

Société suisse de radiodiffusion et télévision
Convention collective de travail 2004

(valable dès le 1^{er} janvier 2004)



régissant

**les conditions de travail du personnel de la
Société suisse de radiodiffusion et télévision**

conclue entre, la

Société suisse de radiodiffusion et télévision (SRG SSR idée suisse)
ci-après dénommée «employeur» ou «SRG SSR»

et, d'autre part, le

Syndicat suisse des mass média (SSM)
ci-après dénommé «partie contractante» ou «SSM»

Editeur: SRG SSR idée suisse
Ressources humaines
Giacomettistrasse 3
3000 Berne 15
Téléphone 031 350 93 54
Téléfax 031 350 93 42

Tirage: Allemand: 3'000 exemplaires
Français: 2'500 exemplaires
Italien: 1'000 exemplaires

Date de publication: Décembre 2003

Préambule		3
<hr/>		
A. Champ d'application		5
Art. 1	Conditions générales	5
Art. 2	Champ d'application	5
Art. 3	Contribution aux frais d'exécution	6
<hr/>		
B. Engagement		7
Art. 4	Attribution des postes	7
Art. 5	Engagement et modification du contrat	7
<hr/>		
C. Droits et obligations		9
Art. 6	Participation	9
Art. 7	Protection de la personnalité	9
Art. 8	Données personnelles	9
Art. 9	Droit d'être entendu	10
Art. 10	Activité	10
Art. 11	Entretien d'évaluation	10
Art. 12	Formation	10
Art. 13	Absence	11
Art. 14	Activité accessoire	11
Art. 15	Charge publique	11
Art. 16	Secret de fonction	11
Art. 17	Interdiction d'accepter des dons	12
Art. 18	Citation en justice	12
Art. 19	Egalité	12
Art. 20	Cession des droits	12
<hr/>		
D. Temps de travail, vacances, congés		15
Art. 21	Catégories de personnel	15
Art. 22	Durée du travail	15
Art. 23	Service de nuit	16
Art. 24	Repos quotidien	16
Art. 25	Jours de repos et jours fériés	16
Art. 26	Congé compensatoire	17
Art. 27	Vacances	18
Art. 28	Congés	19
Art. 29	Congés syndicaux	20
<hr/>		
E. Salaire et assurances		21
Art. 30	Salaire	21
Art. 31	Négociations salariales	21
Art. 32	Assurances	22
Art. 33	Droit au salaire en cas de maladie	22
Art. 34	Droit au salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle	23
Art. 35	Droit au salaire en cas de maternité	23
Art. 36	Droit au salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile	23
Art. 37	Droit au salaire en cas de décès	24
Art. 38	Fonds du personnel	24

F. Allocations et indemnités		25
Art. 39	Allocation pour charge d'assistance	25
Art. 40	Allocation pour enfant	25
Art. 41	Allocation de naissance	26
Art. 42	Prime de fidélité	26
Art. 43	Frais professionnels	27
Art. 44	Redevances de réception radio et télévision	27
G. Résiliation des rapports de travail		29
Art. 45	Délais de congé	29
Art. 46	Protection en cas de licenciement	29
Art. 47	Indemnité de départ	30
Art. 48	Prestations pour les anciens assurés CFP en cas de licenciement; régime transitoire	30
Art. 49	Licenciement immédiat	31
Art. 50	Retraite	31
H. Rapports entre les parties contractantes		33
Art. 51	Définition des droits de participation	33
Art. 52	Commission Partenariat social et Conciliation	33
Art. 53	Rapports entre les parties contractantes à l'échelon national	33
Art. 54	Rapports entre les parties contractantes à l'échelon des unités d'entreprise	34
Art. 55	Paix du travail et devoir de négocier	35
Art. 56	Application de la CCT	35
Art. 57	Tribunal arbitral de la CCT	35
Art. 58	Annexes et règlements CCT	36
K. Durée de la CCT		37
Art. 59	Durée de la CCT	37
Art. 60	Nouvelle situation	37
Annexe I	Dispositions sur le temps de travail	39
Annexe II	Conditions-cadres pour les systèmes salariaux des unités d'entreprise	51
Annexe III	Dispositions spécifiques aux stagiaires	57
Index		63

La présente Convention collective de travail (CCT) vise à régler les conditions de travail du personnel de SRG SSR et les rapports entre les parties contractantes qui reconnaissent les principes suivants:

- a) SRG SSR respecte le principe d'égalité, sans distinction de sexe, d'origine, de langue, de taux d'occupation et d'appartenance politique, syndicale ou religieuse.
- b) SRG SSR s'engage à réaliser l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux et s'efforce de montrer l'exemple en la matière. Elle veille à assurer aux femmes l'accès à toutes les professions et à tous les échelons hiérarchiques de l'entreprise, et à accroître ainsi leur proportion à tous les échelons et dans toutes les fonctions où elles sont sous-représentées.
- c) SRG SSR fait en sorte que chacun puisse progresser conformément à ses capacités et à son expérience professionnelles, et travailler de façon créatrice et productive. Elle offre la possibilité du travail à temps partiel pour toutes les fonctions, à tous les échelons hiérarchiques, pour autant que cela soit compatible avec les objectifs de l'exploitation et du programme.
- d) SRG SSR reconnaît le rôle constructif de son partenaire contractuel, le SSM. Les parties contractantes veillent à l'approfondissement de leur partenariat.
- e) Les parties contractantes font en sorte que SRG SSR puisse remplir pleinement le mandat de service public qui lui est confié. SRG SSR pose aux productions confiées à des tiers les mêmes exigences de qualité qu'à ses propres productions.

Art. 1 Conditions générales

- 1 La CCT est conçue comme un contrat-cadre contenant les dispositions applicables à tous les rapports de travail qu'elle régit. Elle règle en outre les relations entre les parties contractantes du contrat-cadre.
- 2 Les compétences et les obligations contractuelles des unités d'entreprise sont mentionnées dans la CCT ou dans ses annexes. Les unités d'entreprise peuvent adopter des dispositions spéciales et des dispositions d'application du contrat-cadre et de ses annexes qui peuvent compléter les normes nationales, mais s'interdisent d'y contrevenir. Leur champ d'application se limite à l'unité d'entreprise concernée.

Art. 2 Champ d'application

- 1 Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée. Si des rapports de travail de durée déterminée (au total jusqu'à 2 ans) sont prorogés à leur échéance, ce sera sur la base d'un contrat de durée indéterminée.
- 2 La présente CCT s'applique aux rapports de travail à SRG SSR dont le volume atteint au moins 30 % d'un emploi à plein temps.
- 3 Ont par conséquent droit à la CCT:
 - a) les personnes à volume d'occupation fixe travaillant au moins 12 heures hebdomadaires en moyenne annuelle pour une unité d'entreprise;
 - b) les personnes à volume d'occupation variable travaillant au moins 528 heures par année (66 jours complets) pour une unité d'entreprise ou fournissant - indépendamment du nombre d'heures garanti par le contrat individuel de travail - au moins 100 services par année pour une unité d'entreprise.
- 4 La personne sans CCT qui constate en fin d'année que ses services effectifs ont dépassé le volume de travail convenu par contrat et, par conséquent, qu'elle remplit les conditions du présent champ d'application, peut revendiquer la CCT l'année suivante pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit.
- 5 La CCT ne s'applique pas aux catégories suivantes:
 - a) directeurs/directrices
 - b) cadres avec fonction dirigeante et spécialistes de haut niveau
 - c) apprenti(e)s et étudiant(e)s en stage pratique
 - d) retraités
 - e) personnes qui ne remplissent pas les conditions spécifiées à l'art. 2, al. 2 et 3 CCT
 - f) régimes contractuels spéciaux des unités d'entreprise (personnel à l'étranger à temps partiel, personnel de nettoyage et personnel des restaurants d'entreprise, comédiens/comédiennes SR)
 - g) exécutant(e)s (instrumentistes et choristes, musiciens/musiciennes, comédiens/comédiennes, artistes, conférenciers/conférencières, etc.)
 - h) mandats et contrats d'entreprise (auteur(e)s, par ex.)
- 6 Les dispositions spécifiques aux stagiaires figurent en Annexe III CCT.

Art. 3 Contribution aux frais d'exécution

- 1 Une contribution mensuelle de CHF 13.-- est retenue sur le salaire du personnel sous CCT. Dans le cas du personnel à volume d'occupation variable, la contribution due pour les mois sans activité est déduite du premier salaire versé (à la reprise du travail).
- 2 SRG SSR encaisse les contributions avant de les reverser au SSM. Les contributions des collaborateurs qui ne sont pas membres du SSM, sont gérées par le SSM et figurent séparément dans ses comptes (transparence).
- 3 L'ensemble du personnel bénéficiant de la CCT profite des prestations financées par le biais des contributions des collaborateurs qui ne sont pas membres du SSM. Elles couvrent une partie des coûts afférents au SSM et à SRG SSR pour l'élaboration et la mise en œuvre de la CCT. Le SSM verse à SRG SSR une contribution annuelle de CHF 10'000.-- pour les coûts résultant de la CCT.
- 4 L'organe de contrôle du SSM se charge de vérifier si les contributions des collaborateurs non membres du SSM sont utilisées conformément aux dispositions contractuelles. Il en informe SRG SSR dans un rapport.

Art. 4 Attribution des postes

- 1 Un poste ne peut être attribué qu'après mise au concours interne et éventuellement publique. La voie d'appel interne sans mise au concours est possible.
- 2 A capacités égales, le poste sera attribué en priorité à une personne travaillant déjà à SRG SSR.
- 3 En l'absence de candidature satisfaisante, le poste peut être attribué par voie d'appel.
- 4 A qualification équivalente, on engagera de préférence la personne du sexe sous-représenté dans le secteur, la profession ou l'échelon hiérarchique concerné.

Art. 5 Engagement et modification du contrat

- 1 Les rapports de travail reposent sur un contrat individuel de travail (CIT) écrit spécifiant la fonction-clé et, pour autant qu'il en existe une, la famille de fonctions, le salaire, le lieu de travail et le type d'occupation. Le descriptif de la fonction-clé sera communiqué à la personne concernée. Si le poste occupé exige des services périodiques de nuit ou le dimanche, le contrat doit en faire expressément mention. Le texte de la CCT, les règlements et directives applicables à la personne engagée doivent lui être remis avant la signature du contrat.
- 2 En signant le contrat de travail, la personne concernée reconnaît accepter les règlements et directives de SRG SSR, ainsi que les dispositions de la prévoyance professionnelle contre les conséquences de l'invalidité, de la vieillesse et du décès.
- 3 Toute modification du contrat de travail requiert la forme écrite et le consentement préalable de la personne concernée. Si les parties ne parviennent pas à un accord dans les cas suivants:
 - a) passage d'un volume d'occupation fixe à un volume d'occupation variable,
 - b) modification de la fonction-clé ou de la famille de fonctions, sous réserve de l'art. 5, al. 4 CCT,
 - c) passage de la CCT à un autre contrat de travail.et si l'employeur est conduit à résilier les rapports de travail, la personne est réputée licenciée sans faute de sa part.
- 4 Une mutation au sein d'une famille de fonctions, avec le maintien des droits acquis salariaux, ne constitue pas une modification du contrat au sens de l'art. 5, al. 3 CCT.

Art. 6 Participation

- 1 SRG SSR s'efforce de promouvoir la participation du personnel qui comprend les niveaux "information" et "consultation", et s'exerce selon les principes suivants:
 - a) information sur toutes les questions dont la connaissance est nécessaire à la personne pour l'exécution correcte de ses tâches;
 - b) consultation sur les questions d'organisation et de production internes qui concernent directement la situation de la personne dans l'entreprise ou ses rapports de travail.
- 2 La participation du personnel ne doit en aucun cas limiter les responsabilités syndicales du SSM, seul habilité à négocier la CCT avec l'employeur et à en assurer l'application (cf. art. 53 CCT).
- 3 Si des représentations des travailleurs au sens de la loi sur la participation sont instituées à SRG SSR, les parties en examineront les incidences sur la CCT et décideront de la suite à donner.

Art. 7 Protection de la personnalité

- 1 SRG SSR protège et respecte la personnalité des collaborateurs et collaboratrices (art. 328 CO). Elle manifeste les égards voulus pour leur santé, veille au maintien de la moralité et ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel et professionnel (mobbing). Les unités d'entreprise s'efforcent de créer un climat de respect personnel et de confiance qui exclut toute manifestation de harcèlement sexuel et de mobbing.
- 2 Pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de chacun, SRG SSR prend les mesures commandées par l'expérience, applicables conformément à l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation, dès lors que les rapports de travail et la nature de l'activité permettent équitablement de l'exiger.

Art. 8 Données personnelles

- 1 Tous les éléments se rapportant au contrat de travail figurent dans le dossier personnel.
- 2 Pendant la durée des rapports de travail, et un mois encore au-delà, toute personne a le droit de consulter en tout temps son dossier personnel, voire de confier ce droit à une personne de son choix munie d'une procuration écrite. La personne concernée prendra rendez-vous avec le service du personnel. Les données inexactes contenues dans le dossier seront alors rectifiées.
- 3 Les informations recueillies sur le compte des personnes sont confidentielles et ne doivent pas être divulguées. Sont également soumises à cette clause les données personnelles sauvegardées sur ordinateur, pour autant que SRG SSR ne soit pas légalement tenue d'en donner connaissance.

Art. 9 Droit d'être entendu

Le droit de prendre connaissance des dossiers et d'être entendu est garanti à toute personne faisant l'objet d'une enquête de l'employeur. La personne concernée a le droit de se faire assister par le SSM ou par un tiers de son choix.

Art. 10 Activité

L'employeur attribue les travaux selon les besoins de l'exploitation et les capacités des personnes, et établit les plans de service.

Art. 11 Entretien d'évaluation

- 1 Toute personne a droit à un entretien annuel minimum avec son ou sa supérieur(e) hiérarchique direct(e). L'entretien sert à convenir des objectifs et à faire le point, ensemble, sur l'accomplissement des tâches et la réalisation des objectifs.
- 2 L'entretien d'évaluation est un instrument de développement du personnel sur lequel repose l'adoption de mesures conformément à l'art. 12 CCT et, le cas échéant, de mesures de soutien. Il sert de base à la fixation de la composante liée à la prestation et, le cas échéant, de la progression salariale.
- 3 Les unités d'entreprise établissent les critères d'évaluation et de description de la prestation d'ensemble. Elles en déterminent le lien avec l'évolution du salaire et l'octroi de composantes liées à la prestation; il leur appartient de créer les instruments nécessaires à l'entretien d'évaluation. Tous ces éléments sont communiqués au personnel et au SSM.
- 4 Lorsqu'un entretien d'évaluation donne lieu à un conflit, la personne concernée peut s'adresser à une personne de confiance interne qu'elle désignera, ou à celle choisie par l'employeur et le SSM à l'échelon de l'unité d'entreprise. La personne de confiance établit un rapport à l'adresse de l'instance au-dessus du ou de la supérieur(e) hiérarchique direct(e). Cette instance tranche après avoir entendu les personnes intéressées.
- 5 Les résultats annuels des entretiens d'évaluation et les mesures de formation qui en dérivent font l'objet, à l'échelon de l'unité d'entreprise, d'une information au SSM.

Art. 12 Formation

- 1 SRG SSR pourvoit à la formation et au perfectionnement professionnels permanents et prend à sa charge tous les frais qui en résultent. Le personnel est tenu de mettre à profit les mesures de formation et de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ses tâches.
- 2 SRG SSR propose les mesures de formation ou de recyclage adéquates à la suite d'un entretien d'évaluation, dans la perspective d'un changement de poste ou d'une activité polyvalente.
- 3 Des congés peuvent être accordés pour la formation individuelle dépassant le cadre des activités professionnelles. L'employeur en fixe la durée et les conditions au cas par cas. Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit.

Art. 13 Absence

- 1 Quiconque ne peut se présenter à son travail doit communiquer sans retard les raisons de son absence.
- 2 En cas de maladie ou d'accident, un certificat médical est requis pour toute absence de plus de 5 jours civils. Exceptionnellement, le ou la chef(fe) du personnel a le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour de l'incapacité de travail; les coûts effectifs que cette démarche implique pour la personne concernée sont à la charge de SRG SSR.
- 3 Dans des cas exceptionnels, le ou la chef(fe) du personnel est autorisé(e) à faire examiner en tout temps la personne malade ou accidentée par un médecin-conseil.
- 4 Les personnes à volume d'occupation variable qui font valoir leur droit à des prestations maladie/accident pour des jours sans travail sont tenues d'informer immédiatement l'employeur de leur incapacité de travail.

Art. 14 Activité accessoire

- 1 Le personnel à temps plein peut exercer une activité accessoire sur autorisation de l'employeur; la demande doit être adressée à la direction par la voie hiérarchique.
- 2 Le personnel à temps partiel est libre d'exercer d'autres activités professionnelles, mais doit en informer l'employeur, si possible à l'avance.
- 3 L'activité accessoire ne doit ni porter préjudice à l'accomplissement du travail, ni être contraire aux intérêts de SRG SSR.
- 4 La participation à des émissions publicitaires est interdite au personnel du programme. Des exceptions peuvent être consenties à l'échelon de l'unité d'entreprise, mais à condition de ne pas contrevenir à l'esprit de l'art.18 LRTV.

Art. 15 Charge publique

Le droit de revêtir une charge publique ou de poser sa candidature est garanti. Il incombe à la personne concernée d'informer la direction par la voie hiérarchique, si possible avant le dépôt de sa candidature. Le directeur ou la directrice peut, dans des cas justifiés, établir que la charge est incompatible avec les activités professionnelles. L'autorisation ne peut être refusée pour une charge publique dont l'exercice est obligatoire.

Art. 16 Secret de fonction

- 1 Le personnel est tenu au secret des affaires de service.
- 2 Il est notamment tenu au secret concernant toute information dont il prend connaissance dans l'exercice de ses activités professionnelles, lorsque ces informations ne sont pas destinées au public en raison de leur nature ou de prescriptions spéciales.
- 3 Le devoir de garder le secret de fonction subsiste même après la cessation des rapports de travail.

Art. 17 Interdiction d'accepter des dons

Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages pour soi-même ou pour autrui, en relation avec ses activités professionnelles.

Art. 18 Citation en justice

Quiconque doit comparaître en justice comme témoin ou expert sur des constatations faites dans l'exercice de ses activités professionnelles, doit en aviser sans retard son ou sa supérieur(e) hiérarchique direct(e).

Art. 19 Egalité

Chaque unité d'entreprise négocie avec le SSM des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances. Cela comprend la création de conditions générales garantissant la possibilité de concilier l'activité professionnelle et les activités familiales, notamment le soutien à la garde des enfants hors de la famille, par la mise en œuvre de mesures adéquates.

Art. 20 Cession des droits

- 1 Quiconque crée, dans le cadre de l'activité professionnelle et de l'accomplissement de ses obligations contractuelles, une œuvre au sens de l'art. 2 de la Loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins (LDA), exécute une telle œuvre ou participe à son exécution sur le plan artistique, au sens de l'art. 33 LDA, cède à SRG SSR tous les droits d'utilisation et prétentions financières afférents, sans restriction de temps ni de lieu.

La cession des droits et leur utilisation par SRG SSR ou par des tiers autorisés sont couvertes par le salaire et les autres prestations du présent contrat.

- 2 Dans l'esprit d'une participation forfaitaire du personnel au produit de la diffusion commerciale des programmes à des fins autres que radiophoniques ou télévisuelles, un "Fonds de créativité" est alimenté par SRG SSR qui y verse chaque année CHF 1'000'000.-- Il sert à financer des mesures individuelles d'encouragement non prévues par l'art. 12 CCT sur la formation, destinées à améliorer la qualité des programmes et à soutenir des mesures (également parallèles à l'activité professionnelle) visant à promouvoir les chances de chacun sur le marché du travail.
- 3 SRG SSR alimente en outre un "Fonds d'encouragement" qui peut être utilisé pour financer des projets dans le domaine du personnel et des programmes, et soutenir des mesures individuelles ne répondant pas à la vocation du Fonds de créativité. SRG SSR verse chaque année CHF 150'000.-- au Fonds d'encouragement.
- 4 Les parties instituent une administration paritaire des deux fonds. Les modalités sont spécifiées dans un règlement ad hoc.

- 5 A condition de le faire en la forme écrite, il est possible de passer avec SRG SSR des arrangements individuels sur la rétrocession des droits pour des utilisations hors radio-télévision. Afin de tenir compte des droits de la personnalité, l'employeur donnera, sur demande, à la personne concernée des renseignements sur l'utilisation commerciale des droits qu'elle a cédés.
- 6 SRG SSR exonère le SSM des éventuelles prétentions que les sociétés de gestion pourraient faire valoir envers lui en vertu de l'art. 20 CCT.

Art. 21 Catégories de personnel

- 1 Il existe 3 catégories de personnel, soumises chacune à des dispositions particulières sur le temps de travail (cf. Annexe I/A à C CCT):
 - a) **Personnel planifié à l'heure**

Personnel chargé des tâches liées à la production et/ou ne disposant d'aucune autonomie dans la planification de l'horaire de travail en raison de son assujettissement à un plan de service, avec des heures de début et de fin de travail le plus souvent variables.
 - b) **Personnel non planifié à l'heure**

Personnel dont l'organisation du travail prescrit des jours de préparation liés à l'émission, des travaux généraux et la participation à la production. Dans le cadre des tâches assignées, ce personnel jouit d'une certaine autonomie quant au choix de son horaire de travail.
 - c) **Personnel à horaire flexible**

Personnel ayant un horaire de travail régulier et exerçant en règle générale son activité durant les jours ouvrables (lundi à vendredi) et selon un horaire stable.
- 2 A l'échelon de l'unité d'entreprise et après consultation du groupe professionnel, de l'équipe de travail ou du groupe primaire concerné, l'employeur décide de l'affectation des collaborateurs en se fondant sur les fonctions-clés.

Art. 22 Durée du travail

- 1 Pour le personnel à temps plein, la durée hebdomadaire moyenne du travail est de 40 heures, la durée annuelle de 2'080 heures ou 260 jours, moins les vacances et les jours fériés. Le principe de la semaine de 5 jours en moyenne annuelle est reconnu.
- 2 Pour le personnel à temps partiel avec volume d'occupation fixe, la durée hebdomadaire moyenne du travail est d'au moins 12 heures, la durée annuelle d'au moins 624 heures ou 78 jours, moins les vacances et les jours fériés.
- 3 La durée minimale du travail pour le personnel à volume d'occupation variable est de 66 jours complets de travail (donc 528 heures en tout) ou de 100 jours d'au moins 4 heures par année.
- 4 Les heures de déplacement comptent comme heures de travail. Pour les déplacements outre-mer, la durée du vol compte comme temps de travail à concurrence de 8 heures au maximum. La durée complète de la formation et du perfectionnement professionnels, déplacements compris, compte comme temps de travail.
- 5 Pour chaque jour de travail planifié, l'employeur est tenu au minimum soit d'ordonner 4 heures de travail, soit de les inscrire au crédit de la personne concernée (minimum requis).
- 6 Si des services de permanence (piquet) sont organisés dans une unité d'entreprise, les conditions et les indemnités seront négociées à cet échelon par l'employeur et le SSM.

Art. 23 Service de nuit

- 1 Le service de nuit est compris entre 20h00 et 07h00.
- 2 Les heures de pleine nuit entre 01h00 et 06h00 donnent droit à un bonus-temps de 50 %. Le personnel à volume d'occupation fixe peut faire inscrire le bonus sur un compte "congé compensatoire" ou "crédit retraite".
- 3 En cas de service de pleine nuit en continu, le travail effectif total ne pourra pas dépasser 8 heures. Pour la planification des services de pleine nuit, on tiendra compte autant que possible des vœux exprimés par la personne concernée. Celle-ci sera exemptée de tels services sur attestation médicale et l'employeur examinera en pareil cas la possibilité de lui attribuer d'autres services.
- 4 La durée minimale du repos quotidien à accorder après un service de pleine nuit en continu est spécifiée à l'art. 24, al. 4 CCT.
- 5 En cas de service de nuit en continu, en studio ou hors-studio, SRG SSR est tenue d'offrir des possibilités de ravitaillement.

Art. 24 Repos quotidien

- 1 Le repos quotidien (en règle générale nocturne) correspond à la période comprise entre la fin effective d'une journée de travail et le début effectif de la suivante.
- 2 Un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives doit être accordé.
- 3 Pour certaines personnes ou des groupes de personnes déterminés, la durée du repos quotidien peut être exceptionnellement ramenée à 8 heures consécutives lorsque les nécessités du service l'exigent, mais une fois au plus par période de 7 jours. Il n'est permis de déroger à cette règle qu'avec l'accord de la personne concernée. Le repos quotidien doit cependant s'élever à 12 heures au moins en moyenne hebdomadaire.
- 4 Un repos quotidien d'au moins 12 heures sera accordé après un service de pleine nuit en continu.

Art. 25 Jours de repos et jours fériés

- 1 Pendant l'année civile, le personnel a droit à autant de jours de repos contractuels ou légaux que l'année compte de samedis et de dimanches, plus 10 jours fériés officiels ou contractuels ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche.
- 2 Est considérée comme jour de repos, jour férié ou jour de compensation toute interruption du travail de 35 heures consécutives; 2 jours libres totalisent en principe au moins 60, exceptionnellement 56 heures consécutives. Tout jour de repos, jour férié ou jour de compensation doit comprendre un jour civil entier exempt de service. Si le service de la veille prend fin à 01h00 au plus tard, la journée est réputée jour civil exempt de service.

- 3 Pour toute période de 4 semaines, il y a lieu de prévoir autant de jours de repos que cette période compte de samedis, de dimanches et de jours fériés officiels ou contractuels. Deux de ces jours libres peuvent être pris sur la période de 4 semaines qui précède ou qui suit. A la demande de la personne concernée, il est possible de prévoir moins de 6 jours de repos, au minimum cependant 4, par période de 4 semaines.
- 4 Il est possible d'ordonner jusqu'à 11 jours de travail consécutifs au personnel affecté à des productions de longue durée sans interruption, pour autant qu'il bénéficie d'un minimum de 3 jours de repos immédiatement après. Dans ce cas, la semaine de 5 jours doit être observée en moyenne dans l'année civile.
- 5 Les jours de repos coïncident en principe avec une fin de semaine (samedi/dimanche ou dimanche/lundi). En général, personne ne travaillera plus de 2 fins de semaine consécutives. Sur l'année, il est cependant admis que des personnes travaillent 3 fins de semaine consécutives, et ce à 6 reprises au maximum. 29 dimanches et au total 26 fins de semaine exempts de travail sont dus par année civile.
- 6 A leur demande, les journalistes du sport doivent bénéficier au moins d'une fin de semaine libre par période de 4 semaines. Avec leur accord, il peut n'y avoir que 13 fins de semaine exemptes de travail durant l'année civile.
- 7 Deux jours de repos sont comptés pour toute absence de 7 jours consécutifs motivée par la maladie, l'accident ou l'accomplissement d'obligations légales (art. 324a CO).
- 8 Toute mission pour le compte de SRG SSR dans une région du monde étant en décalage horaire de plus de 4 heures avec la Suisse donne droit au retour à un jour de repos supplémentaire.
- 9 Tout jour de repos, jour férié, de vacances ou de compensation inscrit au plan de service, puis supprimé, doit être rattrapé, indépendamment des heures de travail fournies. La personne concernée se voit créditer son temps de travail effectif, mais au minimum 8 heures (minimum requis). Pour le personnel à temps partiel, le nombre d'heures est au prorata.
- 10 Tout jour férié coïncidant avec une période de vacances ou un cours de répétition ou de protection civile donne droit à être compensé.
- 11 Un groupe de jours fériés sur deux (Noël/Nouvel An ou Pâques/Pentecôte) doit être exempt de service. Il y a lieu de s'entendre avec la personne concernée sur les exceptions.

Art. 26 Congé compensatoire

En accord avec l'employeur, le personnel à volume d'occupation fixe peut convertir chaque année le temps bonifié en un congé compensatoire. Les modalités concernant le crédit retraite et les congés compensatoires sont spécifiées dans un règlement ad hoc.

Art. 27 Vacances

- 1 Les vacances s'élevaient annuellement à
 - a) 27 jours ouvrables
 - b) 32 jours ouvrables, dès l'année civile des 50 ans; dès l'année civile des 45 ans, pour qui a 15 ans de service SRG SSR (cf. art. 42, al. 2 CCT);
 - c) 37 jours ouvrables, dès l'année civile des 55 ans.
- 2 Les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences lorsque celles-ci font au total, par année civile, plus de
 - 90 jours civils pour cause de maladie, de grossesse, d'accouchement, d'accident non professionnel ou de service militaire, les 90 premiers jours n'entrant pas en considération pour le calcul de la réduction;
 - 30 jours civils de congé non payé.

Les vacances ne sont en revanche pas réduites en cas de versement de salaire durant le congé maternité prévu à l'article 35 CCT.

Les vacances ne peuvent cependant pas être inférieures à 5 jours ouvrables. Si l'absence s'étend à toute l'année civile (même pour cause d'accident professionnel), le droit aux vacances est épuisé.
- 3 Pour l'année civile de l'entrée en service et celle du départ, la durée des vacances est proportionnelle au nombre de mois travaillés.
- 4 Les vacances doivent en principe être accordées et prises durant l'année civile qu'elles concernent. L'employeur peut en autoriser exceptionnellement le report sur l'année suivante. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des souhaits individuels à condition qu'ils soient compatibles avec les besoins de l'exploitation. Les demandes doivent obtenir réponse dans un délai de 4 semaines.
- 5 Deux semaines de vacances au moins doivent être prises d'affilée durant chaque année civile. La faculté de fractionner les vacances en jours de congé pris séparément est limitée à 5 jours; ce fractionnement ne peut se faire qu'à la demande de la personne concernée.
- 6 En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, les jours perdus ne sont compensés que sur présentation d'un certificat médical.
- 7 En dérogation à l'art. 27, al. 4 CCT, toute personne a le droit de reporter les vacances excédant 20 jours ouvrables par année civile. Les jours reportés font l'objet d'un compte séparé donnant le droit d'avancer d'autant la date de la retraite. D'entente réciproque, ils peuvent également être pris plus tôt. En cas de départ ou de décès, l'avoir est payé sur la base du dernier salaire.
- 8 Une indemnité de vacances est inscrite au crédit des personnes à volume d'occupation variable, au fur et à mesure des salaires versés. En fonction du droit aux vacances défini à l'art. 27, al. 1^{er} CCT, l'indemnité est de 11,59 % pour 27 jours ouvrables, de 14,04 % pour 32 jours ouvrables, de 16,59 % pour 37 jours ouvrables, etc. Les personnes doivent être exemptées de travail en fonction de leur droit aux vacances.

Art. 28 Congés

- 1 Toute personne a droit à un congé payé dans les cas suivants:
 - a) raisons familiales:
 - pour son mariage: 3 jours;
 - pour le mariage des enfants, du père, de la mère ou de frères et sœurs: 1 jour;
 - pour le père, à la naissance de son enfant: 5 jours;
 - en cas d'adoption d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans: 20 jours;
 - en cas de maladie de son enfant nécessitant des soins particuliers ou sa présence: jusqu'à 5 jours pour autant que le conjoint ne puisse s'occuper de l'enfant;
 - b) lors d'un décès dans la famille:
 - 3 jours pour le décès de l'époux/épouse, du père, de la mère ou d'un enfant;
 - jusqu'à 1 jour pour la participation aux obsèques de proches parents et parents par alliance (grands-parents et beaux-parents, arrière-grands-parents, frères et sœurs, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, petits-enfants, arrière-petits-enfants, oncle ou tante);
 - jusqu'à 2 jours en plus si la personne a le devoir de régler les formalités du décès (jusqu'à 3 jours au total);
 - c) jusqu'à une demi-journée pour la participation aux obsèques de proches;
 - d) lors d'un changement de domicile: 1 à 3 jours (sauf si la personne a dénoncé les rapports de travail et que le changement de domicile est dû au changement d'employeur);
 - e) pour l'exercice d'une fonction publique: jusqu'à 15 jours par année civile;
 - f) pour se présenter chez un autre employeur, après résiliation des rapports de travail: jusqu'à 2 jours;
 - g) dans des cas justifiables: 5 jours au maximum.

Pour tous les congés planifiables, il sera tenu raisonnablement compte des besoins de l'exploitation.
- 2 Un congé non payé est accordé si les besoins de l'exploitation le permettent. Si les motifs professionnels prévalent, SRG SSR prend à sa charge le paiement des contributions employeur/employé pour maintenir l'affiliation ininterrompue à l'assurance (2^{ème} pilier).
- 3 En cas de naissance d'un enfant, un congé non payé de 12 mois au maximum est accordé sur demande de la mère ou du père. La demande devra être déposée 5 mois au plus tard avant la date présumée de la naissance. A partir de la 3^{ème} année de service, SRG SSR prend à sa charge les contributions employeur versées à la CPS.
- 4 Pour le personnel à volume d'occupation variable, les jours de congé payés donnent droit à un salaire calculé sur la base du revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 mois civils précédents le début de l'absence. Pour les congés non payés, seules s'appliquent les dispositions de l'art. 28, al. 3 CCT.

Art. 29 Congés syndicaux

- 1 Pour l'exercice de leur activité syndicale, les représentant(e)s du SSM bénéficient de congés payés dont les modalités sont spécifiées dans un règlement ad hoc.
- 2 Les membres du SSM ont droit à un congé payé de 1 à 3 heures par année pour participer aux assemblées générales des sections et des groupes.

Art. 30 Salaire

- 1 Le droit au salaire du personnel et la politique salariale de SRG SSR obéissent aux principes d'une rémunération conforme aux exigences, aux prestations et au marché.
- 2 Les unités d'entreprise rémunèrent le personnel selon leurs propres systèmes salariaux. Ces systèmes sont élaborés après consultation du SSM et doivent satisfaire les présents principes ainsi que les conditions-cadres nationales spécifiées en Annexe II CCT.
- 3 La rémunération se compose d'un salaire de fonction (cf. Annexe II, chiffre 4.1 CCT) et d'une composante individuelle variable liée à la prestation. La prise en charge temporaire de tâches d'un niveau supérieur donne droit à une indemnité de fonction.
- 4 Chaque personne a droit à la transparence en ce qui concerne sa situation salariale et peut exiger à tout moment un entretien avec son ou sa supérieur(e) hiérarchique direct(e). En cas de conflit, la possibilité d'intervenir conformément au sens de l'art. 11, al. 4 CCT, est valable.
- 5 Le SSM a droit à la transparence en ce qui concerne la progression salariale, sous réserve de la protection des données. Les modalités sont spécifiées dans l'Annexe II CCT.
- 6 Le salaire est versé sous forme mensuelle (en 13 mensualités) ou horaire (y compris la 13^{ème} mensualité au prorata). L'employeur verse le salaire et les frais sur le compte qui lui a été désigné. Le virement du salaire mensuel a lieu au plus tard le 25 de chaque mois.

Art. 31 Négociations salariales

- 1 Chaque année, les parties contractantes négocient au niveau national le pourcentage de la masse salariale destiné aux mesures salariales prévues pour le personnel sous CCT. Le critère déterminant des négociations salariales est la situation économique de SRG SSR; ce faisant, les parties tiennent compte de la situation de l'emploi et, dans une mesure appropriée, du renchérissement.
- 2 Les parties contractantes fixent le pourcentage d'augmentation générale des salaires applicable dans l'ensemble des unités d'entreprise; la part consacrée au renchérissement doit être indiquée séparément.
- 3 La répartition du pourcentage restant entre la part consacrée à la rémunération des prestations individuelles et celle servant à augmenter les salaires de fonction est de la compétence de chaque unité d'entreprise. Le SSM dispose du droit d'être consulté.
- 4 L'éventuelle augmentation des allocations, indemnités et forfaits prévus par la CCT est décidée au niveau national, dans le cadre des négociations salariales.
- 5 Si les négociations n'aboutissent à aucun accord avant le 31 octobre de l'année en cours, chaque partie peut faire appel à l'instance d'arbitrage.
- 6 Un règlement établit la composition, la procédure et les frais de l'instance d'arbitrage.

Art. 32 Assurances

- 1 Le personnel est assuré contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité auprès de la Caisse de pension SRG SSR (CPS), les personnes à volume d'occupation fixe dans le cadre du plan en primauté des prestations, le personnel à volume d'occupation variable dans le cadre du plan en primauté des cotisations.
- 2 L'employeur assure le personnel contre les accidents professionnels et non professionnels. Un tiers de la prime pour les accidents non professionnels est imputée au personnel. SRG SSR s'engage à négocier avec le SSM une modification de la part imputée au personnel.
- 3 Les conditions d'assurance durant une mission à l'étranger sont spécifiées dans une directive ad hoc.

Art. 33 Droit au salaire en cas de maladie

- 1 La personne frappée sans faute de sa part d'une incapacité de travail complète ou partielle, due à la maladie et justifiée par un certificat médical, a droit aux prestations suivantes:
 - a) le salaire entier durant 6 mois, à la charge de SRG SSR;
 - b) 90 % du salaire durant 18 mois supplémentaires, à la charge d'une assurance perte de gain.
- 2 Les primes de l'assurance perte de gain sont prises en charge par SRG SSR. Les prestations d'assurance seront calculées sur la base du dernier salaire, complété par les indemnités soumises à l'AVS versées durant l'année civile qui a précédé le début de l'incapacité de travail.
- 3 Les prestations éventuelles de l'assurance fédérale invalidité ou de l'assurance militaire vont à l'employeur tant que celui-ci garantit le versement intégral du salaire.
- 4 Le personnel à volume d'occupation variable a droit au salaire entier pour tous les services définitivement convenus dans la période de 14 jours suivant le début de l'incapacité de travail certifiée par le médecin. Pour le reste, les prestations de l'employeur sont calculées sur la base du revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 mois civils précédant le début de l'incapacité de travail.

Art. 34 Droit au salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle

- 1 La personne frappée sans faute de sa part d'une incapacité de travail complète ou partielle, due à un accident ou à une maladie professionnelle et justifiée par un certificat médical, a droit aux prestations suivantes de SRG SSR:
 - a) en cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle au sens de la LAA: le salaire entier durant 12 mois;
 - b) en cas d'accident non professionnel:
le salaire entier durant 6 mois.
- 2 Passé cette période, la personne concernée reçoit les indemnités journalières de l'assurance-accidents qui s'élèvent au plus à 90 % du revenu. Les prestations d'assurance seront calculées sur la base du dernier salaire, complété par les indemnités soumises à l'AVS versées durant l'année civile qui a précédé le début de l'incapacité de travail.
- 3 Les prestations éventuelles de l'assurance fédérale invalidité, de l'assurance militaire ainsi que de l'assurance-accidents obligatoire vont à l'employeur tant que celui-ci garantit le versement intégral du salaire. Cela s'applique aussi aux prestations en responsabilité civile, lorsqu'un tiers est responsable de l'accident.
- 4 Le personnel à volume d'occupation variable a droit au salaire entier pour tous les services définitivement convenus dans la période de 14 jours suivant le début de l'incapacité de travail certifiée par le médecin. Pour le reste, les prestations de l'employeur sont calculées sur la base du revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 mois civils précédant le début de l'incapacité de travail.

Art. 35 Droit au salaire en cas de maternité

- 1 En cas de maternité, la collaboratrice a droit à son salaire entier durant 16 semaines. Si elle fait valoir une incapacité de travail en dehors de cette limite, le droit au salaire est réglé par l'art. 33 CCT.
- 2 Les prestations de l'employeur versées aux collaboratrices à volume d'occupation variable sont calculées sur la base du revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 mois civils précédents le début de l'absence.

Art. 36 Droit au salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile

- 1 La personne tenue par la loi suisse d'accomplir un service militaire, civil ou de protection civile a droit au salaire entier. Les allocations pour perte de gain de la caisse de compensation vont à l'employeur.
- 2 Sont considérés comme service militaire obligatoire l'école de recrues, toutes les écoles de sous-officiers, y compris le paiement des galons, les cours de répétition, les cours complémentaires et les cours de cadres ainsi que le service femmes dans l'Armée, y compris l'école de recrues féminine FDA.

- 3 A l'exception des cours de répétition ou de protection civile, ces prestations sont garanties par l'employeur dans la mesure où la personne demeure au service de SRG SSR pendant les 24 mois qui suivent la période de service militaire concernée. En cas de départ anticipé, SRG SSR réduira ses prestations pro rata temporis pour la part qui excède les prestations prévues par l'art. 324b CO.
- 4 Les prestations de l'employeur versées au personnel à volume d'occupation variable sont calculées sur la base du revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 mois civils précédents le début de l'absence.

Art. 37 Droit au salaire en cas de décès

- 1 L'employeur continue à verser le salaire durant les 3 mois suivant celui du décès lorsque la personne laisse
 - a) un(e) conjoint(e) ou un(e) partenaire;
 - b) un enfant donnant droit à l'allocation pour enfant;
 - c) d'autres personnes pour lesquelles elle remplissait une obligation d'entretien.
- 2 Le salaire des célibataires, veufs/veuves ou divorcé(e)s sans obligation d'entretien au sens de l'art. 37, al. 1^{er} CCT est encore versé pendant un mois à partir du décès.
- 3 Les prestations de l'employeur versées pour le personnel à volume d'occupation variable sont calculées sur la base du revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 mois civils précédents le décès.

Art. 38 Fonds du personnel

Un Fonds du personnel géré paritairement est à la disposition du personnel actif ou retraité de SRG SSR en cas de nécessité. Les demandes d'obtention de prestations peuvent être adressées au service du personnel ou au SSM. Les modalités sont spécifiées dans un règlement ad hoc.

Art. 39 Allocation pour charge d'assistance

- 1 A droit à une allocation pour charge d'assistance de CHF 1'300.-- par an toute personne
 - a) ayant en permanence à sa charge un enfant mineur ou en formation au sens de l'art. 40 CCT;
 - b) dont le conjoint ou la conjointe est durablement empêché(e) d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie ou d'invalidité;
 - c) ayant un proche parent à sa charge.
- 2 L'emploi à temps partiel donne droit à l'allocation pro rata temporis.
- 3 L'allocation versée au personnel à volume d'occupation variable prend la forme d'un supplément au salaire versé. Le montant plein fixé à l'art. 39, al. 1^{er} CCT correspond à un volume annuel de 220 jours ou de 1'760 heures.

Art. 40 Allocation pour enfant

- 1 Toute personne a droit à une allocation pour chacun de ses enfants, à moins que l'allocation ne soit touchée ailleurs. L'allocation est également versée pour tout autre enfant dont la personne assume durablement la charge.
- 2 L'allocation s'élève
 - a) jusqu'à 16 ans révolus:
à CHF 2'590.-- par an
compensation éventuelle du renchérissement en sus;
 - b) de 17 à 18 ans révolus:
à CHF 2'977.-- par an
compensation éventuelle du renchérissement en sus.
 - c) A partir de 18 ans révolus, l'allocation de CHF 2'977.-- n'est plus versée que dans les cas suivants:
 - jusqu'à 20 ans révolus, pour l'enfant dont le revenu du travail est nul ou minime;
 - jusqu'à 25 ans révolus, pour l'enfant qui poursuit sa formation et dont le revenu du travail est nul ou minime, ou qui est incapable de travailler en raison d'une infirmité physique ou mentale.
- 3 Les collaborateurs à temps partiel ont droit à l'allocation pour enfant pro rata temporis. Si aucune allocation complémentaire ne peut être touchée ailleurs, SRG SSR verse l'allocation pleine.
- 4 L'allocation pour enfant versée au personnel à volume d'occupation variable prend la forme d'un supplément au salaire versé. Les montants pleins fixés à l'art. 40, al. 2 CCT correspondent à un volume annuel de 220 jours ou de 1'760 heures. Si aucune allocation complémentaire ne peut être touchée ailleurs, SRG SSR verse l'allocation pleine.
- 5 S'il y a lieu, les collaborateurs touchent la différence entre l'allocation pour enfant (plus élevée) versée par SRG SSR et l'allocation perçue ailleurs.

Art. 41 Allocation de naissance

- 1 La naissance d'un enfant donne droit à une allocation unique de CHF 1'200.--. Cette allocation n'est pas cumulative lorsque les deux parents travaillent à SRG SSR.
- 2 L'allocation de naissance est aussi versée pour l'adoption d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans.
- 3 L'emploi à temps partiel donne droit à l'allocation pro rata temporis.
- 4 L'allocation versée au personnel à volume d'occupation variable est fonction du volume de travail fixé par accord mutuel.

Art. 42 Prime de fidélité

- 1 Le personnel a droit aux primes de fidélité suivantes:
 - pour 10 ans de service accomplis un demi-salaire mensuel
 - pour 20 ans de service accomplis un salaire mensuel
 - pour toute période de 5 ans en sus un salaire mensuel

En cas de dissolution des rapports de travail pour cause de retraite ou d'invalidité, chaque année accomplie en sus des 10 premières années de service donne droit à une part proportionnelle de la prime de fidélité.
- 2 Les années d'engagement avec un contrat de travail SRG SSR (y compris contrat d'apprentissage) comptent comme années de service.
- 3 La prime de fidélité est fonction du taux moyen d'occupation des 5 années précédentes; elle est calculée sur la base du montant du 13^{ème} mois de salaire pour une occupation à temps plein.
- 4 Le personnel à volume d'occupation fixe peut bénéficier d'une demande de congé en lieu et place de la prime en espèces (base: 20 jours ouvrables pour un salaire mensuel). Le choix de la date du congé doit tenir compte des impératifs de l'entreprise. Le congé peut aussi être repoussé de manière à avancer la date de la retraite. D'entente mutuelle, il est possible de prendre ce congé plus tôt. En cas de départ ou de décès, l'avoir est payé sur la base du dernier salaire.
- 5 La prime de fidélité versée au personnel à volume d'occupation variable est fonction du taux moyen d'occupation des 5 dernières années civiles; elle est calculée sur la base de la 13^{ème} partie du salaire annuel pour une occupation à temps plein.
- 6 Les unités d'entreprise sont habilitées à négocier avec le SSM des réglementations qui peuvent être différentes, mais au moins équivalentes.

Art. 43 Frais professionnels

- 1 Les frais professionnels sont remboursés sur la base des coûts effectifs ou, si cela est prévu, sur une base forfaitaire. La couverture complète des frais professionnels effectifs est garantie.
- 2 Les éventuelles règles forfaitaires ainsi que les restrictions par rapport au principe de la couverture complète des frais professionnels (concernant notamment le montant, le lieu, etc.) doivent être négociées avec le SSM à l'échelon des unités d'entreprise.

Art. 44 Redevances de réception radio et télévision

Les redevances de réception radio et télévision sont prises en charge par SRG SSR au terme de la période d'essai. Les règles sont les suivantes:

- a) les personnes à temps plein ont droit à la réception gratuite de la radio et de la télévision;
- b) les personnes à temps partiel travaillant à la radio ont droit à la réception gratuite de la radio;
- c) les personnes à temps partiel travaillant à la télévision, à la Direction générale, à la Direction régionale RTSI ou à Media Services ont droit à la réception gratuite de la télévision.

Art. 45 Délais de congé

- 1 Durant la période d'essai, les rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée peuvent être résiliés à tout moment pour la fin de la semaine qui suit. Les 3 premiers mois de l'engagement comptent comme période d'essai.
- 2 Passé la période d'essai, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de
 - 1 mois pendant la 1^{ère} et la 2^{ème} année d'engagement;
 - 3 mois à partir de la 3^{ème} année d'engagement;
 - 6 mois à partir de la 15^{ème} année d'engagement, pour autant que la personne ait 50 ans révolus.

Art. 46 Protection en cas de licenciement

- 1 A partir de 10 ans de service, le licenciement éventuel doit être précédé d'une concertation entre les partenaires sociaux à l'échelon de la direction de l'unité d'entreprise, en vue d'étudier les mesures alternatives envisageables (recyclage, nouvelle affectation au sein de l'entreprise, retraite anticipée etc.). La personne concernée peut y renoncer.
- 2 L'employeur doit motiver par écrit la résiliation des rapports de travail de durée indéterminée. Seuls des éléments figurant dans le dossier personnel peuvent servir à motiver un licenciement dû au non-respect de dispositions contractuelles ou à des prestations insuffisantes.
- 3 La personne licenciée peut faire opposition auprès du directeur ou de la directrice dans un délai de 30 jours après avoir reçu la lettre de licenciement. Elle a le droit de se faire entendre et de se faire assister.
- 4 Si le licenciement est annulé, les rapports de travail continuent aux mêmes conditions.
- 5 En cas de licenciement à partir de la 3^{ème} année de service, SRG SSR verse durant 3 mois à la personne qui n'a pas retrouvé d'emploi la différence entre les prestations de l'assurance-chômage et le dernier salaire perçu. Pour le personnel à volume d'occupation variable, on se réfère au revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 derniers mois civils.
- 6 En cas de licenciement suite à la suppression du poste de travail en raison des contraintes de l'entreprise, SRG SSR verse pendant un an à la personne qui n'a pas retrouvé d'emploi la différence entre les prestations de l'assurance-chômage et le dernier salaire perçu, et ce dès la deuxième année de service. Pour le personnel à volume d'occupation variable, on se réfère au revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 derniers mois civils.
- 7 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au licenciement avec effet immédiat.

Art. 47 Indemnité de départ

- 1 Le droit à l'indemnité de départ en cas de licenciement commence à 40 ans révolus. Le montant de l'indemnité de départ correspond à 6 mois de salaire pour 10 ans de service accomplis et ininterrompus. Pour chaque année de service en plus, il s'y ajoute un salaire mensuel; l'indemnité totale ne peut excéder 12 mois de salaire.
- 2 Les années d'engagement sous CCT et contrat de cadre comptent comme années de service.
- 3 L'indemnité de départ est calculée à partir du taux moyen d'occupation des 5 dernières années. Une réduction du temps de travail, sur ordre de l'employeur, donne droit à l'indemnité de départ au prorata.
- 4 Si le licenciement est principalement imputable à la personne concernée ou s'il est prononcé avec effet immédiat, l'indemnité de départ n'est pas due. Elle n'est pas due non plus si la résiliation des rapports de travail par l'employeur vaut à la personne licenciée une rente de la CPS ou une prestation équivalente (cf. art. 48, al. 1^{er}, lettre a CCT).
- 5 L'indemnité de départ versée au personnel à volume d'occupation variable est calculée en fonction du taux moyen d'occupation des 5 dernières années civiles. La base est constituée par la 12^{ème} partie du salaire annuel pour une occupation à plein temps. La réduction du volume de travail annuellement convenu ne justifie le versement d'une indemnité de départ pour la part supprimée que lorsqu'elle implique le passage de la CCT à un autre contrat de travail.
- 6 Le cercle des ayants droit n'est pas déterminant pour un éventuel plan social.

Art. 48 Prestations pour les anciens assurés CFP en cas de licenciement; régime transitoire

- 1 SRG SSR garantit un régime transitoire prévoyant les prestations suivantes en cas de résiliation des rapports de travail par l'employeur:
 - a) pour les personnes qui comptaient, le 1.1.1995, au moins 19 années de cotisations à la CFP:
une indemnité en capital correspondant au calcul de la rente selon l'art. 32 des statuts CFP, compte tenu de la réserve mathématique;
 - b) pour les personnes ayant atteint l'âge de 40 ans révolus le 1.1.1995 et qui comptaient moins de 19, mais au moins 15 années de cotisations à la CFP:
une indemnité en capital équivalant à 100 % du gain assuré, octroyée en sus d'une éventuelle indemnité de départ selon art. 47 CCT;
- 2 Le licenciement avec effet immédiat est le seul cas dans lequel la prestation prévue à l'art. 48, al. 1^{er}, lettre a CCT n'est pas due. La prestation selon art. 48, al. 1^{er}, lettre b CCT n'est pas versée si le licenciement est principalement imputable à la personne concernée.

Art. 49 **Licenciement immédiat**

La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs reste réservée (art. 337 ss. CO).

Art. 50 **Retraite**

- 1 Les rapports de travail prennent fin en règle générale le dernier jour du mois du 62^{ème} anniversaire.
- 2 Entre son 60^{ème} et son 65^{ème} anniversaire, toute personne peut obtenir de prendre sa retraite pour la fin d'un mois. L'employeur doit être informé de cette intention au moins 6 mois à l'avance.

Art. 51 Définition des droits de participation

- 1 Le droit du SSM d'être informé couvre le droit à une information complète en temps utile sur toutes les affaires touchant le personnel de SRG SSR et dont la connaissance lui est nécessaire pour accomplir de façon satisfaisante ses tâches de partenaire social.
- 2 Le droit du SSM d'être consulté couvre le droit d'être entendu et de discuter un objet relevant du droit à la consultation avant que SRG SSR ne prenne une décision sur celui-ci, ainsi que le droit d'obtenir une motivation lorsque la décision ne tient pas compte de ses objections.
- 3 Le droit du SSM de co-décider couvre le droit de négocier. Les parties contractantes sont tenues de rechercher, ainsi que l'exigent la loyauté et la confiance réciproque, des solutions répondant aux intérêts du personnel et de l'entreprise. En l'absence d'accord entre les parties, la situation précédant la négociation est maintenue, pour autant que la loi ou des contrats ne prévoient pas une conséquence juridique différente.

Art. 52 Commission Partenariat social et Conciliation

- 1 Afin d'assurer leur collaboration permanente, l'accomplissement de leur devoir de négociation et la conciliation, les parties contractantes instituent à l'échelon national une Commission Partenariat social et Conciliation (CPC) permanente dont la composition est paritaire.
- 2 Les tâches suivantes incombent à la CPC:
 - a) échange d'informations entre partenaires sociaux, pour parler et négocier entre les parties à l'échelon national;
 - b) adoption des règlements prévus par la CCT et devant être signés par les parties, y compris définition de la démarche à suivre;
 - c) conciliation de litiges de nature obligationnelle.
- 3 Les détails relatifs à la composition et la manière de travailler de la CPC sont spécifiés dans un règlement à signer par les parties avant l'entrée en vigueur de la CCT.

Art. 53 Rapports entre les parties contractantes à l'échelon national

- 1 Les rapports entre les parties contractantes à l'échelon national sont institutionnalisés au sein de la CPC, dont le règlement fait foi.
- 2 Le SSM a droit à une information complète en temps utile sur toutes les affaires touchant le personnel et dont la connaissance est nécessaire au bon fonctionnement du partenariat social. Une fois par an, SRG SSR informe le SSM sur ses objectifs d'entreprise. Elle le fait également sur demande. Elle met les budgets approuvés à la disposition de la personne de confiance désignée par le SSM. SRG SSR informe au moins une fois par an le SSM sur la marche des affaires et ses conséquences sur l'emploi et le personnel. La personne de confiance du SSM est tenue au respect du devoir de discrétion conformément à l'art. 14 de la loi sur la participation.

- 3 Le Comité de direction de SRG SSR et une délégation du SSM se réunissent au moins une fois par an pour un entretien d'ordre général sur la situation de SRG SSR dans les domaines politique, juridique, économique et concernant l'entreprise elle-même.
- 4 Une délégation de SRG SSR composée du ou de la responsable des ressources humaines de la Direction générale ainsi que des chef(fe)s du personnel de toutes les unités d'entreprise et une délégation du SSM se réunissent au moins deux fois par an pour faire le point de la situation.
- 5 Un ou une représentant(e) du SSM participe de droit, en qualité d'expert(e), avec voix consultative, aux séances du Conseil central SRG SSR. Les modalités sont spécifiées dans le règlement de gestion de SRG SSR.
- 6 Le SSM peut demander à être entendu par le Comité du Conseil central SRG SSR lorsque celui-ci examine des questions générales de politique du personnel intéressant toute l'entreprise. En lieu et place, la présidence peut demander un préavis écrit. Le SSM sera informé, avant les séances du Comité, de l'inscription de tels objets à l'ordre du jour.
- 7 La participation exercée conformément à l'art. 6 CCT n'empiète pas sur l'activité syndicale du SSM.

Art. 54 Rapports entre les parties contractantes à l'échelon des unités d'entreprise

- 1 Les rapports entre les parties contractantes sont institutionnalisés à l'échelon de l'unité d'entreprise (y compris Media Services). Les procédures, tâches et compétences (notamment l'obligation de dresser un procès-verbal, les délais de convocation et la participation de personnes en mesure de décider) sont convenues entre les parties.
- 2 En cas de litige entre les parties contractantes relevant de la partie obligationnelle de la CCT, une solution sera recherchée au niveau de l'unité d'entreprise avant de saisir la CPC.
- 3 Le SSM a droit à une information complète en temps utile sur toutes les affaires touchant le personnel et dont la connaissance est nécessaire au bon fonctionnement du partenariat social. Une fois par an ou sur demande, l'unité d'entreprise informe le SSM de ses objectifs d'entreprise et des conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et le personnel.
- 4 Chaque unité d'entreprise institue une commission (à laquelle participent des représentant(e)s du SSM avec droit de consultation) chargée de veiller au respect et à l'application des dispositions légales en matière de protection de la santé et de sécurité au travail (y compris la prévention). L'unité d'entreprise peut également confier cette tâche à une commission déjà existante. Un règlement national fixe les tâches desdites commissions. L'employeur met à disposition les ressources nécessaires.

- 5 Lorsqu'il est décidé concrètement
- de fermer, déplacer ou concentrer des départements ou des unités d'organisation d'importance comparable ou
 - d'introduire des innovations techniques importantes ayant des répercussions sur le personnel,

l'employeur est tenu d'en informer le SSM en temps utile. Cette information reste strictement confidentielle tant que le personnel n'a pas été mis au courant. Les parties contractantes décident d'un commun accord du moment où cette information sera communiquée aux personnes intéressées.

- 6 Toutes les mesures touchant à la politique du personnel telles que maintien ou résiliation des rapports de travail, changement de domicile, déplacement de la production à l'extérieur de SRG SSR et plans sociaux qui résultent de décisions relevant de l'art. 54, al. 5 CCT doivent faire l'objet de négociations entre l'employeur et le SSM. Les éventuels plans sociaux touchant plusieurs unités d'entreprise doivent être négociés au niveau national.

Art. 55 Paix du travail et devoir de négociier

- 1 La paix du travail illimitée doit être maintenue pendant la durée de la CCT. Tout moyen de lutte tel que le boycott, la grève ou le lock-out est interdit, même si le conflit ne se rapporte pas à la CCT.
- 2 L'employeur s'engage à ne fournir ni directement ni indirectement des productions ou du personnel à des organismes de radio et de télévision étrangers pour les aider à surmonter une grève de leur personnel. Sont exceptées les productions à assurer en vertu d'accords contractuels ou en raison des usages internationaux.
- 3 SRG SSR et le SSM s'engagent à négocier tout ce qui a trait aux conditions générales de travail et aux rapports entre les parties contractantes.

Art. 56 Application de la CCT

Les parties contractantes veillent à l'observation loyale de la CCT en général et dans chaque cas particulier. Elles sont tenues de se signaler les abus et, lorsqu'elles ne peuvent intervenir elles-mêmes, de requérir les concours nécessaires.

Art. 57 Tribunal arbitral de la CCT

- 1 Il appartient à un Tribunal arbitral compétent en matière de litiges concernant l'application de la CCT de:
- a) trancher les litiges de nature obligationnelle entre les parties contractantes;
 - b) trancher les litiges de nature normative entre employeur et collaborateurs.

- 2 Les litiges de nature obligationnelle peuvent être soumis au Tribunal arbitral de la CCT, si la conciliation au sein de la CPC a définitivement échoué. Dans de tels cas, le recours aux tribunaux ordinaires est exclu.
- 3 Les litiges de nature normative entre employeur et collaborateurs qui concernent la conclusion et le contenu du contrat de travail individuel soumis à la CCT ainsi que la cessation des rapports de travail, peuvent être soumis au Tribunal arbitral s'il est définitivement établi qu'un accord n'a pas pu être trouvé dans l'unité d'entreprise concernée et que la partie plaignante ne préfère pas recourir aux tribunaux ordinaires. Si la personne concernée choisit la voie du Tribunal arbitral, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas CHF 30'000.--, ni taxe ni frais de Tribunal arbitral ne pourront lui être imputés. Les frais afférents sont à la charge de SRG SSR.
- 4 Un règlement négocié paritairement et signé par les parties établit le siège, la composition, la procédure et les détails concernant les compétences du Tribunal arbitral.

Art. 58 Annexes et règlements CCT

- 1 Les annexes complètent la CCT et en font partie intégrante. Elles sont négociées et signées en même temps que la CCT qui comporte les annexes suivantes:

Annexe I: Dispositions sur le temps de travail
Annexe II: Conditions-cadres pour les systèmes salariaux des unités d'entreprise
Annexe III: Dispositions spécifiques aux stagiaires

Les dispositions desdites annexes complètent pour les personnes concernées les normes du contrat-cadre.
- 2 Les règlements sont des compléments et des dispositions d'application de la CCT. Ils sont négociés et signés par les parties contractantes. La CCT prévoit les règlements suivants:
 - Fonds de créativité et Fonds d'encouragement (art. 20 CCT)
 - Crédit retraite et congé compensatoire (art. 26 CCT)
 - Congés syndicaux (art. 29 CCT)
 - Instance d'arbitrage pour négociations salariales (art. 31 CCT)
 - Fonds du personnel (art. 38 CCT)
 - Commission Partenariat social et Conciliation (art. 52 CCT)
 - Commissions sur la protection de la santé et la sécurité au travail (art. 54 CCT)
 - Tribunal arbitral de la CCT (art. 57 CCT)
- 3 D'éventuels autres règlements ou dispositions de caractère national nécessaires à l'application de la CCT doivent être soumis à la Commission nationale Partenariat social et Concertation.

Art. 59 Durée de la CCT

- 1 La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et remplace, à compter de cette date, la Convention collective de travail du 31 décembre 2000 (CCT 2001).
- 2 La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2007.

Art. 60 Nouvelle situation

Si de nouvelles conditions liées à l'économie, à la politique de l'entreprise ou si des dispositions légales, notamment la révision de la LRTV, nécessitent une modification de la CCT pendant la durée de validité susmentionnée, les parties contractantes engagent des pourparlers afin de décider des adaptations imposées par la nouvelle situation. Les dispositions de la présente CCT s'appliquent jusqu'à ce que les pourparlers soient achevés.

SOCIÉTÉ SUISSE DE RADIODIFFUSION ET TÉLÉVISION (SRG SSR idée suisse)

Le Président

Le Directeur général

Jean-Bernard Münch

Armin Walpen

SYNDICAT SUISSE DES MASS MÉDIA (SSM)

La Présidente centrale

Le Secrétaire central

Barbara Büttner

Stephan Ruppen

Berne, le 31 décembre 2003 RH SRG SSR
(Traduction SRG SSR; le texte allemand fait foi)

Annexe I: Dispositions sur le temps de travail

Annexe II: Conditions-cadres pour les systèmes salariaux des unités d'entreprise

Annexe III: Dispositions spécifiques aux stagiaires

Annexe I Dispositions sur le temps de travail

A. Personnel planifié à l'heure **41**

1	Décompte du temps de travail	41
2	Planification du temps de travail	41
3	Heures supplémentaires et travail supplémentaire	41
4	Indemnités et bonus-temps pour travail à des heures irrégulières	42

B. Personnel non planifié à l'heure **44**

1	Planification du temps de travail	44
2	Décompte du temps de travail	44
3	Jours supplémentaires	44
4	Forfait pour travail à des heures irrégulières	45

C. Horaire flexible (HF) **46**

1	Temps de travail	46
2	Solde HF	46
3	Surplus de travail quotidien et heures supplémentaires	46
4	Indemnité et bonus-temps pour travail à des heures irrégulières	47

D. Volume d'occupation variable **48**

1	Champ d'application	48
2	Accord sur le volume annuel d'occupation	48
3	Services	48
4	Jours de repos et jours fériés	49
5	Indemnité pour travail à des heures irrégulières	49

A. Personnel planifié à l'heure**1 Décompte du temps de travail**

- 1.1 Les heures fournies comptent comme temps de travail, sous réserve des réglementations concernant le minimum requis et le service de pleine nuit (cf. art. 22 et 23 CCT).
- 1.2 La durée du temps du travail du personnel à volume d'occupation fixe se calcule sur la base du mois civil (horaire mensuel dû). Pour le personnel à temps partiel avec un volume d'occupation fixe, l'horaire mensuel dû se calcule au prorata.
- 1.3 La durée quotidienne du travail est de 8 heures. Les interruptions qui, additionnées, totalisent plus de 2 heures et qui ne sont pas considérées comme repos quotidien, comptent à partir de ce seuil, comme temps de travail.
- 1.4 Pour le personnel à temps plein et à temps partiel, les heures de travail qui dépassent les 8 heures quotidiennes constituent le surplus de travail quotidien.

2 Planification du temps de travail

- 2.1 Les jours de travail et de repos, de même que les jours fériés et jours de compensation doivent être communiqués 14 jours civils à l'avance (plan de travail). Les déplacements comprenant des nuitées seront communiqués en même temps que le plan de travail.
- 2.2 Les horaires de travail doivent être communiqués 14 jours civils à l'avance (plan de service).
- 2.3 Une journée de travail complète donne droit au minimum à une pause de 60 minutes ininterrompues. Cette pause ne peut être ajoutée en fin d'horaire.
- 2.4 Si un service planifié n'a pas lieu, la personne doit se tenir à disposition pour accomplir un autre travail dans les limites de l'horaire fixé initialement par le plan de service. Si aucun travail ne lui est assigné, 4 heures de travail lui sont créditées (minimum requis). Si elle travaille, la personne concernée se voit créditer son temps de travail effectif, mais au moins 4 heures.
- 2.5 En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le plan de service est suspendu: les samedis, dimanches et jours fériés officiels sont alors considérés comme des jours de repos pris, même s'ils étaient planifiés comme jours de travail. Les jours de repos planifiés du lundi au vendredi comptent en revanche comme des jours de maladie ou d'accident.
- 2.6 Les heures négatives imputables à l'employeur sont annulées à la fin du mois.
- 2.7 Les dispositions des chiffres 2.4, 2.5 et 2.6, Annexe I/A CCT ne s'appliquent pas au personnel à volume d'occupation variable.

3 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

- 3.1 On entend par heures supplémentaires les heures de travail fournies dépassant l'horaire mensuel dû. Les heures supplémentaires sont calculées chaque mois sur la base du surplus de travail quotidien, déduction faite des heures négatives.

- 3.2 Le travail supplémentaire ne doit pas dépasser le nombre de 140 par année civile. Sont prises en considération pour le calcul, les heures dépassant un total hebdomadaire de 54 heures. La moyenne de 50 heures sur trois semaines doit être respectée.
- 3.3 Les heures supplémentaires doivent être en principe compensées en temps durant l'année en cours. La compensation ne peut s'opérer que par jour entier ou, lorsque la personne concernée est d'accord, par demi-journée et même par heures si elle le demande.
- 3.4 Les demandes de compensation d'heures supplémentaires doivent être prises en considération par l'employeur en fonction des besoins de l'exploitation. L'employeur a cependant le droit d'ordonner la compensation des heures supplémentaires qui dépassent un solde pendant de 40 heures.
- 3.5 Le décompte final des heures supplémentaires est arrêté une fois par an. Toutes les heures supplémentaires accumulées à cette date sont payées, reportées en totalité ou en partie, ou créditées sur le compte "congé compensatoire" ou "crédit retraite". La clé de répartition est fixée d'un commun accord. A défaut, les heures supplémentaires sont payées. Si la personne concernée le demande, 40 heures supplémentaires au maximum peuvent être reportées à compte nouveau; il y a lieu de les compenser jusqu'au prochain décompte annuel.
- 3.6 Les dispositions du chiffre 3, Annexe I/A CCT ne s'appliquent pas au personnel à volume d'occupation variable.

4 Indemnités et bonus-temps pour travail à des heures irrégulières

4.1 Indemnités versées pour service à des heures irrégulières:

- | | |
|---|---------------------|
| - Surplus de travail quotidien (TMA) | CHF 11.00 par heure |
| - Service de nuit (20h00 - 07h00) | CHF 11.00 par heure |
| - Service le dimanche ou un jour férié officiel (00h00 - 24h00) | CHF 11.00 par heure |
| - Modification du plan de service | CHF 8.70 par heure |
| - Travail un jour de repos (RTE) | CHF 84.00 par jour |

4.2 Le droit aux indemnités est réglé par les dispositions suivantes:

a) **TMA**

L'indemnité TMA est versée sur les heures de travail dépassant les 8 heures quotidiennes (s'applique aussi aux temps partiels). Toute heure entamée donne droit à la TMA pro rata temporis.

b) **Indemnités pour service de nuit, le dimanche ou un jour férié officiel**

Ces indemnités sont accordées sur le temps de travail effectif (voyages compris). Toute heure entamée donne droit à l'indemnité pro rata temporis.

c) Indemnité pour modification du plan de service

Les modifications du plan de service communiquées moins de 7 jours à l'avance donnent droit à l'indemnité pour les services en Suisse lorsqu'elles avancent le début du travail ou retardent la fin de la journée de travail de plus de 30 minutes. Toute heure entamée donne droit à l'indemnité pro rata temporis.

d) RTE

L'indemnité RTE est versée pour tout jour de repos, jour férié, de vacances ou de compensation inscrit au plan de service puis supprimé. Si la personne concernée a demandé à travailler durant l'un des jours précités, elle n'a pas droit à cette indemnité.

4.3 Bonus-temps

Le droit au bonus-temps de 25 % est réglé par les dispositions suivantes:

a) Personnel à temps plein

Le bonus-temps est octroyé sur toutes les heures dépassant les 8 heures quotidiennes dues. Toute heure entamée donne droit au bonus pro rata temporis.

b) Personnel à temps partiel avec volume d'occupation fixe

Le bonus-temps est octroyé sur toutes les heures de travail ordonnées dépassant l'horaire mensuel dû fixé dans le contrat.

Le bonus-temps n'est pas pris en compte pour la compensation des heures négatives et il est crédité sur le compte "congé compensatoire" ou "crédit retraite".

4.4 Le bonus-temps et les indemnités versées pour le travail effectué à des heures irrégulières sont cumulables.

B. Personnel non planifié à l'heure**1 Planification du temps de travail**

- 1.1 Le temps de travail est planifié par journée et demi-journée, sur la base de 8 heures quotidiennes.
- 1.2 Dans le cadre du volume de travail fixé avec le ou la supérieur(e) hiérarchique direct(e), le temps de travail lors des jours de préparation d'une émission peut être aménagé librement. Il y a lieu de trouver un accord concernant la présence sur le lieu de travail et les moyens d'être joint.
- 1.3 Les jours de production ordonnés doivent être communiqués au plus tard 14 jours civils à l'avance.

Si un service planifié n'a pas lieu, la personne doit se tenir à disposition pour accomplir un autre travail dans le cadre de l'horaire fixé initialement. Si aucun travail ne lui est assigné, 4 heures de travail lui sont créditées (minimum requis). Si elle travaille, la personne concernée se voit créditer son temps de travail effectif, mais au moins 4 heures.

2 Décompte du temps de travail

- 2.1 Les journées et demi-journées de travail convenues pour la préparation des émissions doivent correspondre au volume prévisible de travail et comptent comme temps de travail. Tout surplus de travail nécessaire et attesté compte également comme temps de travail.
- 2.2 Le temps de travail effectué les jours de participation à la production d'émission correspond aux heures effectivement fournies; sous réserve des dispositions concernant le minimum requis et le travail de pleine nuit (cf. art. 22 et 23 CCT).
- 2.3 Les jours de préparation convenus et les heures effectives de travail lors des jours de production sont consignés chaque mois dans le rapport d'activité qui doit être visé par le ou la supérieur(e) hiérarchique direct(e).

3 Jours supplémentaires

- 3.1 Les jours/heures effectués en plus du temps de travail mensuel convenu comptent comme jours supplémentaires. Ils peuvent être compensés jusqu'au prochain décompte annuel. L'année civile ne doit pas compter plus de 17,5 jours supplémentaires.
- 3.2 Les jours supplémentaires sont crédités d'un bonus-temps de 25 %. Le bonus-temps est crédité sur le compte "congé compensatoire" ou "crédit retraite".
- 3.3 Le décompte final des jours supplémentaires est arrêté une fois par année. Tous les jours supplémentaires accumulés à cette date sont payés, reportés en totalité ou en partie, ou encore crédités sur le compte "congé compensatoire" ou "crédit retraite". La clé de répartition est fixée d'un commun accord. A défaut, les jours supplémentaires sont payés. La personne concernée peut demander le report de 5 jours supplémentaires au maximum à compte nouveau; il y a lieu de les compenser jusqu'au prochain décompte annuel.

- 3.4 Les dispositions de l'Annexe I/B, chiffre 3 CCT ne s'appliquent pas au personnel à volume d'occupation variable.

4 Forfait pour travail à des heures irrégulières

- 4.1 En lieu et place des indemnités pour travail à des heures irrégulières, le personnel concerné touche un forfait dont le montant correspond à la fréquence de l'irrégularité:
- CHF 3'564.-- par an pour une fréquence moyenne
 - CHF 4'178.-- par an pour une fréquence élevée.
- 4.2 La répartition du personnel entre les deux catégories relève de l'unité d'entreprise.
- 4.3 L'emploi à temps partiel donne droit au forfait pro rata temporis.
- 4.4 Le forfait versé au personnel à volume d'occupation variable prend la forme d'un supplément au salaire versé. Les montants pleins indiqués à l'Annexe I/B, chiffre 4.1 CCT correspondent à un volume de 220 jours ou de 1'760 heures par an.

C. Horaire flexible (HF)

En accord avec le SSM, les unités d'entreprise spécifient les règles d'application de l'horaire flexible (HF), sur la base des dispositions-cadres nationales ci-après. Les dispositions de l'Annexe I/C CCT ne s'appliquent pas au personnel à volume d'occupation variable.

1 Temps de travail

- 1.1 Le temps de travail à accomplir chaque mois est désigné sous le terme "heures dues". Compte tenu des jours de repos et jours fériés, les heures dues se calculent sur la base d'une durée de travail quotidienne de 8 heures pour le personnel à temps plein; elles doivent être annoncées chaque mois à l'avance. Pour le personnel à temps partiel, on se réfère à l'horaire quotidien spécifié.
- 1.2 Le temps de travail quotidien se compose de périodes fixes et de périodes variables.
- 1.3 La journée de travail va de 07h00 à 20h00, et compte 13 heures. Les périodes fixes sont négociées à l'échelon de chaque unité d'entreprise et comptent au maximum 5 heures. La journée de travail du personnel à temps partiel est adaptée au prorata.

2 Solde HF

- 2.1 Le solde HF correspond à la différence mensuelle entre les heures dues et les heures effectivement fournies, compte tenu des absences. Il ne peut être supérieur à 48 heures ou inférieur à 24 heures. Les heures dépassant le solde HF positif de 48 heures se prescrivent à la fin du mois.
- 2.2 D'entente avec le ou la supérieur(e) hiérarchique direct(e), le solde HF peut être compensé.
- 2.3 Le solde HF et les heures supplémentaires constituent des comptes séparés.

3 Surplus de travail quotidien et heures supplémentaires

- 3.1 On entend par surplus de travail quotidien les heures de travail expressément ordonnées par le ou la supérieur(e) hiérarchique direct(e) qui dépassent les 8 heures quotidiennes ou qui doivent être fournies en dehors de la journée de travail (pas de cumul).

On ne parle pas de surplus de travail quotidien expressément ordonné lorsque ce travail a été fixé par le ou la supérieur(e) de manière exceptionnelle - en projection annuelle - et avec l'accord du collaborateur.
- 3.2 L'indemnité (TMA) et le bonus-temps sur le surplus de travail quotidien selon l'Annexe I/C, chiffre 3.1 CCT obéissent aux règles établies pour le personnel planifié à l'heure (cf. Annexe I/A, chiffre 4 CCT). Les heures ordonnées en dehors de la journée de travail, mais qui ne dépassent pas les 8 heures quotidiennes, donnent seulement droit à la TMA.
- 3.3 Les heures en surplus serviront le cas échéant à réduire un solde HF négatif. Les heures subsistant en fin de mois sont réputées heures supplémentaires. Leur compensation s'effectue selon les dispositions applicables au personnel planifié à l'heure (cf. Annexe I/A, chiffres 3.3 - 3.5 CCT).

- 4 Indemnité et bonus-temps pour travail à des heures irrégulières**
- 4.1 L'indemnisation du travail de nuit obéit aux règles spécifiées pour le personnel planifié à l'heure (cf. Annexe I/A, chiffre 4 CCT).
- 4.2 Les heures travaillées le samedi, le dimanche ou un jour férié officiel donnent droit au bonus-temps de 25 %.

D. Volume d'occupation variable**1 Champ d'application**

- 1.1 Les présentes dispositions s'appliquent au personnel à temps partiel dont le volume d'occupation annuel est variable et fixé par accord mutuel. Le nombre de services peut changer d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre.
- 1.2 Le personnel à volume d'occupation variable est rattaché à la catégorie A (personnel planifié à l'heure) ou B (personnel non planifié à l'heure). Sont applicables les dispositions de l'annexe correspondante.
- 1.3 Les contrats destinés aux personnes à volume d'occupation variable (selon art. 2, al. 3, lettre b CCT), qui travaillent moins de 8 heures par service ou par jour, ne sont remis à certains groupes professionnels, fonctions ou personnes que dans des cas justifiés. La remise de ces contrats est négociée entre l'UE et le SSM.

2 Accord sur le volume annuel d'occupation

- 2.1 Le volume annuel d'occupation est spécifié par le contrat de travail. Les modifications pour l'année suivante doivent être convenues jusqu'au 30 septembre. L'accord porte sur
 - a) le nombre de jours de travail garantis et leur répartition probable sur l'année, avec mention des périodes sans travail et du nombre au prorata de jours de repos et jours fériés;
 - b) le mode de rémunération.
- 2.2 L'accord concernant le volume d'occupation fait partie intégrante du contrat de travail.

3 Services

- 3.1 Les services sont convenus au cas par cas, en règle générale 14 jours à l'avance, en tenant compte de la répartition des jours de repos mensuels.
- 3.2 Un protocole d'occupation est établi en vue du contrôle des jours et des heures de travail effectif. Il renseigne aussi sur les services que la personne a refusés.
- 3.3 Les jours et heures de travail refusés réduisent d'autant la garantie d'occupation. Aucune réduction de la garantie d'occupation n'intervient si des services sont refusés dans une période convenue comme étant libre de tout travail, et cela même à court terme.
- 3.4 Les services convenus de manière ferme, mais supprimés pour des raisons imputables à l'employeur, comptent comme jours ou heures de travail, dans la mesure où l'employeur n'a pas de service de remplacement à proposer dans la planification initiale.
- 3.5 Le personnel appartenant à la catégorie A (planifié à l'heure) reçoit pour les heures effectuées en sus de la garantie annuelle d'occupation convenue (volume en heures) un supplément de salaire de 8 %.

3.6 Le personnel appartenant à la catégorie B (non planifié à l'heure) reçoit pour les jours effectués en sus de la garantie annuelle d'occupation convenue un supplément de salaire de 4 %.

4 Jours de repos et jours fériés

Les jours de repos et jours fériés sont compris dans la rémunération au cachet ou à l'heure.

5 Indemnité pour travail à des heures irrégulières

Le travail à des heures irrégulières est indemnisé conformément aux dispositions applicables à la catégorie de personnel considérée.

Annexe II Conditions-cadres pour les systèmes salariaux des unités d'entreprise

SRG SSR garantit une rémunération conforme au profil des postes, aux prestations fournies et aux conditions du marché. La présente annexe concrétise l'art. 30 de la CCT et établit de manière définitive le cadre national pour les systèmes salariaux des unités d'entreprise.

1. Fonctions-clés	53
2. Familles de fonctions	54
3. Rattachement à une fonction-clé et à une famille de fonctions	54
4. Composantes salariales et modes de rémunération	54
4.1 Définitions	54
4.2 Salaire de fonction	54
4.3 Composante liée à la prestation	55
4.4 Indemnités de fonction	55
4.5 Modes de rémunération	55
5. Transparence à l'égard du SSM	56

1 Fonctions-clés

1.1 Les fonctions-clés sont des fonctions qui se distinguent nettement des autres par leur contenu, les exigences qui leur sont propres ainsi que leur structure et leur caractère. Elles sont nécessaires d'un point de vue organisationnel afin que les tâches puissent être accomplies efficacement. Les unités d'entreprise déterminent les fonctions-clés.

1.2 Les fonctions-clés sont évaluées conformément au système OGS valable dans toute l'entreprise, selon les critères suivants:

A - Exigences professionnelles

Connaissances et expériences exigées dans le domaine professionnel et spécifique à l'entreprise;

B - Exigences en matière de direction et d'organisation

Connaissances et expériences exigées pour la direction et l'organisation du domaine confié à la personne;

C - Champ de résolution des problèmes

Complexité des problèmes à résoudre, depuis l'identification du problème jusqu'à la prise de décision, en passant par le traitement du problème;

D - Champ de responsabilités

Etendue du champ des responsabilités liées à la fonction dans l'entreprise et nature de l'influence dans ce domaine;

E - Champ de compétences

Importance de la structure à l'intérieur de laquelle la fonction permet d'opérer librement, compte tenu des limites imposées;

F - Contrainte physique

Contrainte due au déplacement d'objets exigeant une grande mobilité, et aux efforts physiques;

G - Perturbations

Facteurs d'environnement gênants, perturbants ou de nature à porter atteinte à la santé.

1.3 Les unités d'entreprise peuvent, en consultant le SSM (art. 51, al. 2 CCT), modifier le système d'évaluation choisi. Elles n'ont pas le droit de supprimer des critères, d'en ajouter ou d'en modifier la pondération.

1.4 Les unités d'entreprise évaluent les fonctions-clés en consultant le SSM (art 51, al. 2 CCT), des représentant(e)s du SSM faisant partie des équipes d'évaluation. Le SSM peut soumettre des propositions de réexamen à l'équipe d'évaluation.

1.5 La valeur de la fonction-clé est exprimée en points et sert de base au calcul du salaire de référence (Annexe II, chiffre 4.1 CCT). Le salaire de référence de la fonction-clé est une valeur technique et non pas un salaire à atteindre automatiquement ou dans un certain délai.

2 Famille de fonctions

- 2.1 Les unités d'entreprise peuvent, en consultant le SSM (art. 51, al. 2 CCT) regrouper des fonctions-clés apparentées et former des familles de fonctions. Sont considérées "apparentées" les fonctions-clés qui peuvent être incluses dans un profil professionnel ou un groupe professionnel spécifique.
- 2.2 La valeur en points de la fonction-clé la plus élevée d'une famille de fonctions peut dépasser au maximum de 50 % la valeur de la fonction-clé la moins élevée de la famille concernée. La valeur en points de la fonction-clé la moins élevée d'une famille de fonctions est définie selon la CCT 1995/97.

3 Rattachement à une fonction-clé et à une famille de fonctions

Les supérieurs hiérarchiques rattachent chaque personne à une fonction-clé et, pour autant qu'il en existe une, à une famille de fonctions, selon les activités que la personne concernée sera appelée à prendre en charge. Le SSM ne dispose pas de droit de consultation en la matière. Le personnel peut faire réexaminer son rattachement par l'échelon supérieur au responsable hiérarchique.

4 Composantes salariales et modes de rémunération**4.1 Définitions****Salaire de référence**

Le salaire de référence reflète la valeur de la fonction-clé. Il représente une valeur technique et non pas un salaire à atteindre automatiquement ou dans un certain délai.

Salaire de fonction

Le salaire de fonction est le salaire individuel qui rémunère l'exercice de la fonction.

Salaire minimum

Le salaire minimum correspond à la valeur en francs minimale de la fonction-clé. Il s'élève à 70% au moins de la valeur en francs établie par la courbe salariale 1997 de chaque unité d'entreprise pour chaque fonction-clé.

4.2 Salaire de fonction

- 1 Le salaire de fonction dépend des exigences professionnelles, de la prestation individuelle, de la compétence sociale, de l'expérience au sein de l'entreprise ainsi que de la valeur de marché de la fonction-clé.
- 2 Le salaire de fonction est basé sur le salaire de référence de la fonction-clé (Annexe II, chiffre 4.1 CCT). Il s'élève à 70 % au moins de la valeur en francs établie par la courbe salariale 1997 de chaque unité d'entreprise pour chaque fonction-clé (salaire minimum). Au moment de l'engagement, SRG SSR prévoit pour certaines fonctions un salaire de départ supérieur au salaire minimum. Cette disposition est mise en œuvre au niveau de l'UE, conjointement avec le SSM.
- 3 La progression salariale est déterminée par les critères figurant à l'Annexe II, chiffre 4.2, al. 1^{er} CCT.

4.3 Composante liée à la prestation

- 1 La composante liée à la prestation constitue un versement unique rémunérant la prestation individuelle ou, le cas échéant, celle d'un groupe. L'octroi et le montant de cette composante dépendent de la prestation d'ensemble telle qu'elle ressort de l'entretien annuel d'évaluation (art. 11 CCT). La composante liée à la prestation peut atteindre au maximum 10% du salaire de référence.
- 2 La composante liée à la prestation peut également être versée à des personnes qui ne touchent pas le salaire de référence de leur fonction-clé.
- 3 La composante liée à la prestation est assurée selon le principe de la primauté des cotisations.

4.4 Indemnités de fonction

- 1 Une indemnité de fonction (indemnité de suppléance ou indemnité pour surcroît d'exigences) est versée pour la prise en charge temporaire de tâches de valeur supérieure. Les unités d'entreprise établissent les principes qui régissent l'octroi d'indemnités de fonction en consultant le SSM (art. 51, al. 2 CCT).
- 2 L'octroi d'une indemnité de fonction est limité à 5 ans et peut être prolongé au maximum d'un an.
- 3 En cas de maladie ou d'accident, il est tenu compte de l'indemnité de fonction pour le calcul du salaire, conformément aux dispositions des articles 33 et 34 de la CCT.
- 4 L'indemnité de fonction est assurée selon le principe de la primauté des cotisations.

4.5 Modes de rémunération

- 1 Le personnel est rémunéré soit au mois (salaire annuel divisé par 13) soit à l'heure (salaire annuel divisé par 2008), lorsque le nombre d'heures que nécessite le travail peut être calculé.
- 2 Les personnes à volume d'occupation fixe sont rémunérées au mois. En accord avec l'employeur, elles peuvent chaque année convertir en congé tout ou partie de leur 13^{ème} mois de salaire (base: 20 jours de travail pour un salaire mensuel). Cette possibilité ne devient toutefois un droit qu'une année sur trois. L'intention de convertir tout ou partie du 13^{ème} mois de salaire doit être annoncée 6 mois à l'avance par la personne concernée. La date du congé doit être fixée en fonction des besoins de l'exploitation.
- 3 La rémunération au cachet par émission et cachet forfaitaire intervient lorsque le nombre d'heures que nécessite le travail ne peut être calculé et que le résultat est déterminant. Le calcul du montant de ces cachets est du ressort des unités d'entreprise. Les modalités (y compris l'introduction éventuelle d'un cachet journalier) sont négociées entre les parties contractantes à l'échelon de l'unité d'entreprise (art. 51, al. 3 CCT).

5 Transparence à l'égard du SSM

5.1 En vertu de l'art. 51, al. 1^{er} de la CCT, les unités d'entreprise sont tenues de mettre à la disposition du SSM en début d'année une liste confidentielle de toutes les personnes concernées par leur nouveau système salarial. La liste comprend les personnes nouvellement engagées et les personnes ayant changé de fonction-clé jusqu'à ce qu'elles aient atteint le salaire de référence. Sont spécifiées pour chaque personne les données suivantes: numéro administratif; année de l'entrée en fonction; sexe; fonction-clé (sauf pour l'unité d'entreprise RTR); salaire de référence de la fonction-clé (en francs); salaire de fonction (en francs); différence en francs et en pour cent avec le salaire de référence; salaire de fonction de l'année précédente (en francs); différence de l'année précédente en francs et en pour cent avec le salaire de référence. Les données sur le salaire de référence et le salaire de fonction se rapportent à un taux d'occupation à temps plein. Les temps partiels sont identifiés comme tels. Les données sur le salaire de fonction ne sont pas communiquées dans le cas de l'unité d'entreprise RTR et lorsque la protection des données ne peut pas être garantie. Dans ces cas, on indiquera éventuellement la famille de fonctions.

5.2 Si le SSM le demande, les unités d'entreprise lui remettent également les documents suivants:

fonctions-clés CCT évaluées; familles de fonctions; valeur en points des fonctions-clés CCT avec valeur correspondante en francs; liste des critères OGS spécifique à chaque unité d'entreprise; éventuels suppléments de marché accordés à des familles entières de fonctions (y compris les critères); nombre de personnes dont le salaire de fonction est inférieur au salaire de référence et nombre d'entre elles ayant reçu une augmentation de salaire ainsi que montant total de ces augmentations en francs; principes des unités d'entreprise concernant l'octroi d'indemnités de fonction; politique des unités d'entreprise concernant la composante salariale liée à la prestation; nombre de personnes engagées sous CCT et nombre de personnes engagées sous un contrat hors CCT; rémunération des stagiaires.

5.3 Analyses du marché du travail

1 Les unités d'entreprise remettent au SSM les analyses du marché du travail dont elles se servent. Ces analyses seront fournies sous une forme anonyme excluant toute possibilité d'en tirer les données des entreprises examinées et les salaires individuels.

2 Pour chaque fonction examinée, les données salariales seront présentées sous forme d'une bande salariale (valeur moyenne et fourchette +/- 10%). La valeur moyenne reflète la moyenne salariale de toutes les entreprises analysées. Les salaires des personnes rattachées à la fonction examinée apparaissent sous forme de points à l'intérieur de la bande salariale.

3 Les unités d'entreprise communiquent au SSM les critères et la méthode d'analyse.

Annexe III Dispositions spécifiques aux stagiaires

La présente annexe contient les dérogations et dispositions complémentaires applicables aux stagiaires dans le cadre de la CCT. Le contrat de travail individuel renverra expressément à ces dispositions.

1. Engagement	59
2. Attribution d'autres travaux	59
3. Formation	59
4. Congé compensatoire	59
5. Vacances	59
6. Congés	59
7. Salaire	60
8. Assurances	60
9. Allocation de soutien	60
10. Résiliation des rapports de travail	60
11. Heures supplémentaires	60
12. Jours supplémentaires	60
13. Redevances de réception radio et télévision	61
14. Autres dispositions	61

1 Engagement (ad art. 5, al. 1^{er} CCT)

Les rapports entre employeur et stagiaire reposent sur un contrat de travail écrit, précisant la profession dans laquelle la personne est formée, la durée prévue du stage (valeur indicative) et le salaire. L'engagement se fait en règle générale sous le régime du temps plein; s'appliquent à titre subsidiaire les dispositions CCT régissant le volume d'occupation fixe. Si le stage implique le travail périodique de nuit ou le dimanche, le contrat en fera expressément mention. La CCT, les dispositions spécifiques aux stagiaires ainsi que les autres dispositions et règlements qui lui sont applicables seront remis à la personne avant la signature du contrat.

2 Attribution d'autres travaux (ad art. 10 CCT)

En dehors de leur programme de formation, les stagiaires peuvent se voir confier momentanément des travaux répondant à leurs connaissances professionnelles ou à leurs aptitudes. Le travail doit néanmoins être en rapport avec la formation qui ne doit en subir aucun préjudice.

3 Formation (ad art. 12 CCT)

3.1 SRG SSR pourvoit à la formation professionnelle des stagiaires dans le cadre de l'activité de l'entreprise. La formation repose sur le plan établi pour chaque stage, conformément aux exigences de la profession. Le plan, qui est remis au moment de l'engagement, fait partie intégrante du contrat de travail.

3.2 Les stagiaires doivent faire tout leur possible pour atteindre les objectifs de leur formation: il leur est demandé d'observer de bonne foi les directives générales de l'employeur et ses instructions particulières. Un entretien d'évaluation aura lieu au moins une fois par an, pour vérifier l'évolution de la formation.

3.3 Le stage pourra être prolongé en cas d'absence d'une certaine durée (par ex. maternité ou service militaire d'avancement). Suivant l'évolution de la formation, le stage pourra être réduit ou prolongé à concurrence de 30 % de la durée prévue (valeur indicative), pour autant que les buts fixés dans le plan de formation puissent néanmoins être atteints.

4 Congé compensatoire (ad art. 26 CCT)

Les congés compensatoires seront obligatoirement fixés d'entente avec l'employeur. Le temps non compensé à la fin du stage sera en principe payé.

5 Vacances (ad art. 27, al. 4 et 7 CCT)

Les vacances doivent être accordées et prises dans l'année civile qu'elles concernent. Le report des vacances selon l'Annexe III, al. 7 CCT est exclu.

6 Congés (ad art. 28, al. 1 à 3 CCT)

Les stagiaires n'ont pas droit au congé d'adoption ni aux congés non payés des al. 2 et 3, Annexe III CCT.

7 Salaire (ad art. 30 et Annexe II CCT)

Le salaire dépend de la profession à laquelle le stagiaire est formé ainsi que du stade de la formation (semestre). Il est fonction des systèmes salariaux en vigueur dans les unités d'entreprise. L'al. 2, chiffre 4.5 de l'Annexe II CCT (conversion du 13^e salaire) ne s'applique pas aux stagiaires.

8 Assurances (ad art. 32, al. 1^{er} CCT)

Les stagiaires sont assurés auprès de l'Institution de prévoyance SRG SSR (IP) contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité. (Supprimé compte tenu de l'intégration de l'IP à la CPS au 1.1.2005.)

9 Allocation de soutien (ad art. 39 CCT)

Une allocation de CHF 5'688.-- par an est versée à la personne

- a) mariée, pour autant que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas d'activité lucrative;
- b) ayant en permanence à sa charge un enfant mineur ou en formation, selon l'art. 40 CCT;
- c) remplissant une obligation d'entretien vis-à-vis d'un proche parent ou d'un conjoint divorcé.

10 Résiliation des rapports de travail (ad art. 45 CCT)

Le stage ne donne pas droit à une occupation ultérieure à SRG SSR. Les stagiaires de leur côté gardent toute liberté de décider de la suite de leur carrière. Deux mois au plus tard avant la fin de la formation (3 mois si la formation dépasse une année), la personne sera informée par écrit de la possibilité d'être ou non occupée après le stage dans le cadre d'un autre contrat. Le courrier précisera les conditions d'engagement. Au demeurant, les délais de résiliation sont ceux de l'art. 45 CCT.

11 Heures supplémentaires (ad Annexe I/A, chiffre 3.5 CCT)

Un décompte final des heures supplémentaires sera établi une fois par an. En principe, toutes les heures accumulées à la date fixée seront payées. A la demande de la personne concernée, 40 heures au maximum peuvent être reportées sur un compte nouveau, sachant qu'elles doivent être compensées jusqu'au prochain décompte annuel.

12 Jours supplémentaires (ad Annexe I/B, chiffre 3.3 CCT)

Un décompte final des jours supplémentaires sera établi une fois par an. En principe, tous les jours accumulés à la date fixée seront payés. A la demande de la personne concernée, 5 jours au maximum peuvent être reportés à compte nouveau, sachant qu'ils doivent être compensés jusqu'au prochain décompte annuel.

13 Redevances de réception radio et télévision (ad art. 44 CCT)

Les stagiaires ne peuvent prétendre à la prise en charge par SRG SSR des redevances de réception radio/TV.

14 Autres dispositions

Les unités d'entreprise sont habilitées à négocier avec le SSM des règles qui peuvent être différentes.

Légende: A2 renvoie à Annexe 2

A	Page	Article	D	Page	Article
Absence	11	13	Décès	19,24	28,37
Accident	11,23	13,34	Décompte du temps de travail	41,44	A1
Accidents professionnels	22	32	Délais de congé	29	45
Accidents non professionnels	22	32	Développement du personnel	10	11
Accord sur le volume annuel d'occupation	48f	A1	Devoir de négocier	35	55
Activité	10	10	Dispositions sur le temps de travail	39ff	A1
Activité accessoire	11	14	Données personnelles	9	8
Allocation de naissance	26	41	Dons	12	17
Allocation de soutien	60	A3	Dossier personnel	9	8
Allocation pour charge d'assistance	25	39	Droit au salaire en cas d'accident	23	34
Allocation pour enfant	25	40	Droit au salaire en cas de décès	24	37
Allocations	25,26	39,40,41	Droit au salaire en cas de maladie	22	33
Analyses du marché du travail	56	A2	Droit au salaire en cas de maternité	23	35
Années d'engagement	26	42	Droit au salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile	23	36
Annexes CCT	39ff	A1,A2,A3	Droit d'être entendu	10	9
Applications de la CCT	35	56	Droit de participation	33	51
Assurances	22	32	Durée de la CCT	37	59
Attribution d'autres travaux	59	A3	Durée du travail	15	22
Attribution des postes	7	4			
B			E		
	Page	Article		Page	Article
Bonus-temps pour travail à des heures irrégulières	42,47	A1	Egalité	12	19
			Engagement	7	4,5
			Entretien d'évaluation	10	11
C			F		
	Page	Article		Page	Article
Caisse de pension	22,30,60	32,48,A3	Familles de fonction	7,54,56	5,A2
Catégories de personnel	15	21	Fonctions-clés	53f	A2
Certificat médical	11,18	13,27	Fonds de créativité	13	20
Cession des droits	12	20	Fonds d'encouragement	13	20
Citation en justice	12	18	Fonds du personnel	24	38
Commission Partenariat social et Conciliation (CPC)	33	52	Forfait pour travail à des heures irrégulières	45	A1
Composante liée à la prestation	55	A2	Formation	10,59f	12,A3
Composantes salariales	54	A2	Frais professionnels	27	43
Conditions-cadres pour les systèmes salariaux des unités d'entreprise	51ff	A2			
Congé compensatoire	17	26	H		
Congé non payé	19	28		Page	Article
Congés	19	28	Harcèlement sexuel et professionnel	9	7
Congés syndicaux	20	29	Heures de déplacement	15	22
Conseil central SRG SSR	34	53	Heures irrégulières	26,42f,45,47,49	42,A1
Consultation	9	6	Heures supplémentaires	41,46,60	A1,A3
Contrat individuel de travail (CIT)	7	5	Horaire flexible (HF)	15,46	21,A1
Contribution aux frais d'exécution	6	3			
Ch			I		
	Page	Article		Page	Article
Champ d'application	5	2	Incapacité de travail	11	13
Changement de domicile	19	28	Indemnité de départ	30	47
Charge publique	11	15	Indemnités de fonction	55f	A2
			Indemnités pour travail à des heures irrégulières	47,49	A1
			Information	9	6
			Interdiction d'accepter des dons	12	17

J	Page	Article	R	Page	Article
Jours de compensation	16	25	Rapports entre les parties contractantes		
Jours de repos	16,41,48	25,A1	à l'échelon des unités d'entreprise	34	54
Jours fériés	16	25	Rapports entre les parties contractantes		
Jours supplémentaires	44,61	A1,A3	à l'échelon national	33	53
Justice	12	18	Rattachement à une fonction-clé et		
			à une famille de fonctions	54	A2
			Redevances de réception radio		
			et télévision	27	44
			Régime transitoire	30	48
			Règlements CCT	36	58
			Repos quotidien	16	24
			Résiliation des rapports de travail	29,60	45,46,A3
			Retraite	18,26,31	27,42,50
L	Page	Article	S	Page	Article
Licenciement	29	46	Salaire	21,51ff	30,A2
			Salaire de départ	54	A2
			Salaire de fonction	54,56	A2
			Salaire de référence	54	A2
			Salaire horaire	21	30
			Salaire minimum	54	A2
			Secret de fonction	12	16
			Sécurité au travail	34	54
			Service civil	23	36
			Service de nuit	16	23
			Service de permanente	15	22
			Service militaire	23	36
			Services	43,48	A1
			Solde horaire flexible (HF)	46	A1
			SSM	33,34	51,53,54
			Stagiaires	57	A3
			Surplus de travail quotidien	41f,46	A1
M	Page	Article	T	Page	Article
Maladie	11,22,23	13,33,34	Temps de travail	15	22
Maladie professionnelle	23	34	Temps bonifié	17	26
Mariage	19	28	Transparence à l'égard du SSM	56	A2
Maternité	23	35	Tribunal arbitral de la CCT	35	57
Minimum requis	15,17,41,44	22,25,A1			
Modes de rémunération	55	A2			
Modification du contrat	7	5	V	Page	Article
			Vacances	18	27
			Volume d'occupation variable	15,48f	22,A1
N	Page	Article			
Naissance	19	28			
Négociations salariales	21	31			
Nouvelle situation juridique	37	60			
P	Page	Article			
Paix du travail	35	55			
Participation	9	6			
Participation à des émissions publicitaires	11	14			
Participation aux obsèques de proches	19	28			
Parties contractantes	34	54			
Pause	41	A1			
Perfectionnement professionnel	10	12			
Période d'essai	29	45			
Personnalité	9	7			
Personne de confiance	10	11			
Personnel à temps partiel	11,27,41ff,45f,48	14,44,A1			
Personnel à temps plein	11,27,59	14,44,A3			
Personnel planifié à l'heure	15,41,48	21,A1			
Personnel non planifié à l'heure	15,44,48	21,A1			
Piquet	15	22			
Planification du temps de travail	41,44	A1			
Préambule	3				
Prestations pour les anciens assurés CFP					
en cas de licenciement	30	48			
Prime de fidélité	26	42			
Progression salariale	54	A2			
Protection civile	23	36			
Protection de la personnalité	9	7			
Protection de la santé	34	54			
Protection en cas de licenciement	29	46			