ci fait partie du temps de travail.
5. Les suppléments sont réglés par l'art. 223 CCT.

Art. 206 ► Heures supplémentaires et travail supplémentaire

1. Les heures supplémentaires sont les heures de travail qui dépassent la durée du travail prévue contractuellement, pour autant qu'elles soient comprises dans la durée maximale hebdomadaire de travail de 45 heures. Par contre, le travail supplémentaire est le travail effectué qui dépasse la durée maximale hebdomadaire de travail de 45 heures.
- 2.a Dans les entreprises avec système d'annualisation du temps de travail selon les art. 203, 204 et 204.1 CCT, les heures supplémentaires effectuées d'un commun accord entre les travailleurs et les travailleuses ainsi que les employeurs sont compensées dans un délai approprié par du temps libre d'une durée au moins égale (cf. art. 321c al. 2 CO). Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées par du temps libre, l'employeur doit payer les heures supplémentaires, sur la base du salaire normal plus un supplément de 25 % (cf. art. 321c al. 3 CO). Il peut être renoncé au supplément de 25 % au moyen d'une clause écrite commune entre les employeurs ainsi que les travailleurs et les travailleuses (cf. art. 321c al. 3 CO).
Pour le travail supplémentaire, se référer à l'art. 13 LTr.
- 2.b Dans les entreprises sans système d'annualisation du temps de travail, l'obligation d'accorder un supplément de 25 % demeure, même si les heures supplémentaires sont par la suite compensées par du temps libre; la renon-

ciation aux suppléments n'est pas autorisée. Pour le travail supplémentaire, se référer au chiffre 2.a

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: droit

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 dans l'entreprise ou la quitte 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 d'un travailleur ou d'une travailleuse ne dépassant pas 3 mois au cours de l'année civile et que les raisons ne sont pas imputables au travailleur ou à la travailleuse, telles que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales, exercice d'une fonction publique ou congé pour les jeunes, sans aucune faute causée par le travailleur ou la travailleuse, le droit aux vacances ne peut pas être réduit par l'employeur.
6. Les absences pour cause de maternité (art. 213) n'entraînent aucune réduction du droit aux vacances.

Art. 209 ► Vacances: principes

1. La durée du travail hebdomadaire convenue sert de base pour calculer une semaine de vacances.
2. Si l'employeur entend déplacer la date des vacances déjà fixées, il est tenu d'indemniser le travailleur ou la travailleuse qui subit un dommage (dédite ou frais d'annulation).
3. Les jours fériés selon l'art. 210 qui tombent pendant les vacances contractuelles ne sont pas considérés comme jours de vacances.

4. Les suppléments pour le personnel qui, dans les 12 mois précédant immédiatement le début des vacances, a, pendant 8 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 4 mois qui ont précédé immédiatement le début des vacances est prise en considération.
5. 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.
6. 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 art. 401 ss (en particulier l'art. 405).
7. 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.
8. 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 10 jours, y compris le 1^{er} mai, comptent comme jours fériés, pour lesquels aucune déduction ne peut être faite sur le salaire.
Si l'employeur réduit le temps de travail le jour précédant un jour férié et paye le temps correspondant, les travailleurs et les travailleuses en équipe ont droit à la même réduction du temps de travail, également sans déduction sur le salaire.
2. D'entente avec l'employeur, un travailleur ou une travailleuse qui doit travailler un jour férié peut le compenser avec un temps libre correspondant.
3. Le jour férié n'est pas payé si le travailleur ou la travailleuse a manqué le travail sans excuse valable immédiatement avant ou après le jour férié.

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

1. Le travailleur ou la travailleuse est tenu-e 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	2 jours
2.b Mariage d'un enfant, pour prendre part à l'événement	1 jour
2.c Naissance d'un enfant (non cumulable avec le droit au congé de paternité/maternité)	2 jours
2.d Décès du ou de la partenaire, d'un enfant ou des parents	3 jours
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	1 jour
2.f Déménagement avec ménage en propre (une fois par année civile)	1 jour
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, service obligatoire du feu, inspections militaires, recrutement, visite sanitaire et tout autre service obligatoire militaire sans solde ni allocation perte de gain)	le temps nécessaire
2.h Lors de la maladie d'un enfant pour s'organiser	en règle générale jusqu'à 3 jours
2.i Pour la prise en charge nécessaire d'un membre de la famille, du partenaire ou de la partenaire de vie ayant une déficience de santé	un maximum de 3 jours par événement, et un maximum de 10 jours par année civile
2.k Pour la prise en charge nécessaire d'un enfant gravement handicapé en raison d'une maladie ou d'un accident. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai de 18 mois. Ce délai commence à partir du jour où le premier jour de prestation est perçu.	un maximum de 14 semaines

3. De telles absences ne sont rémunérées que si elles tombent un jour de travail. Si une telle absence tombe un jour férié conformément à l'art. 210, l'employé(e) a droit à une rémunération pour le temps libre nécessaire pour accomplir les formalités administratives auprès des autorités en lien avec l'absence.

Art.212 ► Paiement du salaire en cas de maladie

1. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie non imputable au travailleur ou à la travailleuse et attestée par un médecin, le travailleur ou la travailleuse a droit au paiement du même salaire net par l'employeur pendant 720 jours au plus par cas. Cela signifie que le travailleur ou la travail-

leuse doit recevoir le même salaire net que s'il ou elle est capable de travailler. Il n'est pas possible de recevoir un paiement de salaire plus élevé en raison de l'exonération des primes pour les cotisations aux assurances sociales.

2. Si l'employé(e) est empêché(e) de travailler en raison d'une maladie pendant une seule journée, le maintien du salaire pendant les 3 premiers jours de maladie individuels par année civile (quota) est régi par le point 1. Si le quota est épuisé et que l'employé(e) est à nouveau malade pour une journée, il/elle doit soumettre un certificat médical pour cette journée et l'obligation de maintien du salaire pour cette journée est réduite à 80 % (le point 1 ne s'applique pas). Les jours non utilisés du quota ne sont pas reportés à l'année suivante.
3. Si l'absence dure plus de 3 jours, l'employé(e) doit soumettre un certificat médical à l'employeur dans un délai de 4 jours (le point 2 demeure réservé).
4. Si le travailleur ou la travailleuse reçoit simultanément des prestations d'une assurance (LPP, AI, etc.), la prestation versée par l'employeur diminue d'autant.
5. Le droit au paiement du salaire s'éteint au moment où le travailleur ou la travailleuse atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS. Si le rapport de travail se poursuit au-delà, le droit selon chiffre 1 se réduit de moitié.
6. L'employeur est tenu de couvrir le paiement du salaire en cas de maladie au plus tard dès le 61^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 congé parental

1. Lors de la grossesse, la travailleuse a droit sans certificat médical à une absence payée de 16 semaines. Le droit aux prestations commence au plus tôt deux semaines avant l'accouchement, sur demande de la travailleuse.
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 à 100 % que pour un mois. Pour toute autre requête de prestations, la demande sera transmise à l'assurance maternité.
4. Les prestations de l'assurance maternité fédérale seront imputées aux 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.
5. Pour la paternité, l'employé a droit à une absence de :
 - 10 jours rémunérée avec un salaire complet (100 %)
 - Sur demande du collaborateur 10 jours supplémentaire non rémunéréeLe congé de paternité est disponible au cours de la première année suivant la naissance. Les conditions d'organisation de l'entreprise doivent être prises en compte. L'employeur et l'employé doivent s'entendre sur la planification du congé.
6. En cas d'adoption, et sous réserve de remplir les conditions prévues à l'article 16t la loi sur l'allocation pour perte de gain (APG), un congé d'adoption de deux semaines est accordé. Le congé d'adoption doit être pris dans l'année suivant l'accueil de l'enfant et peut être pris de manière hebdomadaire ou quotidienne.

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 ch. 3. La durée des prestations est identique à celle de l'assurance accidents.
2. Les travailleurs et les travailleuses sont obligatoirement couverts contre les conséquences d'accidents professionnels et non professionnels. L'assurance pour accidents non professionnels ne s'applique pas lors de contrats de travail comportant moins de 8 heures de travail par semaine. Les primes pour l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, les primes pour l'assurance accidents non professionnels sont à la charge du travailleur ou de la travailleuse et sont déduites chaque mois de son 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 le 20 % restant du plein salaire soit auprès de l'assurance de l'employeur soit auprès de la caisse maladie de son syndicat. Les primes d'assurances pour ces 20 %

sont à la charge du travailleur ou de la travailleuse. Elles sont prélevées sur le salaire et versées directement à la caisse maladie concernée.

Art. 215 ► Congé de formation

1. Jusqu'à 15 travailleurs et travailleuses et pour chaque fraction suivante de 15 travailleurs et travailleuses soumis au CCT, un travailleur ou une travailleuse a droit à un congé de formation annuel payé de 2 semaines au maximum pour suivre des cours de formation continue. Ce droit peut être réparti entre plusieurs travailleurs ou travailleuses soumis au CCT.
2. De plus, les travailleurs et les travailleuses désigné-e-s ci-après ont droit, une fois tous les 2 ans, à un congé de formation supplémentaire de 3 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 et des travailleuses est réglée à l'art. 309 CCT.
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. L'utilisation du droit au congé de formation par les employés est valable pour tous les cours de formation professionnelle offerts dans l'industrie des arts graphiques en Suisse. Le droit au congé de formation s'applique également à des cours qui sont organisés par movendo et ARC (cours de formation syndicale).
6. La formation interne et la formation technique sont considérées comme des éléments essentiels de la formation professionnelle continue. Le recyclage en relation avec l'évolution technique au poste 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, de protection civile suisse ou de 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. Durant le service civil et l'engagement en service civil dès 4 semaines, la protection civile, le cours civil, l'école de recrue, l'école de cadre et les services qui en dépendent, l'indemnité du travailleur ou de la travailleuse s'élève à 50 % du salaire selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

3. Durant les cours de répétition obligatoires, les cours complémentaires et les cours de cadre ainsi que l'engagement en service civil et en service de protection civile jusqu'à 4 semaines, le travailleur ou la travailleuse a droit à 100 % du salaire brut.

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 sont désignés comme tels; en particulier la durée du travail convenue doit être exprimée en pourcentage d'un poste à plein temps selon CCT.

Art.218 ► Résiliation

1. Le délai de résiliation réciproque comporte:

	Année d'engagement	Délai de résiliation
1.a	Durant la période d'essai	7 jours
1.b	Au cours de la première année d'engagement	1 mois
1.c	Après la première année d'engagement	2 mois
1.d	Après la neuvième année d'engagement	3 mois
1.e	Après la vingtième année d'engagement et dès l'âge de 60 ans révolus. Les deux conditions se cumulent pour atteindre le délai de résiliation de 6 mois	6 mois
1.f	Dès l'âge terme de a rente AVS	Les délais de congé légaux sont applicables.

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

2. La résiliation doit être effectuée par écrit et parvenir au destinataire avant la fin du mois.
3. Le congé ne peut pas être donné à une travailleuse pendant la grossesse constatée médicalement et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Art.219 ► Salaire: principe

1. Sous réserve des salaires minimaux selon l'art. 220, 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. Le salaire doit être disponible au plus tard le 28 du mois. Cette règle vaut également en cas de virement sur un compte.
3. La cession de salaire à une tierce personne est interdite.
4. La formule suivante est appliquée pour convertir le salaire mensuel en salaire hebdomadaire:

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

5. Pour convertir le salaire mensuel en salaire horaire:

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

Le facteur de conversion pour 40 heures est:

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

Le facteur de conversion pour 42 heures est:

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

Art.220 ► Salaires minimaux

1. Le salaire mensuel minimal est fixé comme suit:

1.a **Pour les personnes ayant terminé un apprentissage** (formation de 4 ans)

– de la 1 ^{re} à la 4 ^e année professionnelle:	CHF 4200.–
– à partir de la 5 ^e année:	CHF 4650.–

1.b **Pour les personnes ayant terminé un apprentissage**
de 4 ans dans la reliure industrielle

– 1 ^{re} à 4 ^e année de métier	spécialisation Industrie:	CHF 4050.–
	spécialisation Artisanat:	CHF 3875.–
– à partir de la 5 ^e année de métier	spécialisation Industrie:	CHF 4650.–
	spécialisation Artisanat:	CHF 4475.–

1.c **Pour les personnes ayant terminé un apprentissage**
de 3 ans dans la reliure industrielle

– 1 ^{re} à 4 ^e année de métier:	CHF 3950.–
– à partir de la 5 ^e année de métier:	CHF 4450.–

1.d **Pour les personnes ayant terminé un apprentissage**
de 2 ans dans la reliure industrielle:

CHF 3850.–

1.e **Pour les non qualifiés** (sans apprentissage):

CHF 3850.–

Pour les non qualifiés dans la reliure industrielle:

CHF 3650.–

Art.221 ► Modification générale 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 et des travailleuses.
2. Les parties contractantes se rencontrent une fois par année pendant le 4^e trimestre pour analyser la situation économique.

Art.222 ► 13^e salaire

1. Le travailleur ou la travailleuse a droit 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. Si un travailleur ou une travailleuse entre dans l'entreprise ou quitte celle-ci en cours d'année, le droit au 13^e salaire est calculé pro rata temporis.
3. Ne sont pas pris en compte, les allocations familiales et les indemnités pour heures supplémentaires.

Art.223 ► Suppléments

1. Les suppléments suivants sont payés:
 - 1.a Pour le travail de nuit et en équipe régulier effectué pendant la période de travail de nuit applicable dans l'entreprise 50 %

 - 1.b Pour le travail la veille des dimanches et jours fériés (selon l'art. 210), les travailleurs/travailleuses effectuant des travaux de nuit ou en équipe réguliers sont soumis à la clause 1.a à partir de 17h00.

 - 1.c Pour le travail pendant les dimanches et jours fériés (selon l'art. 210) 100 %
2. Dans les entreprises travailleurs et des travailleuses de nuit ou en équipe, la direction et la représentation des des travailleurs et des travailleuses (si celle-ci existe) peuvent convenir d'un autre mode de rémunération de même valeur.
3. Le supplément légal de 10% pour le travail de nuit est compris dans le supplément de nuit. Ces 10% doivent toutefois explicitement être accordés en temps.

Participation

Art. 301 ► Buts de la participation

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

- le renforcement des droits de participation et de coresponsabilité des travailleurs et des travailleuses;
- le développement d'un bon climat d'entreprise;
- le développement de la compétitivité de l'entreprise;
- la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes;
- la prévention du harcèlement sexuel.

Art. 302 ► Participation dans la sphère individuelle de travail (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 aux 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 des travailleuses soient utilisées de manière optimale et que leur participation à la préparation et au processus de décision soit développée. Les travailleurs et les travailleuses doivent être informé-e-s et motivé-e-s par des entretiens qui peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe.
3. Les parties appuient toutes les mesures appropriées pour atteindre ces buts.

Représentation des travailleurs et des travailleuses (ci-après abrégée RT)

Art. 303 ► Constitution

1. Dans une entreprise ou un centre d'exploitation où il n'existe pas encore de RT, conformément à la Loi sur la participation (art. 5), un cinquième des travailleurs et des travailleuses peut demander un vote secret pour déterminer si la majorité des votant-e-s se prononce pour la création d'une RT. S'il s'ensuit qu'une majorité du personnel désire une représentation, la direction et les travailleurs et les travailleuses organisent une élection.
2. Après la constitution de la nouvelle RT, celle-ci 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 et des travailleuses, les personnes de confiance désignées par les syndicats peuvent être choisies en lieu et place de la représentation des travailleurs et des travailleuses.
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 ► Election

1. Sont électeurs et électrices ainsi qu'éligibles tous les travailleurs et toutes les travailleuses soumis-es au CCT du cercle électoral 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 candidat-e membre d'un syndicat contractant ayant obtenu le plus grand nombre de voix peut prétendre à un siège à la représentation des travailleurs et des travailleuses, pour autant que le degré d'organisation du cercle électoral 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 cercle électoral concerné.
5. Les autres règles en matière de procédure d'élection sont à convenir dans l'entreprise entre l'employeur et les travailleurs et les travailleuses.

Art. 305 ► Position

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

Art. 306 ► Protection contre les licenciements

1. Les membres élus de la RT 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. Dans les 3 jours ouvrables suivant la réception de la communication, conformément au ch. 2, la personne concernée peut demander au moyen d'une objection écrite un entretien entre la direction et la RT sur l'intention de licenciement. Cet entretien doit avoir lieu dans les 3 jours ouvrables suivant la réception de l'objection. A la demande d'une des parties, viscom et l'organisation des travailleurs et des travailleuses de la personne concernée peuvent être consultés pour clarification et médiation.
4. La procédure ne doit pas dépasser le délai d'un mois, voire 2 mois après une période de mandat de 4 ans; si la personne concernée a soulevé une objection, conformément au ch. 3 ci-dessus, un éventuel licenciement peut intervenir au plus tôt après un mois (respectivement 2 mois pour un mandat de 4 ans) à partir de la communication effectuée selon le ch. 2.

Art. 307 ► Mise à disposition de temps libre pour l'exercice du mandat dans les entreprises avec système d'annualisation du temps de travail selon les art. 203 à 204.1 CCTV

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

1.a	Entre 20 et 40 travailleurs et travailleuses	pour trois membres de la représentation des travailleurs, ½ jour mois chacun
<hr/>		
1.b	Entre 41 et 100 travailleurs et travailleuses	pour cinq membres de la représentation des travailleurs, ½ jour mois chacun
<hr/>		
1.c	A partir de 101 travailleurs et travailleuses	pour sept membres de la représentation des travailleurs, ½ jour mois chacun

2. Pendant la durée de l'élaboration du règlement sur la durée du travail, mais au maximum pendant 6 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 RT a un droit complémentaire d'une demi-journée de temps libre par semaine.

Art. 308 ► Simplification de l'accomplissement du mandat dans les entreprises sans système d'annualisation du temps de travail

1. Pour liquider des affaires urgentes, les membres de la RT 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 et des travailleuses le justifient, la direction met un local approprié à la disposition de la RT.
3. La direction facilite à la RT la transmission d'informations aux personnes qu'elles représentent.
4. La direction reconnaît l'importance de l'activité de la RT et favorise la promotion professionnelle des membres de la RT.

Art. 309 ► Congé pour la formation

1. Chaque membre de la RT a droit à deux jours de congé, par année de mandat, pour sa formation dans le domaine de sa fonction.
2. Les représentant-e-s du personnel au conseil de fondation des institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ont le même droit à des jours de congé payés.
3. La participation à des cours ou à des manifestations pour lesquels il est fait état du droit à un congé doit être annoncée le plus tôt possible à l'employeur, avec indication de l'organisateur. Il convient de tenir compte de la charge de travail de l'entreprise.

Art. 310 ► Attributions générales

1. La RT représente les intérêts communs des travailleurs et des travailleuses vis-à-vis de l'employeur. Elle informe régulièrement le personnel de ses activités.
2. La RT se saisit de toute affaire qui lui est soumise par la direction et prend position.

3. La RT reçoit de la direction et se procure auprès des travailleurs et des travailleuses les informations indispensables à son activité.
4. Direction et représentation des travailleurs et des travailleuses s'efforcent de faire régner un bon climat dans l'entreprise.

Art.311 ► Collaboration avec les travailleurs et les travailleuses

1. Des contacts suffisants avec les travailleurs et les travailleuses qu'elle représente doivent permettre à la RT de former son opinion. Dans la règle, elle se réunit quatre fois par année.
2. Elle rend compte périodiquement aux travailleurs et aux 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 RT est liée par le devoir de discrétion conformément à l'art. 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 RT. La direction peut y faire valoir son point de vue. Dans ce cas, l'entreprise paie le salaire.
3. Si la RT estime nécessaire une votation générale, elle doit en aviser préalablement la direction qui peut, sur demande de la RT, aider à l'organisation et à l'exécution de cette votation.

Art.312 ► Collaboration avec la direction

1. La direction est le partenaire de la RT. Elle la soutient dans l'exercice de ses fonctions et de ses devoirs.
2. La direction informe périodiquement la RT sur la marche de l'entreprise, au minimum une fois par année. La RT est informée à temps des décisions importantes dans l'entreprise touchant les travailleurs et les 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 des travailleuses sous une forme appropriée. Les séances communes ont lieu pendant la durée du travail. L'entreprise paie le salaire.

Art.313 ► Droit de participation

1. L'information signifie que la direction renseigne la RT 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 RT avant toute décision. La décision prise par la direction est communiquée à la RT.

Art.314 ► Domaines de la participation

1. La direction et la RT 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 en cas de problèmes économiques et structurels

Art. 400 ► Dérogations aux dispositions contractuelles relatives au travail

1. Principe
 - 1.a Afin de préserver les emplois en Suisse, les entreprises ou certaines parties d'entreprises peuvent être exemptées, pour une période déterminée, de l'obligation de respecter les dispositions contractuelles de travail de cette convention collective (CC).
 - 1.b L'exemption sert à surmonter des difficultés économiques et suppose qu'une entreprise ou une partie de l'entreprise présente une perte ou risque d'enregistrer une telle perte pour la prochaine clôture de l'exercice.
 - 1.c L'exemption de certaines ou de toutes les dispositions contractuelles de ce CCT nécessite dans tous les cas un accord écrit entre l'employeur et les représentants des travailleurs (ou, si aucun représentant n'existe, la majorité des travailleurs concernés), ainsi que l'approbation de cet accord par l'Office professionnel de l'industrie graphique.
2. Procédure
 - 2.a L'employeur/l'employeuse informe l'Office professionnel de l'industrie graphique de son intention d'appliquer l'article de crise.
 - 2.b L'employeur/l'employeuse entame la consultation de la représentation des travailleurs (si elle n'existe pas, des travailleurs concernés) ainsi que des deux syndicats syndicom et syna avec une demande écrite et motivée.
 - 2.c L'employeur/l'employeuse, la représentation des travailleurs (si elle n'existe pas, les travailleurs concernés) ainsi que les syndicats élaborent conjointement les mesures destinées à garantir le maintien des emplois. Cela inclut également un plan social dans le cas où une réduction d'effectifs ne pourrait être évitée malgré les mesures définies.
 - 2.d Les mesures élaborées sont soumises aux travailleurs concernés pour approbation. L'accord de la majorité des travailleurs concernés est indispensable.
 - 2.e Les mesures élaborées sont soumises à l'Office professionnel pour approbation. L'approbation de l'Office professionnel doit être donnée par les parties employeur et salarié.
 - 2.f La mise en œuvre des mesures est accompagnée et surveillée par l'Office professionnel. Les syndicats ont un droit d'accès à l'entreprise concernée pendant la période des mesures.
 - 2.g Fin des mesures avec succès et rétablissement du CCT/application du plan social en cas d'échec.

3. Contenu et modalités
- 3.a L'accord de dérogation règle la portée, le type, la durée, l'étendue et les modalités ainsi que les éventuelles conditions ou compensations de la dérogation. L'accord de dérogation peut être conclu pour une durée maximale de 24 mois.
- 3.b S'il y a une dérogation consistant en une augmentation de la durée normale de travail (imposition d'heures supplémentaires), le supplément légal de 25 % sur les heures supplémentaires et sur les heures excédant la durée maximale légale du travail (par rapport à la durée de travail précédemment convenue) ne peut pas être écarté.
- 3.c En cas de licenciement pendant la durée d'un accord de dérogation, les conditions du plan social défini s'appliquent à l'employé/l'employée.
- 3.d Après la conclusion d'un accord de dérogation, aucune nouvelle demande conformément à l'art. 400 ne peut être faite dans les délais suivants:
- dans les 4 ans suivant la levée ou l'expiration des dérogations convenues d'une durée maximale de 12 mois;
 - dans les 5 ans suivant la levée des dérogations convenues d'une durée supérieure à 12 mois.
- 3.e L'organisation des employeurs ainsi que les organisations des travailleurs, qui interviennent à titre consultatif dans le cadre de ces dispositions, sont tenues à la confidentialité. La présente obligation ne fait pas obstacle à l'obligation légale de fournir des informations.

Mesures lors de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels

Art. 401 ► Principes

1. Si un collaborateur ou une collaboratrice est licencié-e pour des raisons économiques, il/elle a droit à 0,5 jour de travail jusqu'à 40 ans et à 3 jours de travail dès 40 ans pour effectuer un bilan professionnel, sans déduction de temps ni de salaire.
2. Les dispositions suivantes sont applicables lors de l'existence de problèmes économiques et structurels au sein d'une entreprise, générant une réduction de personnel, la fermeture partielle ou totale d'une usine, tout cela devant être conduit conformément au ch. 3 ci-dessous. Elles s'appliquent aux travailleurs et aux travailleuses qui sont soumis-es au présent CCT, jusqu'à l'âge de la retraite AVS. Elles s'appliquent aux mesures que prononce l'employeur dans les 60 jours dans une entreprise et qui ne doivent avoir aucun lien avec la personne du travailleur ou de la travailleuse.
3. Les dispositions suivantes ne sont applicables que dans les cas où au moins 10% des employé-e-s soumis au CCT d'une entreprise, mais au moins 3 d'entre eux, ou, dans les établissements dès 100 employé-e-s soumis au CCT, au moins 10 d'entre eux sont concerné-e-s.

Art. 402 ► Information

1. Sitôt que l'employeur a un aperçu général de la situation technique et financière de l'entreprise, il doit présenter à la représentation des travailleurs et des travailleuses (si celle-ci existe) ou aux travailleurs et aux travailleuses concerné-e-s, ses mesures prévues pour lutter contre les problèmes économiques et structurels existants. La représentation des travailleurs et des travailleuses, le cas échéant, peut alors faire part de 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. En cas de licenciement collectif selon l'art. 335 du Code des obligations, l'employeur/l'employeuse informe l'autorité compétente.

Art. 403 ► Mesures

1. Si des postes de travail sont supprimés, un autre emploi approprié au sein de l'entreprise doit être offert en priorité aux travailleurs et aux travailleuses touché-e-s.
2. Lorsqu'une occupation dans l'entreprise n'est pas possible, l'employeur s'efforcera, d'entente avec les travailleurs et les travailleuses touché-e-s, de leur trouver un emploi dans une autre entreprise de la branche graphique.
3. Si un autre emploi approprié dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche implique un recyclage, les modalités seront fixées par accord avec l'employeur, le travailleur ou la travailleuse touché-e et, cas échéant, le nouvel employeur.

Art. 404 ► Recyclage

1. Les coûts du recyclage (écolage, déplacement et indemnité de repas) non couverts par les pouvoirs publics sont pris en charge par l'employeur.
2. Lors d'un changement d'entreprise, l'ancien employeur prend en charge les frais ci-dessus jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à 3 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 l'employé/l'employée n'a pas trouvé un nouveau poste à la fin du délai de préavis ordinaire, il/elle a droit à une prolongation de la période de préavis conformément à la section 2. L'employé/l'employée s'engage à informer immédiatement l'employeur/l'employeuse de l'obtention d'un nouveau poste (par écrit, le jour ouvrable suivant).
2. Le délai de préavis ordinaire est prolongé comme suit:
Durée d'emploi
- jusqu'à 10 ans: prolongation de délai 1 mois
- jusqu'à 20 ans: prolongation de délai 2 mois
- jusqu'à 30 ans: prolongation de délai 3 mois
- jusqu'à 40 ans: prolongation de délai 4 mois
Indépendamment de la durée d'emploi, pour les employés de plus de 50 ans, la période minimale de préavis est de 3 mois. Pour les employés de plus de 60 ans, la période minimale est de 4 mois.

3. Cette prolongation du délai de préavis ordinaire ne sera pas accordée si l'employé(e) ne remplit pas son obligation d'information (par écrit le jour ouvrable suivant) et/ou refuse d'accepter un emploi approprié.

Art. 406 ► Plan social

1. En cas de licenciements massifs, de fermetures d'entreprise, de fermetures partielles et lors de faillites, l'employeur et la représentation des travailleurs et des travailleuses ou, si celle-ci n'existe pas, les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s, doivent élaborer un plan social. Les deux parties ont le droit de consulter ou de mandater leur association pour ces négociations.
2. Les points suivants sont réglés en particulier:
 - 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 ► Principes

1. Les parties contractantes sont convaincues que la formation professionnelle et le perfectionnement professionnel ont une influence déterminante sur 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

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. Ils veillent à ce que les apprentis reçoivent, au cours de leur formation, une information paritaire sur l'accord en question (pages 47 – 48).
3. De plus, les dispositions de la convention sur les conditions de formation (Art. 801 à 809) 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 des travailleuses.
2. En conséquence, elles offrent les programmes de perfectionnement professionnel requis aux travailleurs et aux travailleuses ainsi qu'aux entreprises soumis-es au présent CCT.

Art. 504 ► Institution commune

1. Les parties contractantes viscom, syndicom et Syna constituent ensemble l'Office paritaire de formation professionnelle pour la communication visuelle (OPF) qui prend en charge les intérêts de la formation professionnelle de base.
2. Tous les autres détails concernant les responsabilités, les devoirs et le financement dans le domaine de la formation de base réglementée et de la formation continue libre sont réglés dans une convention séparée.

Dispositions CCT pour une mise en œuvre conjointe, l'exécution et les coûts y relatifs

Art. 601 ► **Mise en œuvre conjointe**

Les associations contractantes conviennent dans le sens de l'art. 357b CO qu'elles ont droit au respect du Contrat collectif de travail en relation avec les employeurs ainsi que les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s. A cette fin, les partenaires sociaux constituent l'Office professionnel de l'industrie graphique.

Art. 602 ► **Office professionnel**

1. L'Office professionnel a les attributions suivantes:
 - 1.a interprétation du Contrat collectif de travail;
 - 1.b mise en œuvre des contrôles périodiques et décision sur les prises de position des entreprises soumises au présent Contrat collectif de travail;
 - 1.c encaissement des contributions aux coûts d'exécution;
 - 1.d administration et mise à disposition des contributions aux coûts d'exécution;
 - 1.e communications sur demande lors de désaccords entre les employeurs ainsi que les travailleurs et les travailleuses et notifications de recommandations appropriées;
 - 1.f exécution des tâches conformément aux art. 603 à 605, en particulier la mise en œuvre de contrôles (périodiquement et sur annonce) et les prises de sanction pour les préjudices au CCT avérés ainsi que les recours possibles à l'exécution de sanctions prononcées par une procédure judiciaire civile;
 - 1.g application des demandes de déclaration selon l'art. 357b al. 1 CO;
 - 1.h adoption de directives ou règlements d'exécution et de règlements d'organisation; accomplissement d'autres tâches, qui lui sont confiées par le présent Contrat collectif de travail ou d'un commun accord des parties contractantes.

Art. 603 ► **Contrôle sur annonces ou en cas de soupçons**

1. Sur annonce ou en cas de soupçon de violation du Contrat collectif de travail, l'Office professionnel peut demander un avis ou ouvrir des enquêtes sans consultation préalable de l'entreprise concernée, dans un délai de 30 jours qui peut être prolongé à une seule reprise.
2. Pour retirer une annonce, les personnes concernées par la violation du CCT, de même que les partenaires sociaux sont compétents.

3. Après réception de la prise de position ou le non-respect du délai accordé, l'Office professionnel a les possibilités suivantes:
- 3.a mise en place dans les 10 jours suivant d'une commission de contrôle paritaire chargée de la mise en œuvre d'enquêtes appropriées et de formulation de sanctions selon l'art 604, ch. 5;
- 3.b annulation de la procédure en raison d'annonce injustifiée ou du retrait de l'annonce;
- 3.c suspension des sanctions selon l'art. 604 al. 4 let. a - c.

Art. 604 ► Procédure de contrôle

1. La commission de contrôle mise en place par l'Office professionnel procède à des enquêtes pertinentes dans les entreprises sous le principe de la proportionnalité, dans le cas où les entreprises peuvent y contribuer. Les entreprises fournissent aux inspecteurs, après présentation de la légitimation correspondante, l'accès aux locaux de l'entreprise et aux documents nécessaires. Les personnes concernées doivent se tenir à disposition pour les enquêtes; l'entreprise autorise, le cas échéant, les employé-e-s concerné-e-s et la direction à coopérer avec les enquêteurs. La violation du devoir de coopération par l'entreprise concernée peut être considérée comme moyen de preuve. Si les obligations fondamentales de coopération sont atteintes, cela peut être sanctionné par une pénalité conventionnelle.
2. La commission de contrôle soumet un rapport à l'Office professionnel sur ses clarifications et d'éventuelles violations du Contrat collectif de travail.
3. Si aucune violation du Contrat collectif de travail n'est constatée, l'Office professionnel le communique par écrit à l'entreprise concernée. La procédure de contrôle est de ce fait terminée.
4. Si l'Office professionnel constate des violations du Contrat collectif de travail, il présente un rapport d'enquête à l'entreprise concernée sur la base du rapport de la commission de contrôle. Les violations sont identifiées dans le rapport d'enquête et, le cas échéant, les sanctions prévues selon le ch. 5 ci-dessous sont notifiées. Un délai de 30 jours, qui peut être prolongé à deux reprises, est accordé à l'entreprise concernée afin qu'elle fournisse une prise de position écrite sur le rapport d'enquête. Les questions ouvertes peuvent, si nécessaire, être clarifiées dans une deuxième correspondance.
5. Après réception de la prise de position de l'entreprise ou le non-respect du délai accordé, l'Office professionnel prend une décision. L'Office professionnel est habilité à édicter les sanctions suivantes:
 - 5.a imposition d'une peine conventionnelle;

- 5.b annonce auprès des autorités fédérales, cantonales ou communales (par ex. auprès du Seco, des offices d'attribution des commandes publiques, des autorités judiciaires);
- 5.c détermination et identification des coûts engagés pour le contrôle auprès des employeurs contrevenants. La décision est annoncée aux parties concernées, en indiquant par écrit la base essentielle de la décision. La décision doit être accompagnée d'un droit de réponse (recours). La voie juridique ordinaire demeure réservée.
6. L'Office professionnel doit rendre sa décision par acceptation majoritaire. En cas d'égalité des voix, il doit convenir de mesures de sanction adéquates.
7. A la suite d'une sanction pour violation du CCT, un contrôle ultérieur peut être effectué, le cas échéant aussi à l'improviste. S'il est établi que la violation perdure, une sanction supplémentaire peut être prononcée selon l'alinéa 5.

Art. 605 ► Peines conventionnelles

1. L'Office professionnel peut imposer à l'encontre des employeurs, conformément à l'art. 604, une peine conventionnelle qui peut s'élever jusqu'à CHF 15 000.- au maximum.
2. La peine conventionnelle est déterminée principalement afin que les employeurs soient dissuadé-e-s à l'avenir de commettre des violations du Contrat collectif de travail.
3. En outre, la valeur est mesurée de façon cumulative, en particulier sur la base des critères suivants:
 - 3.a le genre, la gravité et la quantité de violations du CCT;
 - 3.b le nombre de personnes affectées par la violation;
 - 3.c le montant des prestations pécuniaires retenues;
 - 3.d cas initial ou répété en termes de violations contractuelles;
 - 3.e taille de l'entreprise;
 - 3.f écarts, en raison d'employeurs faillibles, qui ont partiellement respecté les recommandations de l'Office professionnel;
 - 3.g gravité et genre de violation de l'obligation de coopérer.
4. Dans les cas bénins, l'Office professionnel peut émettre une réprimande et renoncer à la peine conventionnelle.
5. Les peines conventionnelles servent à l'application du Contrat collectif de travail et tout excédent doit servir des actions générales en faveur des professions de l'industrie graphique et à des fins sociales.

Art. 606 ► Commission de recours

1. Dans les 30 jours suivant leur publication, les décisions de sanction de l'Office professionnel peuvent faire l'objet d'un appel auprès du Tribunal arbitral de l'industrie graphique. Les propositions doivent être formulées et justifiées dans le recours.
2. La voie juridique ordinaire demeure réservée.

Art. 607 ► Contributions aux coûts d'exécution, objectif de la contribution

1. L'Office professionnel prélève auprès de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses ainsi que des employeurs soumis-es au présent Contrat collectif de travail une contribution aux coûts d'exécution afin de couvrir les frais de mise en œuvre conjointe, le coût de l'application du Contrat collectif de travail et les frais d'administration correspondants.
2. Les employeurs ainsi que les travailleurs et les travailleuses non organisé-e-s doivent être traité-e-s sur pied d'égalité avec les employeurs ainsi que les travailleurs et les travailleuses organisé-e-s.
3. L'Office professionnel surveille l'utilisation des contributions aux coûts d'exécution facturées.

Art. 608 ► Montant des contributions aux coûts d'exécution

1. La contribution aux coûts d'exécution s'élève par année:
 - 1.a pour les employeurs:

Pour chaque travailleur et travailleuse soumis-e au CCT au sein de son entreprise, l'employeur doit verser les contributions suivantes:

	Montant
Personne qualifiée	CHF 360.–
Personne non qualifiée	CHF 180.–

- 1.b pour les travailleurs et les travailleuses:

	Montant
Personne qualifiée	CHF 360.–
Personne non qualifiée	CHF 180.–

2. Pour les membres de syndicom, Syna et viscom la contribution aux coûts d'exécution est comprise dans la cotisation de membre.

Art. 609 ► Prélèvement des contributions

1. Tous les employeurs/travailleurs/travailleuses soumis au CCT, qui ne sont pas membres de viscom, syndicom ou Syna, doivent verser à l'Office professionnel une contribution aux coûts d'exécution. Est déterminante pour le calcul de la contribution variable, conformément à l'art. 608 ch. 1 let. a et b, la durée des rapports de travail au cours de l'année civile. La contribution aux coûts d'exécution est due pour chaque mois de l'occupation.
2. Les contributions doivent être versées à l'Office professionnel par l'employeur dans les 30 jours après la facturation.
3. Pour les contributions facturées au travailleur ou à la travailleuse, l'employeur reçoit la facture établie par l'Office professionnel. L'employeur doit déduire la contribution du travailleur ou de la travailleuse de son salaire et verser le montant correspondant à l'Office professionnel.
4. Chaque entreprise soumise au CCT a l'obligation de remettre à l'Office professionnel une liste répertoriant les les les travailleurs et les travailleuses occupé-e-s dans son entreprise ainsi que ceux et celles soumis-es au Contrat collectif de travail (en indiquant leur numéro AVS ainsi que le niveau de formation [qualifié-e, non qualifié-e]). Si des travailleurs ou des travailleuses ne sont occupé-e-s que temporairement, la liste des travailleurs et des travailleuses indiquera clairement la nature des relations de travail.
5. Si un employeur, malgré deux rappels, ne répond pas à l'obligation d'établir une liste des travailleurs et des travailleuses soumis-es au CCT selon le ch. 4, il est passible de devoir verser à l'Office professionnel des contributions rétroactives pour les 5 années précédentes. De plus, l'Office professionnel peut aussi lui signifier une peine conventionnelle.
6. Concernant les contributions aux coûts d'exécution versées, le travailleur ou la travailleuse n'a aucun droit de récupération auprès de l'employeur. Les travailleurs et les travailleuses qui estiment ne pas être redevables du montant doivent établir une demande de remboursement écrite en précisant les motifs à l'attention de l'Office professionnel.

Art. 610 ► Règlement d'exécution

Les particularités d'exécution sont stipulées dans le règlement d'exécution.

Tribunal arbitral

Art. 611 ► Clause d'arbitrage

1. Pendant toute la durée du contrat, un tribunal arbitral permanent est institué pour trancher définitivement les différends entre les parties contractantes concernant l'interprétation du présent contrat.
2. Le tribunal arbitral est composé d'un juriste désigné conjointement en tant que président et de deux représentants de chaque partie. En cas d'absence d'accord pour la désignation du président, cette tâche est confiée au président ou à la présidente du tribunal cantonal de Berne ou à une personne désignée par ce dernier ou cette dernière.
3. Les frais sont à la charge de l'Office professionnel.

Art. 612 ► 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. 613 ► 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.

Art. 614 ► Procédure

1. Pour les litiges entre les parties contractantes, les dispositions sur la procédure écrite selon l'art. 219 ss CPC 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. 615 ► 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'art. 106 ss CPC.

Art. 616 ► 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:
 - a) le nom, l'adresse et la désignation précise des parties;
 - b) la demande juridique (conclusions) du demandeur ou de la demanderesse;
 - c) l'indication de la valeur litigieuse, pour autant que celle-là serve à déterminer la compétence matérielle;
 - d) l'énumération des faits qui servent à motiver formellement la plainte, sous forme concise, mais permettant une vue d'ensemble;
 - e) pour chaque fait, indiquer avec précision chaque moyen de preuve dont veut se prévaloir le plaignant ou la plaignante;
 - f) 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 la convention, les dispositions du Concordat sur l'arbitrage du 27 mars 1969 ainsi que celles du Code de procédure civile fédéral sont applicables subsidiairement.

Disposition finale

Art. 701 ► Durée du contrat

Le présent CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et dure jusqu'au 31 décembre 2026. S'il n'est pas résilié six mois avant son échéance par l'une ou l'autre des parties contractantes, sa durée est prolongée d'une année supplémentaire.

Convention relative aux conditions d'apprentissage

Art. 801 ► **Champ d'application**

1. La présente convention est valable sur tout le territoire suisse.
2. Cette convention s'applique à toutes les entreprises soumises au CCT pour tous les contrats d'apprentissage des formations reconnues dans le domaine selon l'art. 105 chiffres 1.a à 1.e.

Art. 802 ► **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 art. 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. 803 ► **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. 804 ► **Salaires minimaux d'apprentissage**

1. Les apprenants ont droit aux salaires minimaux suivants:
 - 1^{re} année de formation: CHF 700.- par mois
 - 2^e année de formation: CHF 900.- par mois
 - 3^e année de formation: CHF 1'100.- par mois
 - 4^e année de formation: CHF 1'500.- par mois
2. Les travailleurs et les travailleuses qualifié-e-s ayant accompli un apprentissage dans la branche graphique et qui font un apprentissage supplémentaire au sens des règlements d'apprentissage applicables ont droit au salaire minimal suivant:
 - le premier semestre: CHF 2180.- par mois
 - le deuxième semestre: CHF 2420.- par mois
 - le troisième semestre: CHF 2670.- par mois

Art. 805 ► **13^e mois de salaire**

L'entreprise formatrice verse un 13^e salaire aux personnes en formation.

Art. 806 ► Heures supplémentaires

1. La personne en formation ne peut être astreinte à faire des heures supplémentaires que pendant la dernière année d'apprentissage. Dans ce contexte il y a lieu de se conformer aux art. 321c al. 1 et 345a al. 4 CO. Sont réputées heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée normale du travail accomplie par les autres salariés.
2. Le salaire pour les heures supplémentaires versé à la personne en formation correspondra au prorata du salaire minimal pour travailleur ou travailleuse professionnel-le. Le droit à la surcharge pour travail supplémentaire sera ainsi compensé.

Art. 807 ► Vacances

1. Chaque année d'apprentissage, l'entreprise est tenue d'accorder à la personne en formation 5 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, tant que cela peut convenir avec les exigences de l'entreprise.

Art. 808 ► Maladie

En cas d'incapacité de travail due à une maladie non imputable et attestée par un médecin, l'obligation de maintien du salaire est régie par l'art. 212.

Art. 809 ► Accident

Le maintien du salaire en cas d'accident est régi par l'art. 214.

Art. 810 ► Disposition finale

Cette convention (art. 801 à 809) entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Elle peut être résiliée pour la première fois avec un préavis de 6 mois, pour le 31 décembre 2026. Si aucune résiliation n'est effectuée, la durée est automatiquement prolongée d'une année. Si aucun nouveau CCT n'est conclu, la durée est prolongée indéfiniment et peut être résiliée avec un préavis de 6 mois, pour la fin de l'année.

Abréviations

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

Organisations

syndicom	Syndicat des médias et de la communication
Syna	Le syndicat
viscom	
Movendo	Institut de formation des syndicats (USS)
ARC	Institut de formation (Travail.Suisse)

Répertoire alphabétique

A ▶ Absences

– Absences de courte durée ▶ p. 17, [art. 207](#)

– Paiement du salaire ▶ p. 19, [art. 211](#)

Amendes conventionnelles ▶ p. 41, [art. 605](#)

Apprentissage (convention relative aux conditions d'apprentissage)

– Accident ▶ p. 48, [art. 809](#)

– Champ d'application ▶ p. 47, [art. 801](#)

– Ecole professionnelle supérieure ▶ p. 47, [art. 803](#)

– Formation des apprentis ▶ p. 47, [art. 802](#)

– Heures supplémentaires ▶ p. 48, [art. 806](#)

– Salaires d'apprentissage ▶ p. 47, [art. 804](#)

– 13^e mois de salaire ▶ p. 47, [art. 805](#)

– Maladie ▶ p. 48, [art. 808](#)

– Principe ▶ p. 47, [art. 802](#)

– Vacances ▶ p. 48, [art. 807](#)

C ▶ Champ d'application selon le personnel ▶ p. 09, [art. 105](#)

Collaboration

– dans l'entreprise ▶ p. 12, [art. 115](#)

Commission de recours ▶ p. 42, [art. 606](#)

Congé parental ▶ p. 20, [art. 213](#)

Congé de formation ▶ p. 22, [art. 215](#)

Contrat collectif de travail

– But ▶ p. 07, [art. 001](#)

– Champ d'application ▶ p. 08, [art. 104 ss](#)

Contrôle sur annonces ou en cas de soupçons ▶ p. 39, [art. 603](#)

Contribution aux coûts d'exécution

– But ▶ p. 42, [art. 607](#)

– Montants de l'épargne ▶ p. 42, [art. 608](#)

– Prélèvement des contributions ▶ p. 43, [art. 609](#)

– Règlement d'application ▶ p. 43, [art. 610](#)

Cotisations des membres

– Encaissement ▶ p. 10, [art. 109](#)

D ▶	Disposition finale	▶ p. 48, art. 810
	Divergences d'opinion	
	– Entreprise	▶ p. 11, art. 110
	– Parties contractantes	▶ p. 11, art. 111
	– Procédure d'arbitrage	▶ p. 11, art. 112
	Droits et obligations réciproques	▶ p. 13, art. 201
	Durée du Contrat collectif de travail	▶ p. 46, art. 701
	Durée du travail	
	– Durée normale	▶ p. 13, art. 202
	– Système d'annualisation	▶ p. 14, art. 203
E ▶	Engagement	▶ p. 23, art. 217
F ▶	Formation continue	▶ p. 11, art. 113
		▶ p. 38, art. 503
		(cf. Formation)
	Formation de base et formation continue	
	– Formation des apprentis	▶ p. 38, art. 502
	– Formation continue	▶ p. 38, art. 503
	– Institution commune	▶ p. 38, art. 504
	– Principe formation continue	▶ p. 38, art. 501
H ▶	Heures supplémentaires	▶ p. 16, art. 206
	– Apprentis	▶ p. 48, art. 806
I ▶	Institution commune	
	– Formation	▶ p. 38, art. 504
	– Office professionnel	▶ p. 39, art. 601 ss
	– Tribunal arbitral	▶ p. 44, art. 611 ss
J ▶	Jours fériés	▶ p. 18, art. 210
L ▶	Liberté de coalition	▶ p. 08, art. 101
	Liberté de la presse	▶ p. 08, art. 103

Licenciements (résultant de problèmes économiques et structurels)

- Délais de résiliation ▶ p. 36, **art. 405**
- Information ▶ p. 35, **art. 402**
- Mesures ▶ p. 35, **art. 403**
- Principes ▶ p. 34, **art. 401**
- Plan social ▶ p. 37, **art. 406**
- Recyclage ▶ p. 36, **art. 404**

M ▶ **Modification générale des salaires** ▶ p. 25, **art. 221**

O ▶ **Office professionnel**

- Mise en œuvre conjointe ▶ p. 39, **art. 601**
- Office professionnel ▶ p. 39, **art. 602**

P ▶ **Paix du travail** ▶ p. 08, **art. 102**

Participation

- Buts ▶ p. 27, **art. 301**
- Au poste de travail ▶ p. 27, **art. 302**

Parties contractantes

- Collaboration entre les parties contractantes ▶ p. 10, **art. 107**
- Collaboration dans l'entreprise ▶ p. 12, **art. 115**
- Liberté de coalition ▶ p. 08, **art. 101**

Personnes de confiance ▶ p. 10, **art. 108**

▶ p. 28, **art. 303**

Plan social ▶ p. 19, **art. 211**

Procédure de contrôle ▶ p. 40, **art. 604**

R ▶ **Réalisation du système d'annualisation du temps de travail dans l'entreprise** ▶ p. 14, **art. 204**

Recyclage ▶ p. 36, **art. 404**

Représentation des travailleurs et des travailleuses ▶ p. 11, **art. 114**

- Attributions générales ▶ p. 30, **art. 310**
- Congé pour la formation ▶ p. 30, **art. 309**
- Collaboration ▶ p. 31, **art. 311 ss**
- Constitution ▶ p. 28, **art. 303**
- Domaines de la participation ▶ p. 32, **art. 314**
- Droit de participation ▶ p. 32, **art. 313**
- Election ▶ p. 28, **art. 304**

– Exercice du mandat, mise à disposition de temps libre	▶ p. 29, art. 307 ss
– Position	▶ p. 29, art. 305
– Protection contre les licenciements	▶ p. 29, art. 306
Résiliation	▶ p. 23, art. 218
Délai de résiliation	▶ p. 23, art. 218
– Prolongation	▶ p. 36, art. 405

S ▶ Salaire

– Principes	▶ p. 24, art. 219
– Salaires minimaux	▶ p. 25, art. 220
– Suppléments	▶ p. 26, art. 223
– 13 ^e mois de salaire	▶ p. 25, art. 222
Salaire (paiement du salaire)	
– Accident	▶ p. 21, art. 214
– Maladie	▶ p. 19, art. 212
– Maternité	▶ p. 20, art. 213
– Service militaire	▶ p. 22, art. 216
Simplification de l’accomplissement du mandat dans les entreprises sans système d’annualisation du temps de travail	▶ p. 30, art. 308

T ▶ Travail de nuit

– Suppléments	▶ p. 26, art. 223
Travail en équipe	▶ p. 16, art. 205
– Suppléments	▶ p. 26, art. 223
Tribunal arbitral	
– Clause d’arbitrage	▶ p. 44, art. 611
– Composition	▶ p. 44, art. 612
– Divers	▶ p. 45, art. 616
– Frais	▶ p. 45, art. 615
– Litispendance, observation des délais	▶ p. 44, art. 613
– Procédure	▶ p. 45, art. 614
– Siège, constitution	▶ p. 44, art. 612

V ▶ Vacances

– Durée	▶ p. 17, art. 208
– Principes	▶ p. 17, art. 209

Parties contractantes

viscom

Directeur: Beat Kneubühler

Président Commission CCT: Thomas Schaffter

syndicom – syndicat des médias et de la communication

Vice-présidente et responsable du secteur média: Stephanie Vonarburg

Secrétaire Central: Michael Moser

Syna – Le syndicat

Responsable de la politique syndicale, du droit et de l'exécution,

Membre de la direction: Nora Picchi

Secrétaire centrale: Cornelia Bickert

Mentions légales

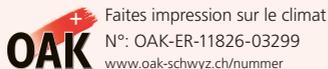
Préresse, impression et atelier de reliure

Kromer Print AG, Lenzbourg

Diffusion

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

- ▶ dpsuisse, Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, info@dpsuisse.ch
- ▶ syndicom, Monbijoustrasse 33, case postale, 3001 Berne, info@syndicom.ch
- ▶ Syna, Römerstrasse 7, case postale, 4601 Olten, mail@syna.ch
- ▶ Office professionnel de l'industrie graphique, Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, info@officeprofessionnel.ch



imprimé en
suisse

 **syndicom**

viscom⁺

syna

