

**Convention complémentaire  
prolongé jusqu'au 31.12.2025**

**Convention complémentaire à la CCT cablex d'octobre 2018  
(entrée en vigueur le 1.1.2019) avec les modifications valables à  
partir du 1er janvier 2024**

entre

**cablex SA**  
Tannackerstrasse 7  
3073 Gümligen

et les syndicats contractants

**syndicom – Syndicat des médias et de la communication**  
Monbijoustrasse 33, Case postale 6336, 3001 Bern

**transfair – Ton syndicat**  
Hopfenweg 21, 3000 Bern 14

## Modifications CCT valables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (sauf mention contraire)

### 2 Dispositions relatives au contrat de travail (normatives)

#### 2.3.8 Suppléments pour le travail de nuit/du dimanche

Les collaboratrices et collaborateurs accomplissant régulièrement en alternance un travail de nuit et du dimanche perçoivent les suppléments suivants à partir de la 26<sup>e</sup> nuit :

Travail de nuit et travail du dimanche en journée : CHF 9.00/heure plus l'indemnité de vacances applicable (12.07 %, 13.04% ou 14.04 %)

Travail du dimanche de nuit : CHF 11.40/heure plus l'indemnité de vacances applicable (12.07 %, 13.04% ou 14.04 %)

Le supplément de temps pour le travail de nuit est de 15 %.

Les 25 premières nuits sont compensées en fonction des suppléments pour le travail occasionnel de nuit.

#### 2.3.10 Suppléments pour le travail occasionnel de nuit et du dimanche

Les collaboratrices et collaborateurs accomplissant occasionnellement un travail de nuit perçoivent un supplément de 75% sur le salaire de base individuel. Les collaboratrices et collaborateurs accomplissant occasionnellement un travail du dimanche perçoivent un supplément de 100 % sur le salaire de base individuel. Les suppléments pour le travail de nuit et du dimanche ne sont pas cumulables.

### 2.4 Développement professionnel/formation et perfectionnement (en vigueur depuis le 1.1.2021)

Le développement professionnel vise à préserver et augmenter la compétitivité des collaboratrices et collaborateurs sur le marché du travail. Cela présuppose une volonté d'apprendre et un engagement personnel des collaboratrices et collaborateurs, compte tenu des exigences de l'entreprise, lesquelles découlent de la stratégie et des objectifs de l'entreprise.

Le développement professionnel au sein de cablex comprend la formation et le perfectionnement des collaboratrices et collaborateurs dans le but de préserver et de développer leurs compétences et leur potentiel. cablex encourage et incite les collaboratrices et collaborateurs à se perfectionner et les aide par des moyens adaptés, sous forme financière et/ou de mise à disposition de temps. Les collaboratrices et collaborateurs sont responsables de la gestion de leur développement et sont disposés à fournir des contributions propres.

Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit à cinq jours réservés à leur perfectionnement par année civile.<sup>1</sup>

Les étapes de développement et les mesures de formation et de perfectionnement requises sont discutées et fixées lors des entretiens organisés régulièrement avec les collaboratrices et collaborateurs et lors des évaluations périodiques.

#### 2.5.4 Congé de maternité

Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé d'une durée de 18 semaines. Le droit au salaire est égal à 100% du salaire de base. Sur demande de la collaboratrice, il est possible de prendre jusqu'à deux semaines de congé de maternité immédiatement avant l'accouchement.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né d'une durée d'au moins deux semaines immédiatement après sa naissance, le congé de maternité et le droit à l'allocation sont prolongés d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation,

---

<sup>1</sup> Ne s'applique pas aux apprenants.

mais de 56 jours au plus (art. 329f CO/art. 16c LAPG) Pendant le congé de maternité prolongé, les collaboratrices ont droit au salaire égal à 100% du salaire de base.

Les allocations pour perte de gain reviennent à cablex jusqu'à concurrence du salaire versé. Le droit à l'allocation prend fin le jour de la reprise d'une activité professionnelle, indépendamment du taux d'occupation.

Si les conditions le permettent, un congé non payé supplémentaire peut être accordé.

#### **2.5.5 Congé de paternité**

Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé d'une durée de 3 semaines. Le droit au salaire est égal à 100 % du salaire de base. Un congé de paternité non payé pouvant aller jusqu'à 4 semaines est évalué individuellement et accordé dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.

Deux semaines de congé de paternité payé doivent être prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Le reste du congé de paternité payé ou non payé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Le congé de paternité peut être pris en une seule fois ou par journées.

Les allocations pour perte de gain reviennent à cablex jusqu'à concurrence du salaire versé.

#### **2.5.6 Absences payées**

Pour des raisons familiales ou lors d'événements particuliers, les collaboratrices et collaborateurs ont droit aux absences rémunérées suivantes :

- propre mariage : 3 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant, d'un des parents ou d'un autre proche parent : jusqu'à 3 jours ;
- à l'issue d'une adoption pour les parents adoptifs : 10 jours selon l'art. 329j CO
- propre déménagement : 1 jour ;

ainsi qu'aux absences rémunérées suivantes si ces dernières ont lieu durant un jour de travail :

- le temps nécessaire pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé selon l'art. 329h CO : jusqu'à 3 jours par cas et au total 10 jours au plus par année civile ;
- le temps nécessaire pour la prise en charge des enfants malades : jusqu'à 3 jours par cas ;
- dans les cas d'urgence pour les parents élevant seuls leurs enfants : jusqu'à 5 jours par année civile ;
- recrutement et restitution des effets militaires: selon convocation.

Les collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité de participer à une action d'intérêt général dans le cadre de l'offre Corporate Volunteering de Swisscom. Une journée est accordée chaque année comme absence rémunérée.

#### **2.5.7 Absences à la suite d'une maladie ou d'un accident**

En cas d'incapacité de travail supérieure à trois jours civils pour cause d'accident ou supérieure à sept jours civils pour cause de maladie, la collaboratrice ou le collaborateur doit présenter spontanément, au plus tard le quatrième ou le huitième jour respectivement, un certificat médical. Exceptionnellement, cablex peut exiger un certificat médical à partir du premier jour d'absence. De plus, cablex se réserve le droit de contraindre la collaboratrice ou le collaborateur à se soumettre à une visite auprès du médecin-conseil et ceci aux frais de cablex.

#### **2.5.9 Congé non payé**

Sur demande justifiée, cablex peut accorder un congé non payé. La décision concernant la demande est déléguée à la personne responsable de la conduite.

Pour tout congé non payé d'une durée de trois mois au plus, cablex et la collaboratrice ou le collaborateur continuent de verser leurs cotisations pour la prévoyance professionnelle. A partir du début du quatrième mois du congé non payé, les cotisations patronales sont à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur, à l'exception de la cotisation de risque et de la contribution à la perte de conversion de la prévoyance professionnelle.

## 2.6 Congé syndical (en vigueur depuis le 1.1.2020)

Les membres d'un comité d'entreprise ou de branche ont droit aux absences payées rémunérées suivantes par année civile :

- jusqu'à 10 jours pour les activités syndicales, cours de formation syndicale inclus.

Les autres membres d'un syndicat contractant peuvent bénéficier des absences payées suivantes par année civile :

- jusqu'à 6 jours pour leur participation à des conférences d'entreprises/rassemblements de branche et assemblées syndicales ;
- jusqu'à 2 jours pour les cours de formation syndicale.

## 2.7.2 Salaire minimal

Le salaire minimal annuel brut s'élève à CHF 56 420.<sup>2</sup> cablex peut convenir avec les syndicats contractants que le salaire minimal peut être inférieur dans des cas isolés.

# 3 Dispositions contractuelles (obligationnelles)

## 2.6.1 Contribution CCT (premier paragraphe, le reste sans changement)

cablex perçoit chaque mois une contribution CCT de 0,3 % du salaire de base de chaque collaboratrice et collaborateur entrant dans le champ d'application de la présente CCT. Les apprenants payent une contribution CCT de CHF 2.—par mois.

# 4 Dispositions finales

## 4.1 Durée de validité CCT et convention complémentaire

La durée de validité de la CCT, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2019, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024. La présente convention complémentaire à la CCT cablex entre en vigueur le 1er janvier 2024 et dure jusqu'au 31 décembre 2024.

Les parties à la CCT se déclarent prêtes à entamer des discussions sur sa prolongation ou son renouvellement au moins six mois avant qu'elle ne prenne fin.

# Appendice 1 – Collaboratrices et collaborateurs ayant un contrat d'apprentissage (apprenants)

## 8.4 Absences à la suite de maladie, d'accident ou de visites médicales

Dans la mesure du possible, les visites chez le médecin ou le dentiste, les thérapies ainsi que les formalités administratives doivent être prises sur le temps libre. En principe, ces absences ne sont pas payées.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être justifiées. Si l'absence pour cause d'accident dure plus de trois jours civils ou pour cause de maladie dure plus de quatre jours civils, un certificat médical doit être remis spontanément au coach. Exceptionnellement, cablex peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence. De plus, cablex se réserve le droit de contraindre les apprenants à se soumettre à une visite auprès du médecin conseil. Les frais sont à la charge de cablex.

---

<sup>2</sup> Le salaire minimal n'est pas applicable pour les apprenants.

## Appendice 3 – Participation

### 5.2 Libérations temporelles (en vigueur depuis le 1.1.2020)

Les membres de la RP peuvent bénéficier du taux d'occupation suivant pour l'exercice de leur activité RP :

- président(e) : 30% du taux d'occupation convenu dans le contrat ;
- par vice-président(e) : 20% du taux d'occupation convenu dans le contrat ;
- pour les autres membres, resp. 10% du taux d'occupation convenu dans le contrat.

L'allocation individuelle de la libération temporelle pour chaque membre de la RP incombe à la RP.

Les formations et formations continues des membres de la RP s'effectuent dans le cadre de la libération convenue, en pourcentage, des obligations professionnelles. Les nouveaux membres de la RP élus bénéficient de deux jours de formation supplémentaires la première année du mandat.

L'étendu de la fonction RP est définie dans le contrat individuel respectif du collaborateur ou de la collaboratrice. Si la libération en pourcentage mise à disposition n'est pas requise pour les activités RP, ce temps sera utilisé pour l'exercice de l'activité principale.

Berne, en décembre 2023

#### **cablex SA**

Daniel Binzegger  
CEO

Sandra Lange  
Head of Human Resources

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

Daniel Hügli  
Directeur secteur TIC  
Membre de la direction

Teresa Dos Santos Lima-Matteo  
Responsable suppléante du secteur TIC

#### **transfair – Ton syndicat**

Marika Schaeren  
Responsable du secteur ICT

Olivia Stuber  
Responsable suppléante du secteur ICT