
Plan social destiné au personnel sous CCT

Sommaire

Chapitre 1: Généralités, champ d'application		4
1	Aperçu	4
2	Principes	4
3	Champ d'application et durée de validité	4
Chapitre 2: Modification de l'engagement		5
4	Procédure et principes	5
4.1	Offre de contrat	5
4.2	Acceptation du contrat	5
4.3	Conséquences en cas de refus	5
4.4	Cumul de mesures	5
5	Nouveau lieu de travail	6
5.1	Principes	6
5.2	Offre acceptable	6
5.3	Indemnité, modalités	6
6	Modification de la fonction-clé	7
6.1	Principes	7
6.2	Offre acceptable	7
6.3	Indemnité, modalités	7
7	Réduction du taux d'occupation	8
7.1	Définition	8
7.2	Offre acceptable	8
7.3	Indemnité, modalités	8
7.4	Réduction du TO de durée limitée	9
Chapitre 3: Départ		9
8	Retraite anticipée	9
8.1	Principes	9
8.2	Prestations	10
9	Mesures et prestations en cas de licenciement par l'employeur	10
9.1	Indemnité de départ	11
9.2	Newplacement, formation de base ou continue	11
9.3	Dispense de travail	12
9.4	Recherche d'emploi	12
9.5	Paiement de la différence en cas de chômage	13
9.6	Prime de fidélité	13

Chapitre 4: Divers, dispositions finales	13
10 Fonds pour cas de rigueur	13
11 Occupation d'un nouveau poste chez l'employeur	13
12 Recours	14
13 Mise en œuvre du plan social	14
14 Renonciation au dialogue	14
15 Rapport avec le plan social de la SSR 2014	14

La Société suisse de radiodiffusion et télévision (ci-après: SSR) et technology and production center switzerland ag (ci-après: tpc), d'une part, et le Syndicat suisse des mass média (ci-après: SSM), d'autre part, concluent le présent plan social conformément à l'art. 335h CO.

Chapitre 1: Généralités, champ d'application

1 Aperçu

Le présent plan social régit les conditions réservées aux collaborateurs de la SSR et du tpc (ci-après: l'employeur) dont le contrat de travail est modifié ou résilié pour des raisons économiques ou organisationnelles¹.

2 Principes

Les suppressions de poste doivent se faire en priorité par des fluctuations naturelles et par des mises à la retraite anticipée. Il faut éviter autant que possible les licenciements.

L'art. 3 CCT SSR 2013 et l'art. 70 CCT tpc 2015 s'appliquent pour l'attribution des postes, mais ils doivent être si possible pourvus en interne.

3 Champ d'application et durée de validité

Le présent plan social s'applique à l'ensemble du personnel CCT de l'employeur sous contrat de durée indéterminée et dont les rapports de travail sont modifiés ou résiliés pour des raisons économiques ou organisationnelles.

Ne tombent pas sous le coup du plan social:

- les personnes qui choisissent elles-mêmes de résilier leur contrat de travail;
- les personnes sous contrat de durée déterminée;
- les personnes dont le contrat de travail est résilié pour de justes motifs conformément à l'art. 337 CO (résiliation immédiate);
- les personnes qui, à la date de mise en œuvre du présent plan social, sont à la retraite anticipée ou ont atteint l'âge ordinaire de la retraite, ou dont le départ à la retraite avait été décidé avec l'employeur avant l'entrée en vigueur du plan social.

Le présent plan social est valable du 1^{er} novembre 2015 au 31 décembre 2018. Sa durée de validité peut être prolongée si nécessaire.

¹ Pour des raisons de lisibilité, le présent plan social est rédigé au masculin, mais il s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Chapitre 2: Modification de l'engagement

4 Procédure et principes

4.1 Offre de contrat

L'employeur soumet aux collaborateurs concernés une offre de contrat écrite dans laquelle figurent les changements de conditions conformément aux chiffres 5 à 7. Le délai pour accepter ou refuser le nouveau contrat est de 30 jours.

4.2 Acceptation du contrat

Le contrat modifié entre en vigueur moyennant le délai de congé figurant dans la CCT concernée.

4.3 Conséquences en cas de refus

Si le collaborateur refuse la modification de son contrat de travail, l'employeur résilie les rapports de travail.

Les chiffres 5 à 7 définissent ce qui est considéré comme une offre acceptable. Dans certains cas (par ex. famille monoparentale avec enfants de moins de 16 ans, raisons médicales, collaborateur de 58 ans et plus), le responsable RH compétent peut définir autrement ce qui est acceptable.

En cas de refus d'une offre acceptable, le collaborateur quitte l'entreprise en application des dispositions de la CCT SSR ou tpc.

Dans les autres cas, il quitte l'entreprise suivant les dispositions du présent plan social.

4.4 Cumul de mesures

Une mesure prévue au ch. 5 peut être cumulée avec des mesures mentionnées aux ch. 6 ou 7; dans ce cas, les indemnités sont cumulées.

Le cumul des mesures figurant aux ch. 6 et 7 n'est pas prévu.

5 Nouveau lieu de travail

5.1 Principes

Le calcul du temps de déplacement selon ce chiffre repose sur le temps de déplacement, de porte à porte, pour se rendre au travail et en revenir, et non sur la distance géographique. Le calcul tient compte du temps nécessaire en empruntant les transports publics et porte sur un seul trajet (aller ou retour).

Aucune prétention ne pourra être émise si le lieu de travail est déplacé à l'intérieur de la même commune/ville ou entre Lugano Besso et Comano.

Le règlement SSR applicable aux déménagements n'est pas valable dans le cadre du présent plan social.

5.2 Offre acceptable

Un temps de déplacement de 75 minutes au maximum par trajet est considéré comme acceptable.

5.3 Indemnité, modalités

Condition

Si le nouveau contrat implique un temps de déplacement d'au moins 30 minutes de plus par trajet, le collaborateur a droit à une indemnité forfaitaire pour les frais de déplacement ou de déménagement.

Montant de l'indemnité

L'indemnité se monte à:

- CHF 2'000 pour le personnel à temps partiel dont le taux d'occupation ne dépasse pas 49 %;
- CHF 4'000 pour tous les autres collaborateurs.

Elle est versée le mois qui suit l'entrée en vigueur de la modification du contrat.

Concurrence de droits

Le collaborateur n'a droit qu'à une seule indemnité, indépendamment du fait:

- qu'il soit engagé sous un ou plusieurs contrats de travail auprès de l'employeur et
- que son partenaire touche également une indemnité financière.

6 Modification de la fonction-clé

6.1 Principes

Le présent chiffre s'applique lorsque l'employeur propose au collaborateur une fonction-clé moins élevée.

La nouvelle fonction proposée est définie en tenant dûment compte des aptitudes de la personne et de l'activité qu'elle a exercée avant la mesure.

6.2 Offre acceptable

Une offre de contrat est considérée comme acceptable lorsqu'elle contient au maximum la réduction en pourcentage du salaire brut annuel (salaire de fonction) ci-après:

- pour un salaire brut inférieur ou égal à CHF 100'000: 10 %
 - pour un salaire brut compris entre CHF 100'001 et CHF 115'000: 12 %
 - pour un salaire brut égal ou supérieur à CHF 115'001: 15 %
-

6.3 Indemnité, modalités

Modification du contrat

A l'échéance du délai de résiliation, le salaire de fonction est ramené au niveau du salaire de référence de la nouvelle fonction-clé. Si le salaire de référence de la nouvelle fonction est équivalent ou supérieur au salaire de la fonction actuelle, ce dernier est maintenu.

Indemnité

Le collaborateur touche une indemnité unique équivalant à la différence entre l'ancien et le nouveau salaire de fonction annuel, multipliée par 2.

Paiement

L'indemnité est versée au moment de l'entrée en vigueur du nouveau contrat.

Remboursement

Si le collaborateur résilie le contrat de travail dans l'année qui suit son entrée en vigueur, il doit rembourser l'indemnité au prorata (1/12^e par mois).

Droits acquis

Les collaborateurs CCT qui ont 63 ans ou plus au moment de l'entrée en vigueur du nouveau contrat conservent leurs droits salariaux jusqu'à l'âge de la retraite (65 ans). La même règle s'applique aux collaborateurs de plus de 61 ans qui travaillent depuis plus de 15 ans chez l'employeur.

Les personnes dont la fonction-clé change au sens du présent chiffre bénéficient des droits acquis en matière de salaire pendant deux ans à compter du moment où le changement est effectif.

7 Réduction du taux d'occupation

7.1 Définition

Le présent chiffre s'applique à tous les collaborateurs dont le taux d'occupation (ci-après: TO) est réduit à la demande de l'employeur. La diminution du TO au titre d'une retraite partielle ou d'une cessation progressive de l'activité dans l'optique de la retraite ne tombe pas dans le champ d'application du présent plan social. Les diminutions du TO des collaborateurs du tpc dont le volume d'occupation est irrégulier en application de l'annexe I art. 6.1 CCT tpc sont également exclues du champ du présent chiffre.

7.2 Offre acceptable

Une offre de réduction du TO de 10 points de pourcentage au maximum est considérée comme acceptable.

7.3 Indemnité, modalités

Modification du contrat de travail

Le TO est modifié à l'échéance du délai de résiliation.

Indemnité

L'indemnité unique correspond à la différence entre le salaire de fonction à l'ancien TO et le salaire de fonction au nouveau TO, multipliée par 2.

L'indemnité est versée le mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau contrat.

Remboursement

Si le collaborateur résilie le contrat de travail durant l'année qui suit la réduction du TO, il est tenu de rembourser 1/12^e de l'indemnité pour chaque mois restant jusqu'à l'échéance de la période d'un an qui suit la réduction du TO; le montant est exigible à la date de résiliation du contrat. Si la personne concernée peut à nouveau augmenter son TO chez son employeur dans l'année qui suit la réduction de celui-ci, elle est tenue de rembourser 1/12^e de l'indemnité pour chaque mois restant jusqu'à l'échéance de la période d'un an qui suit la réduction du TO.

Si le TO n'est que partiellement compensé à nouveau, l'indemnité doit être remboursée au prorata. Le montant est exigible lorsque l'augmentation du TO est effective.

Droits acquis

Les personnes dont le TO est réduit au sens du présent chiffre bénéficient des droits acquis en matière de salaire pendant deux ans à compter du moment où le changement est effectif.

7.4 Réduction du TO de durée limitée

Si le collaborateur réduit volontairement son TO pour une durée limitée, pour contribuer de manière solidaire à éviter les suppressions de postes, il ne reçoit pas d'indemnité en application de la CCT ou du plan social. A l'échéance du délai convenu, il peut retrouver son taux d'occupation d'origine. Si les pourcents correspondants ne sont pas disponibles, l'employeur doit lui verser une indemnité en application du ch. 7.3.

Chapitre 3: Départ

8 Retraite anticipée

8.1 Principes

L'employeur propose une mise à la retraite anticipée aux collaborateurs de 58 ans et plus dont le poste doit être supprimé. Elle est décidée d'un commun accord. Il est tenu compte de la situation personnelle du collaborateur, autant que faire se peut.

Les collaborateurs pour lesquels une retraite anticipée est envisagée ont le droit de recevoir des informations complètes, chiffres à l'appui. Ils disposent d'un délai de réflexion de 40 jours.

Côté employeur, les décisions sur les mesures susmentionnées incombent au supérieur et au département RH.

8.2 Prestations

Dans le cas d'une retraite anticipée, l'employeur verse les prestations suivantes:

1. entre 58 ans et 60 ans révolus: paiement d'une rente transitoire dont le montant est fixé conformément au règlement de la CPS;
2. à partir de 60 ans révolus: participation aux cotisations AVS dues par les personnes sans activité lucrative, jusqu'à concurrence de CHF 2'000.- par année civile
3. En outre, l'employeur verse un montant à la CPS – en calculant la différence entre la rente annuelle ordinaire selon l'âge cible et la rente annuelle en cas de retraite anticipée – qui place le collaborateur sur le même plan économique que s'il avait travaillé jusqu'à l'âge cible:

Age au moment du départ	Age cible
58	61
59	62
60	63
61	63
62	64
63	65
64	65

Les avoirs éventuels figurant sur le compte complémentaire ou sur le compte de retraite anticipée ne sont pas pris en compte pour le calcul de la différence.

Afin d'éviter une surindemnisation, l'employeur peut verser directement une partie de la prestation à la personne concernée.

9 Mesures et prestations en cas de licenciement par l'employeur

Délimitation

Un licenciement partiel ou la résiliation d'un contrat sur plusieurs contrats se voit appliquer les mêmes règles qu'une réduction du taux d'occupation (ch. 7).

9.1 Indemnité de départ

Les indemnités de départ suivantes sont versées:

1	année de service pleine:	1 salaire mensuel
2-3	années de service pleines:	2 salaires mensuels
4-5	années de service pleines:	3 salaires mensuels
6-7	années de service pleines:	4 salaires mensuels
8-9	années de service pleines:	5 salaires mensuels
10	années de service pleines:	6 salaires mensuels
11	années de service pleines:	7 salaires mensuels
12	années de service pleines:	8 salaires mensuels
13	années de service pleines:	9 salaires mensuels
14	années de service pleines:	10 salaires mensuels
15	années de service pleines:	11 salaires mensuels
Dès 16	années de service pleines:	12 salaires mensuels

L'indemnité de départ se calcule sur la base du TO moyen pendant la durée de l'engagement. Si une personne est engagée depuis plus de 5 ans, le calcul se base sur la moyenne des 5 dernières années. Si le TO actuel est supérieur à cette moyenne, le calcul se base sur ce dernier.

L'indemnité de départ est supprimée en cas de versement d'une rente CPS ou d'une prestation équivalente résultant de la résiliation des rapports de travail. En outre, l'art. 67.20 CCT SSR s'applique aux collaborateurs de la SSR.

Comptent comme années de service les années d'engagement sans interruption sous CCT et contrat de cadre.

Si un licenciement intervient dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'une des mesures selon le ch. 6 ou 7, l'indemnité de départ est calculée sur la base du salaire avant l'entrée en vigueur de ladite mesure.

9.2 Newplacement, formation de base ou continue

Dans le cadre du montant maximal indiqué ci-dessous, la personne licenciée peut choisir l'une des possibilités suivantes, si elle n'a pas trouvé de nouveau poste au moment d'effectuer son choix:

- un newplacement;
- une ou plusieurs formations de base ou continues;
- la combinaison d'un newplacement et d'une ou plusieurs formations de base ou continues.

La formation de base ou continue doit servir à préserver ou à améliorer les chances de la personne concernée de retrouver un emploi.

Les collaborateurs ont droit aux mêmes montants, qu'ils soient employés à plein temps ou à temps partiel.

Condition: licenciement complet par l'employeur.

Age	Années de service	Contribution maximale
Jusqu'à 29 ans	Plus de 2	CHF 5'000
Entre 30 et 44 ans	Moins de 10 10 et plus	CH 12'000 CH 18'000
À partir de 45 ans	Moins de 10 10 et plus	CHF 24'000 CHF 30'000

S'il a été convenu d'une formation de base ou d'une formation continue lors d'un ESP des 3 dernières années, mais que cette formation a été repoussée en raison des contraintes de l'entreprise, la personne concernée peut demander une contribution aux dépenses ou la prise en charge des dépenses à concurrence de CHF 5'000 (sur présentation du justificatif), en plus des frais de newplacement. La formation de base ou continue doit servir à préserver ou à améliorer les chances de la personne concernée de retrouver un emploi.

La demande de prise en charge totale ou partielle des frais doit être adressée à l'employeur avant la cessation des rapports de travail. Au-delà, le droit échoit.

Conventions de formation

L'employeur paie la formation de base ou continue déjà entamée à concurrence du montant convenu individuellement. Les obligations restantes du collaborateur au moment de quitter l'entreprise sont caduques.

9.3 Dispense de travail

Si le collaborateur le demande, et sauf contrainte impérative de l'entreprise, il est dispensé de travailler. Au-delà de trois mois de dispense, il est tenu de compenser ses éventuels soldes de vacances. Tout collaborateur dispensé de travailler qui trouve un emploi dans une autre entreprise doit en informer immédiatement l'employeur. Son contrat de travail avec l'employeur prend fin dès qu'il est engagé par la nouvelle entreprise.

9.4 Recherche d'emploi

Le collaborateur dispose de 20 % de son temps de travail pour se consacrer à la recherche d'un emploi ou pour les mesures de newplacement et de formation au sens du ch 9.2.

9.5 Paiement de la différence en cas de chômage

Le principe suivant s'applique en complément du droit défini dans la CCT:

l'employeur apporte un soutien financier additionnel aux anciens collaborateurs de 50 ans et plus qui n'ont pas retrouvé de poste au bout de 12 mois en leur versant la différence au maximum pendant 6 mois.

9.6 Prime de fidélité

Si le collaborateur avait pu faire valoir une prime de fidélité dans les 18 mois suivant le délai de congé, la prime de fidélité est versée au prorata de la durée d'engagement effective.

Chapitre 4: Divers, dispositions finales

10 Fonds pour cas de rigueur

L'employeur alimente un fonds pour cas de rigueur. Les collaborateurs peuvent présenter une demande d'aide supplémentaire dans les deux ans qui suivent leur départ. L'octroi des aides financières est du ressort de la commission paritaire Fonds du personnel.

11 Occupation d'un nouveau poste chez l'employeur

Si le collaborateur est réembauché par la SSR ou le tpc immédiatement après son départ, l'indemnité de départ et les autres prestations liées à la résiliation du contrat de travail ne lui sont plus dues. Ses années de service dans l'entreprise lui sont créditées compte tenu de son maintien en emploi. Le cas échéant, il a droit à d'autres prestations prévues par le plan social et mentionnées au chapitre 2.

Tout collaborateur qui touche une indemnité de départ supérieure à 2 salaires mensuels devra la rembourser à concurrence de 100 % s'il est réembauché à la SSR ou au tpc dans les six mois, et à concurrence de 50 % s'il est réembauché dans les 7 à 12 mois. Les années de service accomplies avant son départ lui sont créditées.

12 Recours

Les personnes concernées peuvent faire valoir par écrit dans un délai de 15 jours civils que le présent plan social n'est pas correctement appliqué dans leur cas. Les décisions discrétionnaires ne peuvent pas être contestées. La Commission partenariat social et conciliation (CPC) statue dans un délai de 3 mois à compter de la réception du recours. Sa décision revêt un caractère définitif.

13 Mise en œuvre du plan social

Le SSM est informé chaque année de la mise en œuvre du présent plan social.

Les informations suivantes sont délivrées, en effectuant une ventilation par UE / UO / FI:

- nombre total de collaborateurs concernés
- nombre total d'équivalents plein temps concernés
- nombre de personnes concernées par chaque mesure (nouveau lieu de travail, etc.)

14 Renonciation au dialogue

Aucun dialogue au sens de l'art. 54.1 CCT SSR et de l'art. 56.1 CCT tpc n'a lieu pour les mesures définies par le présent plan social.

15 Rapport avec le plan social de la SSR 2014

Le présent plan social remplace le plan social de la SSR 2014.