

Société suisse de radiodiffusion et télévision

# Convention collective de travail 2022

En vigueur dès le 1<sup>er</sup> avril 2025



# Sommaire

	<b>Préambule</b>	<b>5</b>
<b>A</b>	<b>Conditions générales et champ d'application</b>	<b>6</b>
Art. 1	Conditions générales .....	6
Art. 2	Champ d'application .....	6
<b>B</b>	<b>Engagement, fonction-clé, contrat de travail et modification du contrat</b>	<b>7</b>
Art. 3	Attribution des postes .....	7
Art. 4	Rattachement à une fonction-clé .....	7
Art. 5	Contrat de travail et modifications .....	7
<b>C</b>	<b>Salaire et allocations</b>	<b>8</b>
Art. 6	Salaire .....	8
Art. 7	Salaires et composantes salariales .....	8
Art. 8	Conversion du 13 <sup>e</sup> mois de salaire .....	9
Art. 9	Transparence .....	9
Art. 10	Allocation pour charge d'assistance .....	9
Art. 11	Allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation) .....	9
Art. 12	Allocation de naissance .....	10
Art. 13	Prime de fidélité .....	10
Art. 14	Frais professionnels .....	10
<b>D</b>	<b>Assurances</b>	<b>11</b>
Art. 16	Généralités .....	11
Art. 17	Base de calcul .....	11
Art. 18	Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident .....	12
Art. 19	Droit au salaire en cas de service militaire, service civil ou de protection civile .....	12
Art. 20	Grossesse et maternité .....	12
Art. 21	Fin du droit au salaire en cas d'absences sans faute de la personne .....	13
Art. 22	Obligation d'informer, certificat médical, médecin de confiance .....	13
Art. 23	Versement du salaire en cas de décès .....	13
<b>E</b>	<b>Temps de travail</b>	<b>14</b>
Art. 24	Principes .....	14
Art. 24a	Saisie du temps de travail .....	14
Art. 25	Catégories de personnel .....	14
Art. 26	Formes d'occupation .....	15
Art. 26a	Télétravail .....	15
Art. 27	Dispositions générales et définitions .....	16
Art. 28	Service de piquet .....	18
Art. 29	Comptes temps .....	18
Art. 30	Planification d'heures en moins pour le personnel à plein temps .....	19
Art. 31	Compensation des bonus-temps pour travail de nuit et des heures de travail supplémentaire ....	19
Art. 32	Établissement du solde annuel .....	19

<b>F</b>	<b>Vacances et congés</b>	<b>20</b>
Art. 33	Vacances .....	20
Art. 34	Congés .....	21
Art. 35	Congés syndicaux .....	22
<b>G</b>	<b>Droits et obligations</b>	<b>23</b>
Art. 36	Participation .....	23
Art. 37	Contribution aux frais d'exécution .....	23
Art. 38	Égalité.....	23
Art. 39	Entretien d'évaluation .....	23
Art. 40	Formation et perfectionnement professionnels .....	24
Art. 41	Droit d'être entendu .....	24
Art. 42	Protection de la personnalité.....	24
Art. 43	Données personnelles .....	25
Art. 44	Cession des droits, Fonds de créativité et Fonds d'encouragement .....	25
Art. 45	Fonds du personnel .....	25
Art. 46	Activité accessoire .....	26
Art. 47	Charge publique .....	26
Art. 48	Citation en justice .....	26
Art. 49	Secret professionnel.....	26
Art. 50	Interdiction d'accepter des dons .....	27
Art. 50a	Carrière en arc .....	27
<b>H</b>	<b>Résiliation des rapports de travail</b>	<b>28</b>
Art. 51	Délais de congé .....	28
Art. 52	Retraite.....	28
Art. 53	Compensation des soldes temps .....	28
Art. 54	Protection en cas de licenciement .....	28
Art. 55	Indemnité de départ .....	30
<b>I</b>	<b>Rapports entre les parties contractantes</b>	<b>31</b>
Art. 57	Définition des droits de participation .....	31
Art. 58	Commission partenariat social et conciliation .....	31
Art. 59	Rapports entre les parties contractantes à l'échelon national .....	31
Art. 60	Rapports entre les parties contractantes à l'échelon des unités d'entreprise .....	32
Art. 61	Paix du travail et devoir de négocier .....	32
Art. 62	Application de la CCT.....	33
Art. 63	Tribunal arbitral de la CCT.....	33
Art. 64	Annexes et règlements CCT .....	34
Art. 65	Durée de la CCT.....	34
Art. 66	Changement des conditions .....	34

<b>J</b>	<b>Dispositions de détail de la CCT</b>	<b>35</b>
Art. 67	Dispositions de détail de la CCT .....	35
	A Conditions-cadres et champ d'application.....	35
	B Contrat de travail et modification du contrat .....	36
	C Salaire et allocations.....	36
	D Assurances.....	37
	E Temps de travail .....	39
	F Droits et obligations .....	39
	G Résiliation des rapports de travail.....	40
	<b>Annexe I: temps de travail</b>	<b>42</b>
Art. 1	Dispositions de détail catégorie A.....	42
Art. 2	Dispositions de détail catégorie B.....	43
Art. 3	Dispositions de détail catégorie C.....	45
	<b>Annexe II: fonctions-clés et transparence</b>	<b>46</b>
Art. 1	Fonctions-clés .....	46
Art. 2	Transparence à l'égard du SSM .....	47
	<b>Annexe III: dispositions spécifiques aux stagiaires</b>	<b>48</b>
	<b>Annexe IV: salaires minimaux en francs</b>	<b>50</b>
	<b>Index</b>	<b>52</b>

# Préambule

Les parties contractantes contribuent par le biais de la présente convention collective de travail (ci-après CCT) au bon accomplissement du mandat de service public de la SSR. La CCT concrétise une politique du personnel progressiste qui vise la motivation, promeut les compétences et assure une protection adéquate du personnel. Les partenaires sociaux se reconnaissent dans les principes et objectifs ci-après:

- 1.1** Egalité de traitement, égalité des chances  
La SSR se veut exemplaire et respecte le principe d'égalité sans distinction de genre, apparence, provenance, langue, âge, appartenance politique, syndicale ou religieuse, métier ou taux d'occupation. Elle donne les mêmes chances à toutes les personnes qu'elle emploie, à tous les niveaux. Elle veille notamment à ce que les femmes aient accès à tous les domaines professionnels et à tous les niveaux hiérarchiques, pour que leur présence augmente dans toutes les fonctions et à tous les niveaux où elles sont sous-représentées.
- 1.2** Protection de la personnalité et de la santé  
La SSR fait tout ce qui est en son pouvoir pour protéger la personnalité, la vie, la santé et l'intégrité de chaque employé.e. Des mesures sont prises pour la promotion de la santé. Les personnes atteintes dans leur santé sont intégrées, avec une attention particulière, au processus de travail dans la mesure du possible.
- 1.3** Développement personnel et professionnel  
Toute personne peut évoluer de manière optimale, dans la mesure de son expérience et de ses aptitudes professionnelles et travailler de manière créative et productive. Le développement continu du personnel est encouragé indépendamment de l'âge, notamment à travers la formation, afin de favoriser l'innovation et de promouvoir les talents. Avec ses employé.es, la SSR prend la responsabilité et l'initiative de leur développement professionnel en vue des exigences actuelles et futures.
- 1.4** Conciliation des vies privée et professionnelle  
Aux fins d'une bonne conciliation des vies privée et professionnelle, les différents besoins et phases de vie sont pris en compte tout au long de la carrière et des formes de travail flexible, comme le job sharing, le télétravail et le temps partiel, sont proposées. Les collaboratrice.teurs plus âgé.es peuvent progressivement se retirer de la sphère professionnelle.
- 1.5** Implication du personnel  
Le cadre politique et l'évolution technologique et économique induisent des transformations. La réorganisation et la transformation de l'entreprise est mise en œuvre dans le dialogue et le respect des droits de participation du personnel et du partenaire social, le SSM.
- 1.6** Partenariat social  
Respect, écoute et recherche de solutions sont la base du partenariat social. La SSR et le SSM respectent mutuellement leur rôle et leur fonctionnement.

# A

# Conditions générales et champ d'application

## Art. 1 Conditions générales

- 1.1 La CCT contient les dispositions applicables à tous les rapports de travail qu'elle régit. Elle règle en outre les relations entre les parties contractantes.
- 1.2 Les compétences et les obligations contractuelles des unités d'entreprise sont mentionnées dans la CCT et dans ses annexes. Les unités d'entreprise (UE) peuvent adopter des dispositions spéciales et des dispositions d'application de la CCT et de ses annexes venant compléter les normes nationales, mais s'interdisent d'y contrevenir. Le champ d'application de ces dispositions se limite toutefois à l'unité d'entreprise concernée.

## Art. 2 Champ d'application

- 2.1 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. Pour des projets spéciaux, des contrats de plus longue durée sont possibles après négociation avec le SSM.
- 2.2 La présente CCT s'applique au personnel dont le taux d'occupation atteint au moins 30%, voir en outre l'art. 67 3 CCT.
- 2.3 La personne sans CCT qui constate en fin d'année que les services qu'elle a effectivement fournis lui permettent de remplir les conditions du présent champ d'application, peut revendiquer la CCT l'année suivante pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit.
- 2.4 La CCT ne s'applique pas aux catégories suivantes:
  - a) directeurs/directrices
  - b) cadres avec fonction dirigeante et spécialistes de haut niveau
  - c) apprenti.es
  - d) stagiaires de courte durée
  - e) retraité.es
  - f) régimes contractuels spéciaux des unités d'entreprise (art. 67 4 CCT)
  - g) exécutant.es (instrumentist.es et chorist.es, musiciens/musiciennes, comédiens/comédiennes, artist.es, conférenciers/conférencières)
  - h) mandats et contrats d'entreprise (auteur.es).
- 2.5 Les dispositions spécifiques aux stagiaires figurent en annexe III.

# B Engagement, fonction-clé, contrat de travail et modification du contrat

## Art. 3 Attribution des postes

- 3.1 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.
- 3.2 À capacités égales, le poste sera attribué en priorité à une personne travaillant déjà à la SSR.
- 3.3 En l'absence de candidature satisfaisante, le poste peut être attribué par voie d'appel.
- 3.4 À qualification équivalente, on engagera de préférence la personne du sexe sous-représenté dans le secteur, la profession ou l'échelon concerné.

## Art. 4 Rattachement à une fonction-clé

- 4.1 Les supérieur.es rattachent chaque personne à une fonction-clé selon les activités qu'elle est amenée à prendre en charge. Le personnel peut faire réexaminer son rattachement par l'échelon supérieur. En cas de conflit, il peut s'adresser à la commission paritaire de l'unité d'entreprise, motivation écrite à l'appui.
- 4.2 Les fonctions-clés sont des fonctions qui se distinguent nettement des autres par leur contenu, leurs exigences, leur structure et leur caractère. Elles sont nécessaires à l'accomplissement des tâches et sont déterminées par les unités d'entreprise.
- 4.3 Les fonctions-clés sont évaluées conformément au système OGS valable dans toute l'entreprise (annexe II, art. 1 CCT).

## Art. 5 Contrat de travail et modifications

- 5.1 Les rapports de travail reposent sur le contrat individuel de travail (CIT) et la CCT. Avant de signer le CIT, le personnel se voit remettre la CCT de même que les règlements et directives qui le concernent. Le CIT spécifie :
  - la fonction-clé,
  - le salaire,
  - le lieu de travail,
  - le taux d'occupation ou les heures à prester,
  - la catégorie de personnel, et
  - l'éventuel accord de planification.

Si le poste exige des services périodiques de nuit ou de dimanche, le contrat doit en faire expressément mention. Le descriptif de la fonction-clé est porté à la connaissance de la personne concernée.

- 5.2 En signant le CIT, le personnel reconnaît accepter les règlements et directives de la SSR, ainsi que les dispositions de la prévoyance professionnelle contre les risques d'invalidité, de vieillesse et de décès.
- 5.3 Toute modification du contrat de travail requiert la forme écrite et le consentement préalable de la personne concernée (art. 67 6 CCT).

## Art. 6 Salaire

- 6.1 La politique salariale de la SSR est fixée après consultation du SSM et s'applique à toutes les unités d'entreprise. Le droit au salaire du personnel et la politique salariale obéissent aux principes d'une rémunération conforme aux exigences professionnelles, aux prestations, à l'expérience et au marché.
- 6.2 Chaque année, les parties contractantes négocient au niveau national l'augmentation générale des salaires et le pourcentage de la masse salariale (somme des salaires et indemnités de fonction) destinés aux mesures salariales prévues pour le personnel sous CCT. La situation économique de la SSR est le critère déterminant des négociations salariales, les parties s'engageant à prendre en compte le marché de l'emploi, le renchérissement de même que les besoins des unités d'entreprise pour la progression salariale.
- 6.3 La rémunération se compose du salaire de fonction auquel peut s'ajouter une composante individuelle variable liée à la prestation (prime). La prise en charge temporaire de tâches d'un niveau supérieur donne droit à une indemnité de fonction (cf. art. 7.6 CCT).
- 6.4 Le salaire est versé chaque mois sur la base d'un calcul mensuel (13 mensualités) ou horaire (y compris le 13<sup>e</sup> mois de salaire au prorata). Le virement du salaire mensuel a lieu au plus tard le 25 du mois.

## Art. 7 Salaires et composantes salariales

- 7.1 **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.
- 7.2 **Salaire minimum**  
Le salaire minimum s'élève à 80% au moins du salaire de référence. Il est établi en tenant compte de l'augmentation générale des salaires par fonction-clé.
- 7.3 **Salaire minimum en francs**  
Les salaires minimaux en francs figurent dans l'annexe IV; ils sont exprimés en valeur points des fonctions-clés. Ces salaires sont adaptés en fonction de la compensation du renchérissement accordée par la SSR.
- 7.4 **Salaire de fonction**  
Le salaire de fonction est le salaire individuel. Défini sur la base du salaire de référence de la fonction-clé, il ne doit être inférieur ni au salaire minimum (cf. 7.2), ni au salaire minimum en francs (cf. 7.3).
- 7.5 **Composante salariale**  
La composante liée à la prestation (prime) est un versement unique destiné à rémunérer la prestation exceptionnelle, individuelle ou de groupe. Le.a supérieur.e en fixe le montant compte tenu des ressources qui lui sont allouées. La composante liée à la prestation est assurée en primauté des cotisations.
- 7.6 **Indemnités de fonction**  
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. L'octroi d'une indemnité de fonction est limité à 5 ans.  
Des solutions ad hoc peuvent être définies pour répondre aux besoins spécifiques des unités d'entreprise.  
Les principes régissant l'octroi des indemnités de fonction (y compris les solutions ad hoc) sont négociés avec le SSM à l'échelon des unités d'entreprise. En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de fonction est versée conformément aux art. 17 et 18 CCT.  
L'indemnité de fonction est assurée en primauté des cotisations.



#### 7.7 Cachet par émission et cachet forfaitaire

La rémunération au cachet par émission et cachet forfaitaire intervient lorsque le travail ne peut pas être calculé en fonction du nombre d'heures nécessaires, mais sur la base du résultat fourni. Le montant du cachet est fixé par les unités d'entreprise. Les modalités (y compris l'introduction éventuelle d'un cachet journalier) sont négociées par les parties contractantes à l'échelon de l'unité d'entreprise.

### Art. 8 Conversion du 13<sup>e</sup> mois de salaire

En accord avec l'employeur, le personnel peut chaque année convertir en congé tout ou partie du 13<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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.

### Art. 9 Transparence

9.1 Le personnel a droit à la transparence sur sa situation salariale. Chaque année, la fonction-clé, le salaire de fonction et le salaire de référence lui sont communiqués. Tous les 4 ans, l'employé.e a droit à ce que sa situation salariale individuelle soit examinée et discutée avec son/sa supérieur.e. Sur demande, il/elle reçoit un résumé écrit de l'entretien.

9.2 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 à l'annexe II, art. 2 CCT.

### Art. 10 Allocation pour charge d'assistance

10.1 A droit à une allocation pour charge d'assistance de 1300 francs par an toute personne,  
a) ayant en permanence à sa charge un enfant mineur, en incapacité de gain ou en formation selon la loi fédérale sur les allocations familiales;  
b) dont le.a conjoint.e ou le.a partenaire enregistré.e est durablement empêché.e d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie ou d'invalidité;  
c) ayant un proche parent à sa charge.

10.2 L'allocation pour charge d'assistance ne peut pas être cumulée lorsque les deux parents/ partenaires travaillent à la SSR. Si elle est touchée ailleurs, seule la différence est versée.

10.3 L'emploi à temps partiel donne droit à l'allocation au prorata du temps.

### Art. 11 Allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation)

11.1 Le personnel a droit aux allocations familiales conformément à la loi fédérale sur les allocations familiales. Les modalités d'éligibilité sont régies par la loi fédérale et par les dispositions cantonales afférentes. Si les dispositions cantonales (au lieu de travail) ne prescrivent pas de montants plus élevés, l'allocation mensuelle pour enfant s'élève à 225 francs et l'allocation de formation à 260 francs.

11.2 Le cas échéant, les collaborateur.trices touchent la différence entre l'allocation pour enfant (plus élevée) versée par la SSR et l'allocation perçue ailleurs.

## Art. 12 Allocation de naissance

- 12.1 À la naissance d'un enfant, la SSR accorde une allocation unique de 1200 francs, quel que soit le taux d'occupation, sous réserve de tarifs cantonaux plus élevés. Les modalités d'éligibilité sont régies par la loi fédérale réglant les allocations familiales.
- 12.2 L'allocation de naissance ne peut pas être cumulée lorsque les deux parents travaillent à la SSR.
- 12.3 L'allocation de naissance est aussi versée pour l'adoption d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans.

## Art. 13 Prime de fidélité

- 13.1 Le personnel a droit aux primes de fidélité suivantes :
  - un demi-salaire mensuel pour 10 années de service accomplies
  - un salaire mensuel pour 20 années de service accomplies
  - un salaire mensuel pour toute période de 5 ans en sus.
- 13.2 En cas de dissolution des rapports de travail pour cause de retraite ou d'invalidité, chaque année accomplie en plus des 11 premières années de service donne droit à une part proportionnelle de la prime de fidélité.
- 13.3 Les années d'engagement effectuées à la SSR avec un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage comptent comme années de service à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus de 12 mois. La personne qui passe directement d'une filiale à la SSR se voit également créditer les années de service ininterrompues à un taux d'occupation de 30% minimum.
- 13.4 La prime de fidélité est fonction du taux moyen d'occupation des 5 dernières années; elle est calculée sur la base du montant du 13<sup>e</sup> mois de salaire pour un engagement à temps plein.
- 13.5 Le personnel peut bénéficier d'un congé en lieu et place de la prime en espèces (base: 20 jours ouvrables pour un salaire mensuel). La date du congé doit être choisie en tenant compte des contraintes de l'entreprise. Si le congé ne peut être pris comme prévu, il est en principe payé à la fin de l'année. À la demande de la personne concernée, il peut être reporté à l'année suivante une seule fois. Si la personne quitte l'entreprise ou décède, l'avoir est payé sur la base du dernier salaire.

## Art. 14 Frais professionnels

Les frais professionnels sont remboursés sur la base des coûts effectifs (justificatifs à l'appui) ou, si cela est prévu, par un forfait. La couverture complète des frais professionnels nécessaires est garantie. Les règles forfaitaires définies dans le règlement national sur le remboursement des frais sont négociées avec le SSM.

## Art. 15\*

\* Abrogé avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019

**Art. 16 Généralités**

- 16.1** Prévoyance professionnelle (LPP)  
Le personnel est assuré contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité conformément aux dispositions légales (LPP) et au Règlement de prévoyance de la Caisse de pension SRG SSR (ci-après CPS). La cotisation est directement déduite du salaire.
- 16.2** Assurance-accidents (LAA)  
Le personnel est assuré contre les accidents professionnels et non-professionnels (LAA). Le personnel dont le taux d'occupation est inférieur à 8 heures par semaine est uniquement assuré contre les accidents professionnels.  
L'intégralité de la prime d'assurance accidents professionnels est à la charge de l'employeur. Un tiers de la prime d'assurance accidents non professionnels est imputé au personnel et directement déduit du salaire.
- 16.3** Mission à l'étranger  
Les conditions d'assurance durant une mission à l'étranger sont spécifiées dans une directive ad hoc.

**Art. 17 Droit au salaire: Base de calcul**

- 17.1** Le calcul du droit au salaire repose sur les conditions du contrat individuel de travail en vigueur  
a) au début de la maladie ou de l'accident,  
b) au début du service militaire, civil ou de protection civile,  
c) à la naissance de l'enfant.
- 17.2** Le droit au salaire (art. 18, 19 et 20 CCT) est calculé sur la base des composantes suivantes:  
– salaire de fonction,  
– forfait catégorie B, indemnités pour travail le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés des catégories A et C,  
– indemnités de fonction mensuelles et/ou variables,  
– allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation),  
– allocation pour charge d'assistance ou allocation pour charge d'assistance versée aux stagiaires.
- 17.3** Le calcul du droit au salaire du personnel mensualisé qui touche des composantes salariales variables prend en compte les composantes variables versées pendant les 12 mois qui précèdent le début de l'absence.
- 17.4** Le calcul du droit au salaire du personnel rémunéré à l'heure repose sur le revenu moyen (y compris l'indemnité vacances) perçu pendant les 12 mois qui précèdent le début de l'absence.
- 17.5** Les prestations éventuelles de l'assurance fédérale invalidité, de l'assurance militaire, et de l'assurance-accidents reviennent à l'employeur tant qu'il verse le salaire.
- 17.6** Pour le personnel mensualisé le versement régulier du salaire de la SSR est effectué pendant 30 jours, ensuite le droit au salaire selon les art. 17 et 18 s'applique (cf. graphique art. 67 10.2). Le droit au salaire intervient à partir du 1<sup>er</sup> jour pour le personnel rémunéré à l'heure.

## Art. 18 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

- 18.1 La personne frappée sans faute de sa part d'une incapacité de travail complète ou partielle pour cause de maladie ou d'accident, justifiée par un certificat médical, a droit, pendant la durée des rapports de travail, au versement du salaire durant 730 jours au maximum par cas.
- 18.2 Passé le délai de carence, le droit au salaire en cas d'accident est remplacé par les prestations de l'assurance-accidents.
- 18.3 L'employeur complète les prestations de l'assurance-accidents à hauteur du montant défini à l'art. 17, al. 2.
- 18.4 En cas de réduction des prestations de l'assurance-accidents, l'employeur se réserve le droit de réduire d'autant le salaire. En l'absence de prestations de l'assurance-accidents, l'employeur continue de verser le salaire conformément à l'art. 324a/b CO (échelle de Zurich).

## Art. 19 Droit au salaire en cas de service militaire, service civil ou de protection civile

- 19.1 La personne tenue par la loi suisse d'accomplir un service militaire, civil ou de protection civile a droit au versement de son salaire.
- 19.2 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 (FDA), école de recrues féminine comprise.
- 19.3 La présente réglementation ne s'applique qu'aux services obligatoires effectués en Suisse. Dans les autres cas, on se réfèrera à l'art. 324a CO (échelle de Zurich).
- 19.4 À l'exception des cours de répétition et de protection civile, ces prestations sont garanties par l'employeur dans la mesure où la personne continue de travailler pour la SSR pendant les 24 mois qui suivent la période de service militaire. En cas de départ anticipé, la SSR réduira ses prestations au prorata du temps pour la part qui excède les prestations prévues par l'art. 324b CO.
- 19.5 L'indemnité pour perte de gain de la caisse de compensation revient à l'employeur tant qu'il garantit le versement du salaire. Sinon, elle est prise en compte dans le droit au salaire.

## Art. 20 Grossesse et maternité

- 20.1 En cas de grossesse, la collaboratrice s'engage à en informer les supérieur.es et l'employeur suffisamment tôt de sorte à assurer le respect des dispositions de protection prévues par la loi sur le travail et à régler les conditions de reprise du travail après la naissance de l'enfant. Il convient de se reporter également à la fiche « Grossesse et maternité ».
- 20.2 En cas d'incapacité de travail due à des troubles de grossesse et justifiée par un certificat médical, la collaboratrice a droit, pendant la durée des rapports de travail, au versement du salaire comme s'il s'agissait d'un cas de maladie.
- 20.3 Après la naissance de l'enfant, la collaboratrice a droit à un congé maternité pendant 18 semaines. La collaboratrice qui le souhaite peut entamer son congé maternité deux semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- 20.4 L'indemnité pour perte de gain de la caisse de compensation (allocations pour perte de gain en cas de maternité selon la loi sur les allocations pour perte de gain) revient à l'employeur tant qu'il garantit le versement du salaire.

- 20.5 Lors de la naissance d'un enfant, l'employée a le droit de réduire son taux d'occupation jusqu'à un minimum de 60%. Ce droit doit être exercé au plus tard 6 mois après la naissance.

## Art. 21 **Fin du droit au salaire en cas d'absences sans faute de la personne**

- 21.1 Dans tous les cas d'absences sans faute de la personne selon l'art. 18 CCT, l'obligation de verser le salaire à laquelle est tenu l'employeur prend fin avec la cessation des rapports de travail. D'éventuelles prestations de l'assurance-accidents reviennent au/à la collaborateur.trice conformément aux dispositions d'assurance en vigueur.
- 21.2 En cas de cessation des rapports de travail, le.a collaborateur.trice est informé par écrit de la possibilité de conclure une assurance par convention et de l'obligation d'informer son assurance maladie de la suppression de l'assurance-accidents par l'employeur (art. 9 LAMal/art. 1 OAMal).

## Art. 22 **Obligation d'informer, certificat médical, médecin de confiance**

- 22.1 Toute circonstance entraînant l'incapacité de travail ou des prestations d'assurance, absence notamment suite à un accident, la maladie ou une grossesse, doit être immédiatement signalée au/à la supérieur.e et aux Ressources humaines (RH). Toute reprise du travail doit être signalée au/à la supérieur.e.
- 22.2 En cas d'absence de plus de 5 jours pour cause de maladie ou d'accident, la personne est tenue de fournir spontanément aux RH un certificat médical. L'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger un certificat médical dès le 1er jour de l'absence. Si l'incapacité de travail se prolonge, les RH doivent être tenus au courant de l'état de santé de la personne concernée au minimum une fois par mois, par l'intermédiaire d'un nouveau certificat médical. Ceci s'applique également aux absences dues à une grossesse si la personne a droit au versement de son salaire.
- 22.3 L'employeur ou l'assureur accidents se réservent le droit d'exiger de la personne concernée une visite médicale ou une évaluation de son état de santé par un médecin de confiance qu'ils auront désigné eux-mêmes (cf. fiche correspondante).

## Art. 23 **Versement du salaire en cas de décès**

- 23.1 Le contrat de travail expire à la date de décès du/de la collaborateur.trice.
- 23.2 L'employeur verse le salaire brut pour la période comprenant le mois du décès avec les indemnités, et les trois mois suivants sans indemnités (jouissance du salaire).

## Art. 24 Principes

- 24.1 La durée annuelle du travail due (volume brut, pour un taux d'occupation de 100%) résulte de la multiplication par 8 heures du nombre de jours d'une année civile, déduction faite des samedis et dimanches. Elle est communiquée chaque année par la SSR.
- 24.2 La durée hebdomadaire moyenne du travail est de 40 heures pour le personnel à plein temps. Pour le personnel à temps partiel, la durée du travail est réduite au prorata du temps.
- 24.3 Le principe de la semaine de 5 jours en moyenne annuelle est reconnu.
- 24.4 La période de décompte du temps de travail annualisé correspond à l'année civile.
- 24.5 Les congés payés et les absences sont crédités conformément au taux d'occupation convenu par contrat.

## Art. 24a Saisie du temps de travail

- 24a.1 Le personnel a accès au système de saisie du temps, et il est tenu de saisir correctement ses heures, conformément aux directives en vigueur dans l'unité d'entreprise. Il peut consulter ses soldes temps dans le système de saisie du temps. Sur demande, les employé.es qui ne peuvent pas consulter leurs soldes de temps recevront mensuellement un relevé des heures.
- 24a.2 Les collaborateurs et collaboratrices de la catégorie A et C saisissent la durée du travail de façon détaillée (avec les horaires et la durée du temps de travail quotidien effectué et des pauses).
- 24a.3 Les collaborateurs et collaboratrices de la catégorie B saisissent uniquement la durée totale du travail effectué chaque jour. Pour le travail de nuit ou le dimanche, il faut en outre consigner le début et la fin des plages de travail. Les collaborateur.trices sont libres de saisir la durée du travail de façon détaillée, selon l'art. 24a.2.

## Art. 25 Catégories de personnel

L'employeur rattache chaque personne à l'une des catégories ci-dessous:

### Catégorie A

Personnel ne disposant d'aucune autonomie dans la planification des horaires, assujetti à un plan de service avec des heures de début et de fin de travail irrégulières (planifié à l'heure).

### Catégorie B

Personnel jouissant d'une certaine autonomie quant au choix de l'horaire (planifié à la journée).

### Catégorie C

Personnel ayant un horaire régulier, en règle générale établi à long terme, et exerçant son activité durant les jours ouvrables (lundi à vendredi; horaire flexible).

## Art. 26 Formes d'occupation

### Plein temps

Personnel avec un volume d'occupation de 100%.

### Temps partiel régulier

Personnel à temps partiel accomplissant ses heures de travail selon un horaire hebdomadaire régulier.

### Temps partiel irrégulier

Personnel à temps partiel accomplissant ses heures de travail selon un horaire quotidien ou hebdomadaire irrégulier (début/fin du travail). Le nombre de services peut différer d'une semaine ou d'un mois à l'autre.

## Art. 26a Télétravail

- 26a.1 Le télétravail est une forme de travail volontaire qui s'effectue à distance du lieu de travail habituel.
- 26a.2 La SSR garantit à son personnel une place de travail dans ses locaux au lieu de travail contractuel.
- 26a.3 Lorsque l'activité le permet et l'employé.e et le/la responsable le souhaitent, la SSR facilite le télétravail. Dans le cadre des règles énoncés dans cet article, les modalités sont convenues de manière informelle entre la ou le responsable et l'employé.e. L'employé.e peut renoncer au télétravail en tout temps.
- 26a.4 Le personnel travaillant à distance reste intégré dans les processus et dans l'organisation du travail. Les règles de la SSR s'appliquent, notamment sur le temps de travail et sa saisie, sur la joignabilité, sur la sécurité et sur la santé.
- 26a.5 La SSR met à disposition l'équipement de base nécessaire.
- 26a.6 Au vu de la nature volontaire de cette forme de travail, la SSR n'accorde aucune indemnité ou bonus-temps, sauf si le travail est ordonné. En outre, aucune compensation pour l'infrastructure technique privée ou pour l'utilisation de locaux privés n'est prévue.
- 26a.7 Les employé.es et responsables hiérarchiques s'assurent ensemble du respect des règles d'ergonomie et de protection de la santé, sous la responsabilité générale de la SSR. La SSR informe et instruit sur la protection de la santé sur Intranet et par tout autre moyen approprié.
- 26a.8 La délimitation entre le travail et le temps libre est garantie.

## Art. 27 Dispositions générales et définitions

### 27.1 Comptent comme heures de travail:

- a) les heures de travail fournies (travail de jour, du soir et de nuit),
- b) les heures (ordonnées) de formation et de perfectionnement professionnels,
- c) les heures créditées en vertu du minimum requis,
- d) les heures de déplacement,
- e) pour la catégorie A, les heures créditées pour les interruptions du travail qui totalisent plus de 2 heures,
- f) les activités syndicales.

#### a) Heures de travail fournies (travail de jour, du soir et de nuit)

##### Travail de jour

Le travail de jour est compris entre 7h00 et 21h00.

##### Travail du soir

Le travail du soir est compris entre 21h00 et 24h00.

##### Travail de nuit

Le travail de nuit est compris entre 24h00 et 7h00.

En cas de travail de nuit continu, le temps de travail effectif total ne pourra pas dépasser 8 heures.

Le travail de nuit continu est planifié en tenant compte autant que possible des besoins du personnel.

Le personnel disposant d'une attestation médicale est exempté de travail de nuit et se voit proposer par l'employeur d'autres services.

La SSR est tenue d'offrir des possibilités de restauration en cas de travail de nuit continu, en studio ou hors studio.

#### b) Formation et perfectionnement

La durée totale de la formation et du perfectionnement professionnels ordonnés, déplacements compris, compte comme temps de travail.

#### c) Minimum requis

Pour chaque jour de travail planifié, l'employeur est tenu d'ordonner au moins 4 heures de travail ou de les inscrire comme telles.

#### d) Heures de déplacement

Les heures de déplacement comptent comme temps de travail. Pour les vols de longue durée, un maximum de 8 heures est imputé comme temps de travail.

#### e) Interruption du travail

Les interruptions qui totalisent plus de 2 heures et qui ne sont pas considérées comme repos quotidien, comptent, à partir de ce seuil, comme temps de travail.

#### f) Activités syndicales

Les modalités sont précisées dans un règlement.

### 27.2 Repos quotidien

Le repos quotidien (en règle générale nocturne) correspond à la période entre la fin effective d'une journée de travail et le début effectif de la suivante.

Un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives est garanti; il passe à au moins 12 heures consécutives en cas de travail de nuit continu.

La durée du repos quotidien peut être exceptionnellement ramenée à 8 heures consécutives lorsque les contraintes de l'entreprise l'exigent, mais tout au plus une fois par période de 7 jours. Il n'est permis de déroger à cette règle qu'en accord avec le personnel. La durée du repos quotidien doit cependant être d'au moins 12 heures en moyenne hebdomadaire.



### 27.3 Jours de repos

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. 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 de repos peuvent être pris sur la période de 4 semaines qui précède ou qui suit.

Les jours de repos coïncident en principe avec un week-end (samedi/dimanche ou dimanche/lundi). L'employeur est tenu d'accorder 29 week-ends libres (samedi/dimanche – dimanche/lundi), week-ends de vacances compris. Le personnel qui en fait la demande a droit à 20 week-ends libres (samedi/dimanche) par an (week-ends de vacances compris). Pour certains groupes professionnels, la SSR peut négocier des exceptions avec le SSM.

En général, le personnel ne travaille pas plus de 2 week-ends consécutifs. Sur l'année, il est cependant admis que des personnes travaillent 3 week-ends consécutifs, et ce à 6 reprises au maximum. Il n'est pas autorisé de planifier deux fois 3 week-ends consécutifs de travail, interrompus par un seul week-end libre.

À leur demande, les journalistes sportifs/sportives doivent bénéficier d'au moins un week-end libre (samedi/dimanche – dimanche/lundi) par période de 4 semaines. Avec leur accord, le nombre de week-ends libres peut être ramené à 13 par année civile.

En cas d'absence due à la maladie ou à un accident, le plan de service est interrompu (annexe I, art. 1.1 CCT); les samedis, dimanches et jours fériés légaux comptent comme jours de repos pris même s'ils étaient planifiés comme jours de travail.

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). Les jours de repos planifiés entre le lundi et le vendredi sont en revanche considérés comme des jours de maladie ou d'accident.

Toute mission pour le compte de la SSR dans une région du monde en décalage horaire de plus de 4 heures avec la Suisse donne droit, au retour, à un jour de repos supplémentaire.

Les jours de repos du personnel rémunéré à l'heure sont compris dans le salaire horaire.

### 27.4 Jours fériés

Le personnel a droit chaque année à 8 jours fériés payés coïncidant avec un jour de semaine (du lundi au vendredi). Ce droit s'applique aussi durant une période de vacances ou durant un cours de répétition ou de protection civile.

Un groupe de jours fériés sur deux (Pâques/Pentecôte ou Noël/Nouvel An) doit être libre. Toute exception doit être convenue avec la personne concernée.

Pour le personnel rémunéré à l'heure, le supplément jour férié est indiqué séparément.

### 27.5 Modalités de planification des jours de repos, jours fériés et jours de compensation

Est considérée comme jour de repos, jour férié ou jour de compensation toute interruption du travail de 35 heures consécutives; deux 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 libre. Si le travail de la veille prend fin à 2h00 au plus tard, la journée est réputée jour civil libre.

### 27.6 Jours de repos, jours fériés, jours de vacances et jours de compensation supprimés

Tout jour de repos, jour férié, jour de vacances ou jour de compensation prévu, puis supprimé, doit être récupéré, indépendamment des heures de travail fournies. Le personnel se voit créditer son temps de travail effectif, mais au minimum 8 heures (au prorata pour le personnel à temps partiel).

### 27.7 Pauses

Toute période de travail doit être interrompue par des pauses d'une durée minimale de:

- a) un quart d'heure lorsque la durée quotidienne du travail dépasse 5 heures et demie;
- b) une demi-heure lorsque la durée quotidienne du travail dépasse 7 heures;
- c) une heure pour une durée quotidienne de travail de 8 heures et plus. Avec l'accord de la personne, la durée de la pause peut être ramenée à 45 minutes.

La pause ne peut pas être rajoutée en fin d'horaire. Les pauses d'une personne qui ne peut pas quitter son poste de travail comptent comme temps de travail rémunéré.

### 27.8 Définitions du temps de travail

En vertu de l'annualisation du temps de travail, le décompte des heures en plus et des heures en moins dans l'année est effectué selon les dispositions ci-dessous:

#### Heures en plus

Différence entre la durée hebdomadaire du travail convenue par contrat et 50 heures par semaine (solde positif).

#### Heures en moins

Différence entre la durée hebdomadaire du travail convenue par contrat et les heures imputables (solde négatif).

#### Heures imputables

Total des heures de travail effectives et des crédits de temps pour les absences et les congés payés.

#### Travail supplémentaire

Sont considérées comme heures de travail supplémentaire les heures de travail effectives, les heures effectuées ou créditées de formation et perfectionnement professionnels, de déplacement ainsi que de travail syndical (conformément à l'art. 27.1, lettres a, b, d et f) qui dépassent 50 heures par semaine.

## Art. 28 **Service de piquet**

Les règlements de service de piquet sont négociés au niveau de l'unité d'entreprise avec le SSM. Les unités d'entreprise peuvent négocier avec le SSM les règlements concernant la disponibilité téléphonique du personnel exerçant des fonctions techniques.

## Art. 29 **Comptes temps**

Comptes en vigueur:

#### a) Solde flexible

Différence entre la durée annuelle du travail convenue et les heures imputables en fin d'année ou lorsque la personne quitte l'entreprise.

#### b) Travail supplémentaire

Ces heures, au maximum 140 heures par année, sont inscrites séparément et ne peuvent pas être compensées par des heures en moins. Le bonus-temps accordé sur le travail supplémentaire est automatiquement crédité au compte épargne temps (CET) pour les collaborateur.trices en catégorie A et C. Pour le personnel rémunéré à l'heure, ce bonus-temps est payé avec le salaire du mois suivant comme temps de travail.

#### c) Bonus-temps pour travail de nuit

Les heures de travail de nuit donnent droit à un bonus-temps de 25%. Pour le personnel rémunéré à l'heure, ce bonus-temps est payé avec le salaire du mois suivant comme temps de travail.

d) **Compte épargne temps (CET)**

Le personnel mensualisé peut épargner certains avoirs temps en les plaçant sur un compte épargne temps (CET) individuel. Il peut les utiliser pour prendre un congé, un congé de préretraite, réduire son temps de travail ou racheter des années d'assurance auprès de la CPS. Les détails sont spécifiés dans un règlement ad hoc.

**Art. 30 Planification d'heures en moins pour le personnel à plein temps**

Il est possible de planifier au maximum 40 heures en moins pour le personnel à plein temps. Au-delà de ce plafond, des heures en moins ne peuvent être planifiées que dans les cas suivants:

- a) en présence d'heures en plus
- b) avec l'accord explicite du personnel.

**Art. 31 Compensation des bonus-temps pour travail de nuit et des heures de travail supplémentaire**

Les bonus-temps issus du travail de nuit et les heures de travail supplémentaire doivent être compensés durant l'année civile. La SSR planifie la compensation de ces bonus-temps en demi-journées ou journées entières. Soit la personne concernée accepte cette planification, soit elle fait une contre-proposition.

**Art. 32 Établissement du solde annuel**

**32.1 Principes**

Le solde est établi au 31 décembre, sous réserve des consignes dérogatoires prévues par la CCT (temps partiel irrégulier). Sont réputées heures en plus les heures effectuées pendant l'année qui dépassent le volume d'heures annuelles convenu. Les heures en moins imputables à la SSR se prescrivent à sa charge.

**32.2 Décompte**

Les heures en plus sont décomptées comme suit:

**Catégories A et B**

À la fin de l'année, les heures en plus sont payées sans supplément avec le salaire du mois suivant. À la demande de la personne concernée, 80 heures au maximum peuvent être créditées au compte épargne temps.

**Catégorie C**

Les heures de travail comprises entre - 24 et + 48 sont reportées sur l'année suivante. Les heures de travail dépassant le solde positif de 48 sont payées, sans supplément, avec le salaire du mois suivant. À la demande de la personne concernée, 80 heures au maximum peuvent être créditées au compte épargne temps (CET). Les heures en moins imputables au personnel sont reportées sur l'année suivante jusqu'à un solde de - 24 heures. Les heures en moins excédant ce solde sont déduites du salaire du mois suivant.

**32.3 Indemnités versées au personnel à temps partiel des catégories A et B rémunéré au mois**  
Les heures en plus sont payées avec un supplément de 25% jusqu'à concurrence d'un volume d'occupation de 100%.

**32.4 Solde du travail supplémentaire**  
Les heures de travail supplémentaire donnent droit à une majoration de 25% versée avec le salaire du mois suivant.

## Art. 33 Vacances

- 33.1** Les vacances s'élèvent chaque année à :
- 27 jours ouvrables;
  - 32 jours ouvrables dès l'année civile des 50 ans;
  - 37 jours ouvrables dès l'année civile des 55 ans.
- 33.2** Quiconque ne peut, sans faute de sa part, exécuter sa prestation de travail pendant plus de 90 jours civils au total (pour cause de maladie, troubles de grossesse, accident ou obligations légales), voit son droit aux vacances réduit d'1/12e à partir du 91e jour pour chaque mois entier d'incapacité. La réduction intervient à la fin de l'année civile ou au moment où la personne quitte l'entreprise. Si, en cas de résiliation du contrat, la réduction n'est plus possible parce que les vacances ont déjà été prises, les jours de vacances pris en trop sont déduits du salaire ou du compte CET, pour autant que les vacances n'aient pas été ordonnées par l'employeur.
- 33.3** En cas de congé non payé, le droit aux vacances est réduit à partir du premier jour.
- 33.4** Le congé maternité n'entraîne pas de réduction des vacances.
- 33.5** La personne absente pendant une année civile complète n'a pas droit aux vacances.
- 33.6** Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile. En cas d'engagement ou de départ de l'entreprise en cours d'année, le droit aux vacances est accordé au prorata. En cas de résiliation du contrat, les jours de vacances pris en trop sont déduits du salaire ou du compte CET, pour autant que les vacances n'aient pas été ordonnées par l'employeur.
- 33.7** Les vacances sont à prendre au cours de l'année civile où elles sont dues. Des exceptions sont accordées dans des cas dûment motivés. La personne qui ne peut pas prendre pendant l'année tous les jours de vacances auxquels elle a droit en raison des contraintes de l'entreprise, est autorisée à les reporter sur l'année suivante. Si elle le souhaite, les jours de vacances dépassant le minimum légal (vacances supplémentaires) peuvent être reportés sur le compte épargne temps (CET), conformément à l'art. 29, lettre d CCT.
- 33.8** L'employeur fixe la date et la durée des vacances en tenant compte des souhaits du personnel à condition qu'ils soient compatibles avec les contraintes de l'entreprise. Les vacances doivent être prises par journée ou semaine; deux semaines de vacances au moins doivent être prises d'affilée. La possibilité de fractionner les vacances en jours de congé pris séparément est limitée à 5 jours et n'est envisageable que sur demande du personnel. L'employeur s'engage à répondre aux demandes du personnel dans un délai de 4 semaines.
- 33.9** En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, les jours perdus ne sont compensés que sur présentation d'un certificat médical.
- 33.10** Salaire afférent aux vacances  
Les indemnités en argent comprennent la part afférente aux vacances qui est de 11,59%, 14,04% ou 16,59%. Le montant en francs est indiqué sur le relevé de salaire.
- 33.11** Le personnel rémunéré à l'heure touche une indemnité de vacances en plus de son salaire. L'indemnité est de 11,59% pour 27 jours ouvrables, de 14,04% pour 32 jours ouvrables et de 16,59% pour 37 jours ouvrables. Les personnes doivent être exemptées de travail conformément à leur droit aux vacances. Elles doivent prendre leurs vacances annuelles selon les modalités spécifiées à l'art. 33, al.1 CCT et utiliser pour cela le salaire afférent aux vacances déjà versé et mentionné comme tel.

## Art. 34 Congés

34.1 Dans les cas suivants, le personnel a droit à un congé payé à prendre au moment de l'événement :

a) raisons familiales:

- pour son mariage ou partenariat enregistré: 3 jours;
- pour le mariage des enfants, du père, de la mère ou des frères et sœurs: 1 jour;
- en cas de maladie d'un enfant : jusqu'à 5 jours par cas de maladie. L'employeur peut exiger un certificat médical;
- en cas de maladie d'un proche: jusqu'à 3 jours par cas de maladie. Par proche on entend: les conjoint.es, les partenaires enregistré.es et de fait, les frères et sœurs, les parents, les (arrière-)grands-parents, les beaux-parents, les belles-filles et les gendres. L'employeur peut exiger un certificat médical ;
- pour un congé paternité : 20 jours. L'allocation de paternité selon la loi sur les allocations pour perte de gain revient à l'employeur tant qu'il verse le salaire ;
- pour parentalité d'un couple lesbien: 20 jours pour la partenaire de la mère biologique;
- pour l'adoption d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans: 20 jours.  
Modalités du congé en cas de parentalité: 10 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance ou l'adoption, le reste dans les 12 mois. Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, l'employé.e a le droit de réduire son taux d'occupation jusqu'à un minimum de 60%. Ce droit doit être exercé au plus tard 6 mois après la naissance.

b) lors d'un changement de domicile: en Suisse 1 jour, à l'étranger 3 jours (sauf si la personne a dénoncé les rapports de travail et que le changement de domicile est dû au changement d'employeur);

c) pour l'exercice d'une fonction publique: jusqu'à 15 jours par année civile;

d) le personnel placera les absences de courte durée (visite chez le médecin, consultations thérapeutiques, visites auprès des autorités, etc.) de préférence pendant son temps libre ou en dehors de l'horaire obligatoire de travail. Si cela n'est pas possible, il disposera du temps nécessaire (au maximum 2 heures);

e) lors d'un décès:

- 10 jours pour le décès du conjoint ou de la conjointe, du ou de la partenaire enregistré.e ou de longue date, d'un enfant, du père ou de la mère ;
- jusqu'à 1 jour pour assister aux obsèques de proches parents et parents par alliance (grands-parents et beaux-parents, arrière-grands-parents, frères et sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, gendres, belles-filles, petits-enfants, arrière-petits-enfants, oncles ou tantes,); jusqu'à 2 jours en plus si la personne a le devoir de régler des formalités (3 jours au maximum) ;
- jusqu'à une demi-journée pour assister aux obsèques d'autres proches.

f) pour se présenter chez un autre employeur, après résiliation des rapports de travail: jusqu'à 2 jours par mois.

g) dans d'autres cas justifiables: 5 jours au maximum.

34.2 Pour tous les congés prévisibles, le personnel s'engage à tenir compte des contraintes de l'entreprise et à en informer le supérieur suffisamment tôt.

34.3 Un congé non payé est accordé si les contraintes de l'entreprise le permettent et à condition que la personne concernée ait compensé tous ses avoirs temps. Si les motifs professionnels prévalent, la SSR prend à sa charge le paiement des contributions employeur/employé.e pour maintenir l'affiliation ininterrompue à l'assurance (2e pilier).

**34.4** À la naissance d'un enfant, un congé non payé de 12 mois 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. À partir de la 3<sup>e</sup> année de service (art. 13, al. 3 CCT), la SSR prend à sa charge la contribution employeur versée à la CPS; elle verse ces contributions à la fin du congé, quand la personne reprend son travail.

**34.5** Les employé.es qui doivent s'occuper d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé ont droit pour ce faire à un congé payé de 14 semaines au maximum.

Conditions:

- un changement majeur de l'état physique ou psychique est intervenu;
- l'évolution de ce changement est difficilement prévisible, ou il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante de l'état de santé ou au décès;
- une prise en charge accrue par les parents est nécessaire;
- au moins l'un des parents doit interrompre son activité lucrative pour prendre soin de l'enfant.

La SSR détermine dans chaque cas l'ampleur du congé de prise en charge, sur la base des informations disponibles et en dialogue avec la personne concernée. Les parents peuvent répartir le congé payé entre eux et le prendre en jours consécutifs ou isolés, dans le délai de 18 mois. Dès le début du droit, une protection contre le licenciement de six mois s'applique; les vacances ne sont pas réduites. Un certificat médical doit être présenté. L'employeur peut demander un certificat médical actualisé après un certain temps.

L'indemnité journalière selon la loi sur les allocations pour perte de gain revient à l'employeur.

**34.6** Pour le personnel rémunéré à l'heure, les jours de congé payé donnent droit à un salaire calculé sur la base du revenu moyen (indemnité de vacances comprise) des 12 mois qui précèdent le début de l'absence.  
Pour les congés non payés, seules s'appliquent les dispositions de l'art. 34, al. 4 CCT.

## Art. 35 **Congés syndicaux**

**35.1** 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.

**35.2** Les membres du SSM ont droit à un congé payé de 1 à 3 heures par an pour assister aux assemblées générales des sections et des groupes.

## Art. 36 Participation du personnel

La SSR respecte les droits de participation du personnel qui comprennent les niveaux « information » et « consultation » et s'exercent de la manière suivante:

- a) Information signifie que la SSR informe le personnel sur toutes les questions dont la connaissance est nécessaire à l'exécution correcte de ses tâches et lui donne la possibilité de s'exprimer;
- b) Consultation signifie que la SSR discute avec le personnel les questions d'organisation et de production internes qui concernent directement la situation de la personne dans l'entreprise ou ses rapports de travail et qu'elle motive la décision prise par la suite.

## Art. 37 Contribution aux frais d'exécution

- 37.1 Une contribution mensuelle de 15 francs est retenue sur le salaire du personnel sous CCT. Dans le cas du personnel rémunéré à l'heure, la contribution due pour les mois sans activité est déduite du premier salaire versé à la reprise du travail. Les cotisations couvrent une partie des coûts afférents au SSM et à la SSR pour l'élaboration et la mise en œuvre de la CCT.
- 37.2 La SSR encaisse les contributions avant de les reverser au SSM. Les contributions du personnel qui n'est pas membre du SSM, sont gérées par le SSM et figurent séparément dans ses comptes.

## Art. 38 Égalité

Chaque unité d'entreprise négocie avec le SSM et engage des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances englobant la mise en place de conditions de travail qui permettent de concilier activité professionnelle et contraintes familiales (soutien à la garde des enfants hors de la famille, par exemple).

## Art. 39 Entretien d'évaluation

- 39.1 Toute personne a droit à au moins un entretien annuel avec son/sa supérieur.e direct.e. L'entretien permet de convenir des objectifs et de faire le point sur l'accomplissement des tâches et la réalisation des objectifs.
- 39.2 L'entretien d'évaluation est un instrument de développement du personnel qui sert ensuite à l'adoption de mesures de formation et perfectionnement professionnels conformément à l'art. 40 CCT et, le cas échéant, de mesures de soutien. Il permet de fixer la composante liée à la prestation et détermine, le cas échéant, la progression salariale.
- 39.3 Les unités d'entreprise établissent les critères d'évaluation et de description de la prestation globale. Elles en déterminent le lien avec l'évolution du salaire et l'octroi d'une composante liée à la prestation; il leur appartient également de créer les instruments nécessaires à l'entretien d'évaluation. Tous ces éléments sont communiqués au personnel et au SSM.
- 39.4 Lorsqu'un entretien d'évaluation donne lieu à un conflit, le personnel peut s'adresser à une personne de confiance interne qu'il 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 direct.e. Cette instance tranche après avoir entendu les personnes intéressées.
- 39.5 Les résultats annuels des entretiens d'évaluation et les mesures de formation qui en découlent font l'objet, à l'échelon de l'unité d'entreprise, d'une information au SSM.

## Art. 40 **Formation et perfectionnement; développement du personnel**

- 40.1 Le développement du personnel de la SSR comprend la formation et le perfectionnement du personnel, ainsi que d'autres mesures de soutien telles que le développement de carrière individuel, le perfectionnement des compétences, le maintien à long terme de l'employabilité. Il contribue de manière importante à l'accomplissement optimal du mandat de service public de la SSR.
- 40.2 La SSR s'engage à offrir à ses collaborateur.trices une initiation complète dans leur domaine d'activité. Elle les encourage dans leur développement professionnel. Cela comprend la formation continue interne et externe et d'autres mesures de développement du personnel qui maintiennent et développent les aptitudes, les compétences et le potentiel des collaborateur.trices. Le développement professionnel est adapté aux exigences changeantes de la SSR et soutient le maintien de l'employabilité.
- 40.3 Les collaborateur.trices poursuivent leur développement professionnel à travers une volonté d'apprendre et un engagement personnel. La SSR crée les conditions nécessaires à cet effet et les soutient dans le cadre des besoins opérationnels pour ce qui est de l'évaluation de leur situation, de leurs formation et perfectionnement et de leur développement, de façon appropriée, en temps et/ou financièrement. Le soutien dépend des besoins des collaborateur.trices et de la SSR. Les collaborateur.trices peuvent proposer des mesures de formation et perfectionnement. Comme valeur-cible, 5 jours par année civile sont à leur disposition pour la formation et le perfectionnement.
- 40.4 La SSR s'acquitte des frais de formation et de perfectionnement professionnels qu'elle a ordonnés. Le temps consacré à la formation et au perfectionnement ordonnés par l'employeur compte comme temps de travail.
- 40.5 Un règlement précise les modalités.

## Art. 41 **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. 42 **Protection de la personnalité et de la santé**

- 42.1 La SSR respecte et protège la personnalité des collaborateurs.trices. 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 et de confiance qui exclut toute manifestation de harcèlement sexuel et professionnel (mobbing). Les partenaires sociaux définissent les interlocuteurs.trices que les collaborateurs.trices peuvent contacter et la marche à suivre en cas de harcèlement sexuel et professionnel (mobbing), ou de tout autre type de comportement inadéquat ayant un impact négatif sur la personnalité. Les modalités sont spécifiées dans un règlement national; les règlements des unités d'entreprise peuvent contenir des dispositions complémentaires.
- 42.2 Pour protéger la vie, la santé et l'intégrité des collaborateur.trices, la SSR prend les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'entreprise, dès lors que les rapports de travail et la nature de l'activité permettent raisonnablement de l'exiger. Elle donne suite avec diligence à tout signalement d'une situation qui met en danger la santé et l'intégrité du personnel.
- 42.3 Le.a collaborateur.trice informe sa hiérarchie et le.a chargé.e de sécurité de la nécessité d'adapter le poste de travail en cas de nuisances entravant la bonne exécution du travail ou lorsque le poste de travail ne permet pas de respecter les prescriptions en matière d'ergonomie. Les litiges sont traités par la Commission paritaire compétente de l'unité d'entreprise.



## Art. 43 Données personnelles

- 43.1 Tous les éléments se rapportant au contrat de travail figurent dans le dossier personnel. Le personnel est informé lorsque des éléments qui pourraient devenir un motif de licenciement sont ajoutés à son dossier.
- 43.2 Pendant la durée de ses rapports de travail, et pendant le mois qui suit leur résiliation, le personnel a le droit de consulter en tout temps son dossier et d'en obtenir des copies, voire de confier ce droit à une personne de son choix munie d'une procuration écrite. La personne désignée prendra rendez-vous avec les RH. Les fautes ou erreurs consignées dans le dossier sont rectifiées dans un délai approprié, moyennant information du personnel.
- 43.3 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 la SSR ne soit pas légalement tenue d'en donner connaissance.

## Art. 44 Cession des droits, Fonds de créativité et Fonds d'encouragement

- 44.1 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 œuvre ou participe à son exécution sur le plan artistique, au sens de l'art. 33 LDA, cède à la 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 la SSR ou par des tiers dûment autorisés sont couvertes par le salaire et les autres prestations contractuelles.
- 44.2 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, la SSR alimente un Fonds de créativité dans lequel elle verse 850 000 francs par an. Le Fonds de créativité sert à financer des mesures individuelles d'encouragement non prévues par l'art. 40 CCT sur la formation, destinées notamment à promouvoir les chances de chacun.e sur le marché du travail.
- 44.3 La SSR alimente également 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. La SSR verse chaque année 150 000 francs au Fonds d'encouragement.
- 44.4 Les parties instituent une gestion paritaire des deux fonds. Les modalités sont spécifiées dans un règlement ad hoc.

## Art. 45 Fonds du personnel

Un fonds du personnel géré paritairement est à la disposition du personnel actif ou retraité de la SSR en cas de nécessité. Les modalités sont précisées dans un règlement ad hoc.

## Art. 46 **Activité accessoire**

- 46.1 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.
- 46.2 Le personnel à temps partiel est libre d'exercer d'autres activités professionnelles, mais doit en informer l'employeur le plus tôt possible.
- 46.3 L'activité accessoire ne doit ni porter préjudice à l'accomplissement du travail, ni être contraire aux intérêts de la SSR.
- 46.4 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. 9, al. 2 LRTV.
- 46.5 Les unités d'entreprise arrêtent des dispositions d'exécution en consultant le SSM.

## Art. 47 **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 pas être refusée pour une charge publique dont l'exercice est obligatoire.

## Art. 48 **Citation en justice**

Quiconque doit comparaître en justice comme témoin ou expert sur des constatations faites dans l'exercice de son activité professionnelle, doit en aviser sans attendre son ou sa supérieur.e direct.e.

## Art. 49 **Secret professionnel**

Le personnel est tenu au secret professionnel.  
Il est notamment tenu au secret concernant toute information dont il prend connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, lorsque ces informations ne sont pas destinées au public. Le devoir de garder le secret professionnel subsiste même après la cessation des rapports de travail.

## Art. 50 Interdiction d'accepter des dons

Il est interdit au personnel de réclamer, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages pour soi-même ou pour autrui, en relation avec ses activités professionnelles. Une directive de la SSR précise les modalités.

## Art. 50a Carrière en arc

- 50a.1** Les collaborateur.trices qui ont atteint leur 58e anniversaire ont le droit de réduire leur taux d'occupation d'au moins 10 points de pourcentage par année civile. Au total, le taux d'occupation initial peut être réduit de moitié au maximum.
- 50a.2** Lors d'une telle réduction, à la demande du/de la collaborateur.trice le salaire assuré jusqu'alors à la Caisse de pension peut être maintenu jusqu'à l'atteinte de l'âge ordinaire de la retraite. Le cas échéant la personne continue de verser la totalité de la part des cotisations employé.e, et la SSR continue de verser la part des cotisations dues par l'employeur.
- 50a.3** Si, après avoir atteint son 58e anniversaire, le.a collaborateur.trice souhaite accéder à un nouveau poste dont le salaire de fonction est inférieur, son salaire assuré jusqu'alors est, à sa demande maintenu à la Caisse de pension selon l'alinéa 2.

# H

# Résiliation des rapports de travail

## Art. 51 Délais de congé

- 51.1** Les 3 premiers mois des rapports de travail à durée déterminée ou indéterminée sont réputés période d'essai. La période d'essai réduite pour cause de maladie, d'accident ou d'exercice non volontaire d'une obligation légale est prolongée pour une durée correspondant à l'absence. Pendant cette période, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un préavis de 7 jours civils.
- 51.2** Passé la période d'essai, les rapports de travail à durée indéterminée peuvent être résiliés pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de:
- 1 mois au cours de la 1<sup>ère</sup> année d'engagement;
  - 2 mois au cours de la 2<sup>e</sup> année d'engagement;
  - 3 mois au cours de la 3<sup>e</sup> année d'engagement;
  - 6 mois à partir de la 15<sup>e</sup> année d'engagement, pour autant que la personne ait 50 ans.

## Art. 52 Retraite

Les rapports de travail prennent fin au plus tard à l'âge de 65 ans. Dès l'âge de 58 ans, le personnel peut à sa demande 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. 53 Compensation des soldes temps

- 53.1** Tout solde flexible positif ou négatif doit être compensé jusqu'à la date de départ de l'entreprise. Le.a supérieur.e et la personne concernée définissent une compensation raisonnable des soldes pendant le délai de congé restant. Si la compensation n'est pas possible:
- a) le solde flexible positif est payé au taux normal, sans majoration.
  - b) le solde flexible négatif se prescrit, à la charge de l'employeur s'il est à l'origine de ces heures. Les heures en moins occasionnées librement par la personne sont déduites du compte épargne temps (CET) et si cela n'est pas possible, du dernier salaire.
- 53.2** Pour le calcul du taux horaire, on se réfère au salaire en vigueur à la date du départ de l'entreprise.

## Art. 54 Protection en cas de licenciement

- 54.1** À partir de 10 ans de service (définition selon art. 54 al. 7 CCT), le licenciement éventuel ou la réduction du taux d'occupation imposée par l'employeur doivent être précédés d'une concertation entre les partenaires sociaux à l'échelon de la direction de l'unité d'entreprise, en vue d'étudier des mesures alternatives envisageables (recyclage, nouvelle affectation au sein de l'entreprise, retraite anticipée). La personne concernée peut toutefois y renoncer.
- 54.2** L'employeur doit motiver par écrit la résiliation des rapports de travail à 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.
- 54.3** 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 assister.

- 54.4 Si le licenciement est annulé, les rapports de travail continuent aux mêmes conditions.
- 54.5 En cas de licenciement à partir de la 3<sup>e</sup> année de service, la SSR verse durant au maximum 3 mois à la personne qui n'a pas retrouvé d'emploi la différence entre les prestations de l'assurance-chômage et le salaire SSR par jour de travail (salaire journalier). Le salaire journalier est égal au salaire annuel SSR divisé par 260.  
La SSR verse un salaire journalier entier par jour pendant le délai d'attente. Elle ne verse rien en cas de suspension du droit aux indemnités.  
Pour le personnel rémunéré à l'heure, on se réfère au salaire annuel calculé sur la base des heures effectives travaillées durant les 12 mois précédant la fin des rapports de travail et du salaire horaire actuel, vacances et indemnités de vacances comprises.
- 54.6 En cas de licenciement suite à la suppression du poste de travail en raison des contraintes de l'entreprise, la SSR verse durant au maximum un an à la personne qui n'a pas retrouvé d'emploi la différence entre les prestations de l'assurance-chômage et le salaire SSR par jour de travail (salaire journalier), et ce dès la deuxième année de service. S'appliquent les conditions définies à l'art. 54.5 ci-dessus.
- 54.7 Comptent comme années de service les années d'engagement sous CCT et contrat de cadre, sans interruption.
- 54.8 Les dispositions de l'art. 54 CCT ne s'appliquent pas au licenciement avec effet immédiat (art. 337 et suivants du CO).
- 54.9 Un licenciement ordinaire ne peut être prononcé à l'encontre des collaborateur.trices SSR qui occupent le poste de président.e central.e du SSM tant que celui.celle-ci est en fonction, sauf pour des motifs liés à la personne. Un licenciement pour justes motifs reste possible.  
Pour les autres membres du Comité national SSM employés par la SSR, le délai de congé est prolongé de six mois.  
Le SSM remet chaque année à la SSR une liste à jour des membres du Comité national SSM.

## Art. 55 Indemnité de départ

- 55.1 Le droit à l'indemnité de départ en cas de licenciement commence à 40 ans. Le montant de l'indemnité de départ correspond à 6 mois de salaire pour 10 ans de service ininterrompus. S'y ajoute un mois de salaire pour chaque année de service en plus; l'indemnité totale ne peut excéder 12 mois de salaire.
- 55.2 Comptent comme années de service les années d'engagement sous CCT et contrat de cadre, sans interruption. En cas de transfert immédiat d'une filiale à la SSR, les années de service ininterrompus à un taux d'occupation de 30 % minimum sont également créditées.
- 55.3 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.
- 55.4 Si le licenciement est imputable à une faute grave de la personne ou s'il est prononcé avec effet immédiat, l'indemnité de départ n'est pas due.
- 55.5 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 (cf. art. 67 20 CCT).
- 55.6 L'indemnité de départ versée au personnel rémunéré à l'heure est calculée sur la base du taux moyen d'occupation des 5 dernières années, soit la 12e tranche du salaire annuel pour un poste à plein temps. Une réduction du volume de travail convenu chaque année ne justifie le versement d'une indemnité de départ au prorata que lorsqu'elle implique le passage de la CCT à un autre contrat de travail.
- 55.7 Le cercle des ayants droit n'est pas déterminant pour un éventuel plan social.

## Art. 56\*

\* Abrogé avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

# Rapports entre les parties contractantes

## Art. 57 Définition des droits de participation

- 57.1 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 la SSR et dont la connaissance lui est nécessaire pour accomplir de façon satisfaisante ses tâches de partenaire social.
- 57.2 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 la 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.
- 57.3 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, la situation précédant la négociation est maintenue, pour autant que la loi ou des contrats ne prévoient pas une conséquence juridique différente.

## Art. 58 Commission partenariat social et conciliation

- 58.1 Les parties contractantes instituent à l'échelon national une Commission partenariat social et conciliation (CPC) permanente dont la composition est paritaire.
- 58.2 La CPC s'acquitte des tâches suivantes:
  - a) échange d'informations entre partenaires sociaux, pour parler et négociations entre les parties à l'échelon national;
  - b) adoption des règlements CCT à signer par les parties, y compris définition de la marche à suivre;
  - c) conciliation de litiges de nature obligationnelle.
- 58.3 Les détails relatifs à la composition et la manière de travailler de la CPC sont spécifiés dans le règlement ad hoc.

## Art. 59 Rapports entre les parties contractantes à l'échelon national

- 59.1 Les rapports entre les parties contractantes à l'échelon national sont institutionnalisés au sein de la CPC, dont le règlement fait foi.
- 59.2 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. La SSR informe le SSM sur ses objectifs d'entreprise une fois par an ou à la demande de ce dernier. Elle met les budgets approuvés à la disposition de la personne de confiance désignée par le SSM. La 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 devoir de discrétion conformément à l'art. 14 de la loi sur la participation.
- 59.3 Les délégations de la SSR et du SSM se réunissent à intervalles réguliers pour un échange de points de vue.
- 59.4 Le SSM a le droit de participer aux séances de l'Assemblée des délégués de la SSR avec voix consultative. Les modalités sont précisées dans le règlement de l'Assemblée des délégués SRG SSR.
- 59.5 Le SSM peut demander à être entendu par le Conseil d'administration de la SSR lorsque celui-ci examine des questions générales de politique du personnel intéressant toute l'entreprise. En lieu et place, le.a président.e de la SSR peut demander un préavis écrit. Le SSM est informé de l'inscription de tels objets à l'ordre du jour, avant les séances du Conseil d'administration.

59.6 La participation du personnel (au sens de l'art. 36 CCT) n'empiète pas sur l'activité syndicale du SSM.

## Art. 60 **Rapports entre les parties contractantes à l'échelon des unités d'entreprise**

60.1 Les rapports entre les parties contractantes sont institutionnalisés à l'échelon des unités d'entreprise. Les procédures, tâches et compétences (notamment l'obligation de dresser un procès-verbal, les délais de convocation et la participation de personnes ayant compétence de décision) sont convenues entre les parties.

60.2 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.

60.3 Le SSM a droit à une information complète en temps utile sur toutes les affaires qui concernent 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.

60.4 Chaque unité d'entreprise institue une commission, à laquelle participent des représentant.es du SSM (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 des commissions. L'employeur met à disposition les ressources nécessaires.

60.5 Lorsqu'il est décidé concrètement

- de fermer, déplacer ou regrouper des unités d'organisation et que 10 personnes au moins risquent d'être touchées par cette mesure, 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.

60.6 En cas de fermeture, délocalisation ou regroupement de départements ou d'unités d'organisation comparables, les mesures de politique du personnel (par exemple maintien ou résiliation des rapports de travail, changement de domicile, externalisation de la production hors de la SSR) et les plans sociaux doivent faire l'objet de négociations entre l'employeur et le SSM. Les plans sociaux qui pourraient toucher plusieurs unités d'entreprise doivent être négociés au niveau national.

## Art. 61 **Paix du travail et devoir de négociier**

61.1 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.

61.2 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.

61.3 La 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. 62 Application de la CCT

- 62.1 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 demander l'assistance de tiers.
- 62.2 La version allemande de la CCT prévaut.

## Art. 63 Tribunal arbitral de la CCT

- 63.1 Il appartient à un Tribunal arbitral compétent en matière de litiges concernant l'application de la CCT de:
- trancher les litiges de nature obligationnelle entre les parties contractantes;
  - trancher les litiges de nature normative entre employeur et personnel.
- 63.2 Les litiges de nature obligationnelle peuvent être soumis au Tribunal arbitral de la CCT, si la conciliation au sein de la Commission partenariat social et conciliation a définitivement échoué. Dans de tels cas, le recours aux tribunaux ordinaires est exclu.
- 63.3 Les litiges de nature normative entre employeur et personnel qui portent sur la conclusion et le contenu du contrat de travail individuel régi par la CCT ainsi que la cessation des rapports de travail, peuvent être portés devant le 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 30 000 francs, ni taxe ni frais de tribunal arbitral ne pourront lui être imputés. Les frais afférents sont à la charge de la SSR.
- 63.4 Un règlement fixe le siège, la composition, la procédure et les compétences du Tribunal arbitral.

## Art. 64 Annexes et règlements CCT

- 64.1 Les annexes et les règlements ci-après complètent la CCT et en font partie intégrante.
- 64.2 La CCT contient les annexes suivantes:  
Annexe I: temps de travail  
Annexe II: fonctions-clés et transparence  
Annexe III: dispositions spécifiques aux stagiaires  
Annexe IV: salaires minimaux en francs
- 64.3 Les règlements ci-après ont été négociés par les parties contractantes:
- Compte épargne temps (art. 29, lettre d CCT)
  - Congés syndicaux et activités syndicales (art. 27 et 35 CCT)
  - Protection de la personnalité et intégrité (art. 42 CCT)
  - Fonds de créativité et Fonds d'encouragement (art. 44 CCT)
  - Fonds du personnel (art. 45 CCT)
  - Commission partenariat social et conciliation (art. 58 CCT)
  - Commissions sur la protection de la santé et la sécurité au travail (art. 60, al. 4 CCT)
  - Tribunal arbitral de la CCT (art. 63 CCT)
  - Instance d'arbitrage pour négociations salariales (art. 67 7.4 CCT)
  - Grandes opérations (art. 67 14 CCT).
- 64.4 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 conciliation.

## Art. 65 **Durée de la CCT**

- 65.1 La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et remplace, à compter de cette date, la Convention collective de travail du 31 décembre 2012 (CCT2013).
- 65.2 La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2027.

## Art. 66 **Changement des conditions**

Si de nouvelles conditions liées à l'économie, à la politique de l'entreprise ou si des dispositions légales 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.

# Dispositions de détail de la CCT

## Art. 67 Dispositions de détail de la CCT

### 1 Mandats à des tiers

- 1.1 La SSR protège les postes de travail de son personnel et n'affaiblit pas le champ d'application de la CCT par le recours aux mandats à des tiers et/ou à la location de services.
- 1.2 La SSR s'engage à ne pas attribuer de mandats à des tiers qui ne respectent pas les lois suisses. Elle édicte sur le plan national des conditions-cadres homogènes régissant l'octroi de mandats de production à des tiers (en précisant notamment qu'elle se réserve le droit de dénoncer le contrat la liant à une entreprise tierce qui enfreindrait la législation suisse, en particulier la loi sur le travail). Le SSM sera informé chaque année du pourcentage de productions confiées à des tiers par rapport à la production totale.
- 1.3 La SSR s'engage à ne travailler qu'avec des bailleurs de services qui justifient d'une autorisation cantonale ou fédérale et qui respectent la législation suisse, en particulier la loi sur le travail. Elle informe le SSM une fois par an sur le montant total affecté au personnel temporaire et lui remet la liste de toutes les entreprises qui ont fourni du personnel durant l'année concernée.

## A Conditions-cadres et champ d'application

### 2 Durée de validité des contrats de travail

En principe, une personne ne peut pas être engagée avec un contrat à durée déterminée après avoir eu un contrat à durée indéterminée. Si tel était néanmoins le cas, les droits issus du contrat à durée indéterminée devraient être garantis.

### 3 Champ d'application

La CCT s'applique:

- au personnel à temps partiel régulier qui, en moyenne annuelle, travaille au moins 12 heures hebdomadaires pour une unité d'entreprise;
- au personnel à temps partiel irrégulier rémunéré au mois, qui travaille au moins 624 heures (78 jours entiers) par an, jours de vacances et jours fériés compris, pour une unité d'entreprise;
- au personnel rémunéré à l'heure qui travaille au moins 560 heures (70 jours entiers) par an pour une unité d'entreprise;
- La CCT s'applique au personnel à temps partiel rémunéré à l'heure qui, indépendamment du nombre d'heures garanties dans l'accord de planification, fournit au moins 100 services par an pour une unité d'entreprise.

### 4 Contrats spéciaux hors du champ d'application de la CCT

Sont soumises à des régimes contractuels spéciaux les catégories suivantes: personnel à temps partiel à l'étranger, personnel de nettoyage et des restaurants d'entreprise, comédiens/comédiennes Suisse romande, réceptionnist.es et personnel de sécurité (RTS), personnel des crèches (RSI).

### 5 Correspondant.es à l'étranger

Les correspondant.es à l'étranger occupés à temps partiel peuvent se voir remettre un contrat de travail (CTr). Ils.elles bénéficient du calcul de leurs années de service, du droit aux vacances et des indemnités de départ conformément à la CCT, ainsi que d'un droit au retour. La pratique actuelle de certaines unités d'entreprise consistant à engager les correspondant.es à l'étranger sous CCT, même à temps partiel, demeure possible.

## B Contrat de travail et modification du contrat

### 6 Contrat de travail et modification du contrat

- 6.1 Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une modification du contrat et si, pour cette raison, l'employeur résilie le contrat dans l'un des cas suivants, la personne est réputée licenciée sans faute de sa part:
- a) modification de la forme d'occupation (plein temps, temps partiel régulier, temps partiel irrégulier);
  - b) changement de la fonction-clé sous réserve de l'art. 67 6.2 CCT;
  - c) passage de la CCT à un autre type de contrat de travail.
- 6.2 Un changement de fonction n'est pas considéré comme une modification du contrat au sens de l'art. 67 6.1 CCT, dès lors que les droits acquis salariaux sont préservés et que la valeur en points de la nouvelle fonction ou de la fonction réévaluée n'est pas inférieure de plus de 21 points à la valeur précédente.

## C Salaire et allocations

### 7 Négociations salariales

- 7.1 Les parties contractantes fixent le pourcentage d'augmentation générale des salaires applicable dans l'ensemble des unités d'entreprise, la part du renchérissement étant indiquée séparément. À cet effet, les parties s'informent auprès de l'Office fédéral de la statistique pour connaître l'indice national des prix à la consommation fin octobre. Le personnel dont le salaire de fonction atteint 110% du salaire de référence peut faire l'objet de solutions dérogatoires convenues dans le cadre des négociations salariales.
- 7.2 Pour les mesures salariales individuelles, les parties contractantes arrêtent un pourcentage de la masse salariale. Ce dernier peut varier d'une unité d'entreprise à l'autre, à l'intérieur d'une fourchette à négocier.
- 7.3 Les parties contractantes décident dans le cadre des négociations salariales menées sur le plan national de l'éventuelle adaptation au renchérissement des indemnités de fonction, allocations, indemnités et forfaits prévus par la CCT.
- 7.4 Si les négociations n'aboutissent à aucun accord avant le 31 décembre de l'année en cours, chaque partie peut faire appel à l'instance d'arbitrage.
- 7.5 Un règlement établit la composition, la procédure et les frais de l'instance d'arbitrage.

## D Assurances

### 8 Maladie au moment de résiliation des rapports de travail

- 8.1 Les collaborateur.trices, dont le contrat de travail a été résilié par la SSR ou résilié par accord mutuel, et qui sont malades au moment de la fin des rapports de travail et dont la maladie persiste après le départ (incapacité de travail d'au moins 25 %), peuvent demander un paiement compensatoire mensuel sur présentation d'un certificat médical. En cas d'incapacité de travail totale, ce paiement s'élève à 80 % des composantes de salaire conformément à l'art. 17.2 CCT. La SSR verse ce paiement compensatoire tant que l'incapacité de travail persiste, pendant 730 jours au maximum, après déduction de la durée de versement du salaire en raison de l'incapacité de travail pour cause de maladie avant la fin des rapports de travail.
- 8.2 Si, à la date du départ, le droit au salaire a duré moins de 180 jours, le paiement compensatoire selon l'art. 67 8.1 CCT est versé pendant 550 jours au plus.
- 8.3 Sont réservés la réduction ou le refus du paiement compensatoire sur la base de l'évaluation d'un médecin-conseil. En cas de perception d'une rente d'invalidité ou d'indemnités journalières de l'assurance-accidents ou de l'assurance-chômage, le paiement compensatoire est supprimé.

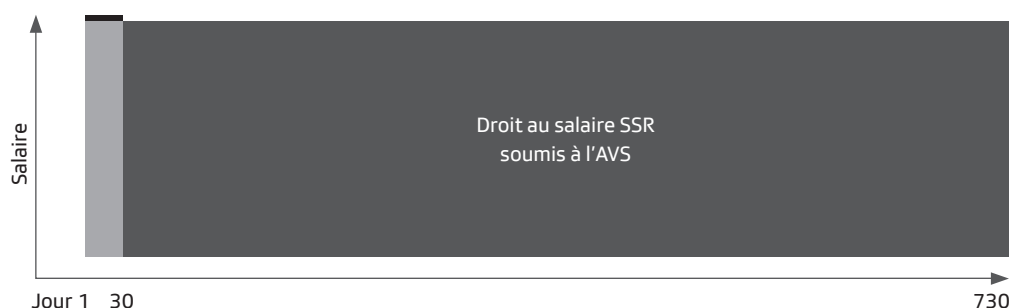
### 9 Remboursement des cotisations AVS aux personnes sans activité lucrative

Si l'employeur met fin au contrat de travail pendant une période d'incapacité de travail, il est libéré de son obligation de verser le salaire. Si l'incapacité de travail persiste après la fin des rapports de travail et si l'assurance verse des indemnités journalières en cas d'accident, la SSR rembourse, sur présentation d'un justificatif, les cotisations personnelles versées à l'AVS à titre de personne sans activité lucrative pendant 730 jours au plus après le début de l'incapacité de travail.

### 10 Réduction des prestations d'assurance

- 10.1 La SSR ne compense pas une réduction ou un refus des prestations d'assurance (prestations pécuniaires) par le versement du salaire.
- 10.2 La clause ci-dessus concerne les réductions ou refus de prestations imputables à une faute grave de la personne concernée. C'est le cas notamment lorsque la personne a provoqué une atteinte à sa santé soit intentionnellement, en cas de suicide, d'automutilation etc., soit en participant à des troubles sur la voie publique ou à des rixes, ou encore en commettant un délit, etc. La loi sur l'assurance-accidents (LAA) et/ou les dispositions de l'assurance indemnité journalière en cas d'accident établissent les détails relatifs à la réduction ou au refus des prestations d'assurance. Le SSM a le droit de prendre connaissance des conditions générales et des dispositions d'assurance.

### Exemple en cas de maladie (salarié.es CCT)



### Exemple en cas de résiliation des rapports de travail



- Paiement du salaire régulier SSR
- A partir du 31<sup>e</sup> jour, maintien du salaire CCT SSR (art. 17.2)  
> salaire de fonction, forfait catégorie B; indemnités pour travail le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés des catégories A et C; indemnités de fonction mensuelles et/ou variables; allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation); allocation pour charge d'assistance
- Paiement compensatoire à partir de la date de départ
- Par exemple B-Prime

### Accident (salarié.es CCT)



- Paiement du salaire régulier SSR
- À partir du 31<sup>e</sup> jour, maintien du salaire CCT SSR (art. 17)  
Composantes salariales: salaire de fonction, forfait catégorie B; indemnités pour travail le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés des catégories A et C; indemnités de fonction mensuelles et/ou variables; allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation); allocation pour charge d'assistance
- À partir du 3<sup>e</sup> jour d'accident, l'assurance accident (LAA) verse 80% d'indemnité journalière
- Par exemple B-Prime

## E Temps de travail

- 11 Temps de travail
  - 11.1 La durée annuelle du travail est définie à l'art. 24.1 CCT.
  - 11.2 Le diviseur 2080 est utilisé pour calculer le salaire à l'heure brut.
- 12 Catégorie A

Le rattachement du personnel à une catégorie obéit en principe aux dispositions de l'art. 25 CCT. À l'échelon de l'unité d'entreprise, les parties contractantes peuvent négocier, pour certaines fonctions-clés, un transfert de la catégorie A à la catégorie B, s'il s'impose pour des raisons purement pratiques.
- 13 Catégorie C

L'indemnisation des horaires irréguliers et des heures en plus peut faire l'objet de forfaits fixés individuellement avec la personne concernée.
- 14 Grandes opérations

Lors des grandes opérations, les dispositions sur le temps de travail et les indemnités de la CCT sont remplacées par un régime forfaitaire. Le règlement définit les détails.
- 15 Réglementation des pauses

L'art. 27, al. 7 CCT ne remet pas en cause les règles relatives à la pause-café actuellement appliquées dans les unités d'entreprise.

## F Droits et obligations

- 16 Participation
  - 16.1 La participation du personnel n'empiète en aucune manière sur les responsabilités syndicales du SSM qui est seul autorisé à négocier la CCT avec l'employeur et à veiller à son application (art. 59 CCT).
  - 16.2 En cas de formation au sein de la SSR d'une représentation des travailleurs au sens de la loi sur la participation, les parties contractantes en vérifient les effets sur la CCT et définissent la suite des opérations.
- 17 Contribution aux frais d'exécution
  - 17.1 Les prestations financées par les contributions des personnes sous CCT qui ne sont pas membres du SSM profitent à l'ensemble du personnel bénéficiant de la CCT. Ces cotisations couvrent une partie des coûts incombant au SSM et à la SSR pour la négociation et l'application de la CCT. Le SSM verse à la SSR une contribution annuelle de 10 000 francs pour les coûts résultant de la CCT.
  - 17.2 L'organe de contrôle du SSM se charge de vérifier si les contributions des personnes sous CCT non membres du SSM sont utilisées conformément aux dispositions contractuelles. Il en informe la SSR dans un rapport.
- 18 Égalité
  - 18.1 La SSR affecte une part appropriée des économies issues du financement du congé maternité par le régime des allocations pour perte de gain à des investissements et des contributions supplémentaires destinés à promouvoir la garde d'enfants hors famille ainsi qu'à d'autres projets en faveur du personnel. Chaque année, les unités d'entreprise de la SSR informent le SSM des économies, des mesures décidées et des moyennes mis en œuvre.

- 18.2 Chaque unité d'entreprise de la SSR désigne une personne chargée de coordonner la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les responsables égalité se réunissent une fois par an en vue d'un échange d'informations et assurent à tour de rôle l'organisation et la direction des séances. Les sujets sont traités par l'organe ad hoc institué par les partenaires sociaux au sein de l'unité d'entreprise.
- 19 Cession des droits, Fonds de créativité et Fonds d'encouragement
- 19.1 La Commission des fonds peut proposer chaque année aux parties contractantes un transfert des ressources d'un fonds à l'autre.
- 19.2 À condition de le faire en la forme écrite, il est possible de passer avec la SSR des arrangements individuels sur la rétrocession des droits pour des utilisations autres que radiophoniques ou télévisuelles. Afin de tenir compte des droits de la personnalité, l'employeur donnera à la personne concernée qui en fait la demande des renseignements sur l'utilisation commerciale des droits qu'elle a cédés.
- 19.3 La SSR exonère le SSM des éventuelles prétentions que les sociétés de gestion pourraient faire valoir envers lui en vertu de l'art. 44 CCT.

## G Résiliation des rapports de travail

- 20 Suppression de l'indemnité de départ en cas d'octroi d'une rente ou d'une prestation équivalente (interprétation de l'art. 55 al. 4 et 5 CCT)  
L'indemnité de départ n'est pas due uniquement si la résiliation des rapports de travail par l'employeur vaut à la personne licenciée une rente de la CPS équivalant à la rente d'invalidité garantie de 60% du gain assuré en primauté des prestations ou de 45% du gain assuré en primauté des cotisations. Les réductions liées au prélèvement anticipé pour l'accession à la propriété du logement et/ou en cas de divorce sont prises en compte.



## Société suisse de radiodiffusion et télévision (SSR)

Le Président



Jean-Michel Cina

Le Directeur général



Gilles Marchand

## Syndicat Suisse des Mass media (SSM)

La Co-présidente



Priscilla Imboden

Le Co-président



Rafaël Poncioni

La Secrétaire centrale



Corinne Bachmann

# Annexe I: temps de travail

## Art. 1 Dispositions de détail catégorie A

### Généralités

- 1.1 Les jours de travail, jours de repos, jours fériés et jours de compensation, de même que les horaires, doivent être communiqués dans le plan de service 14 jours civils à l'avance.
- 1.2 Les modifications du plan de service communiquées moins de 7 jours à l'avance donnent droit, pour les services effectués en Suisse, à une indemnité (DPA) lorsqu'elles avancent le début de la journée de travail ou retardent la fin de la journée de travail de plus d'une heure par jour. Les modifications jusqu'à 2 heures donnent droit à 1 DPA. Les modifications de plus de 2 heures donnent droit à 0,25 DPA par quart d'heure.
- 1.3 Tout jour de repos, jour férié, jour de vacances ou de compensation inscrit au plan de service, puis supprimé, donne droit à l'indemnité « suppression d'un jour de repos » (RTE). Si ces jours sont supprimés à la demande de la personne concernée, l'indemnité n'est pas due.
- 1.4 Si un service planifié n'a pas lieu, la personne doit se tenir à la disposition de l'employeur pour effectuer 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 lui sont créditées (minimum requis). Si elle travaille, la personne se voit créditer son temps de travail effectif, mais au moins 4 heures. Lorsque l'employeur supprime un service dans les 7 jours et ne propose pas de service de remplacement dans les limites de l'horaire fixé initialement, la personne rémunérée au mois se voit créditer les heures de travail prévues dans le plan de service.
- 1.5 Les services convenus de manière ferme avec le personnel rémunéré à l'heure, puis supprimés pour des raisons imputables à l'employeur, comptent comme heures de travail dès lors que l'employeur n'a pas de service de remplacement à proposer dans les limites de l'horaire fixé initialement.
- 1.6 Pour le personnel affecté à des productions de longue durée sans interruption (LDP), la durée maximale de travail hebdomadaire – calculée à partir du lundi – est de 54 heures indépendamment du début du service, soit 4 heures de plus que la limite légale, pour autant que la durée maximale de travail hebdomadaire de 50 heures soit respectée sur une moyenne de 3 semaines ainsi que la semaine de 5 jours en moyenne annuelle. En cas de production de longue durée sans interruption, chaque jour de travail supplémentaire au-delà de 6 jours consécutifs donne droit à une indemnité de 84 francs.

### Temps partiel régulier

- 1.7 Les heures en plus peuvent être compensées, d'entente avec le.a supérieur.e.

### Temps partiel irrégulier

- 1.8 Chaque année avant fin octobre, la SSR conclut avec les collaborateur.trices un accord de planification pour l'année suivante. Cet accord mentionne:
  - le nombre d'heures à effectuer
  - la durée ordinaire de la journée de travail
  - les périodes sans travail ou les périodes à travaillerS'il est prévu de définir, pour certains groupes professionnels, fonctions ou personnes, des journées ordinaires de travail de moins de 8 heures, l'employeur devra passer un accord spécifique avec le SSM au niveau de l'unité d'entreprise.
- 1.9 Pour le personnel rémunéré à l'heure, l'accord de planification aux termes de l'art. 1.8. garantit en outre un certain nombre d'heures de travail. La personne qui n'est pas planifiée pour le volume garanti a droit au paiement des heures fixées dans l'accord.

- 1.10 En cas de refus de services, le nombre d'heures garanties selon l'art. 1.9 est réduit d'autant. Le refus de services coïncidant avec une période sans travail fixée dans l'accord de planification ainsi que les périodes de maladie, accident ou les périodes de congé autorisées au préalable ne donnent lieu à aucune réduction des heures garanties.

#### Indemnités et bonus-temps catégorie A

1.11	Indemnité par heure en francs
Travail du soir (21h00 – 24h00)	13
Travail de nuit (24h00 – 7h00)	15
Travail le dimanche ou un jour férié (00h00 – 24h00)	13
Heures en plus > 45 – 50 h/semaine	20
Modification du plan de service (DPA)	8.70
	Indemnité par jour en francs
Suppression d'un jour de repos (RTE)	84
	Bonus-temps de %/heure
Travail de nuit (24h00 – 7h00)	25
Travail supplémentaire (cf. art. 27.8)	50

- 1.12 Les indemnités sont cumulables.
- 1.13 Pour le personnel rémunéré à l'heure, le bonus-temps « travail de nuit » et les heures de travail supplémentaire sont crédités comme temps de travail et payés avec le salaire du mois suivant.
- 1.14 Les heures définies comme temps de travail (art. 27, al. 1 CCT) donnent droit à l'indemnité heures en plus > 45 – 50 heures/semaine.

## Art. 2 Dispositions de détail catégorie B

### Généralités

- 2.1 Les jours de travail, jours de repos, jours fériés et jours de compensation, de même que les horaires, doivent être communiqués dans le plan de service 14 jours civils à l'avance. Les horaires doivent être planifiés sous forme de demi-journées ou jours entiers et correspondre à la charge de travail prévisible. Toute heure en plus qui s'avère nécessaire est comptée comme temps de travail. Il y a lieu de s'entendre sur les heures pendant lesquelles la personne doit être joignable et les heures de présence.
- 2.2 Si un service planifié n'a pas lieu, la personne doit se tenir à la disposition de l'employeur pour effectuer 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 lui sont créditées (minimum requis). Si elle travaille, la personne se voit créditer son temps de travail effectif, mais au moins 4 heures. Lorsque l'employeur supprime un service dans les 7 jours et ne propose pas de service de remplacement dans les limites de l'horaire fixé initialement, la personne rémunérée au mois se voit créditer les heures de travail prévues dans le plan de service.
- 2.3 Les services convenus de manière ferme avec le personnel rémunéré à l'heure, puis supprimés pour des raisons imputables à l'employeur, comptent comme heures de travail dès lors que l'employeur n'a pas de service de remplacement à proposer dans les limites de l'horaire fixé initialement.

- 2.4 Pour le personnel affecté à des productions de longue durée sans interruption (LDP), la durée maximale de travail hebdomadaire – calculée à partir du lundi – est de 54 heures indépendamment du début du service, soit 4 heures de plus que la limite légale, pour autant que la durée maximale de travail hebdomadaire de 50 heures soit respectée sur une moyenne de 3 semaines ainsi que la semaine de 5 jours en moyenne annuelle. En cas de production de longue durée sans interruption, chaque jour de travail supplémentaire au-delà de 6 jours consécutifs donne droit à une indemnité de 84 francs.

#### Temps partiel régulier

- 2.5 Les heures en plus peuvent être compensées, d'entente avec le.a supérieur.e.

#### Temps partiel irrégulier

- 2.6 L'annexe I, art. 1.8 à 1.10 s'appliquent par analogie.

#### Forfait catégorie B

- 2.7 Champ d'application, niveau et montant  
Le personnel rémunéré à l'heure et le personnel mensualisé de la catégorie B touchent un forfait correspondant à la fréquence de l'irrégularité. L'octroi de l'un des niveaux ci-dessous relève de l'unité d'entreprise.
- Niveau de base: 2000 francs/an
  - Niveau moyen: 3200 francs/an
  - Niveau élevé: 4180 francs/an
- 2.8 Indemnité  
Le forfait de la catégorie B rémunère de manière forfaitaire le travail à horaires irréguliers et les indemnités pour les heures en plus et pour le travail supplémentaire. Il couvre les indemnités ci-dessous:
- l'indemnité pour le travail du soir
  - l'indemnité pour le travail de nuit
  - l'indemnité pour travail le dimanche ou un jour férié
  - l'indemnité pour heures en plus (entre 45 et 50 heures/semaine)
  - l'indemnité pour modification du plan de service
  - l'indemnité pour suppression d'un jour de repos
  - le bonus-temps pour les heures de travail supplémentaire
  - l'indemnité pour les heures de travail supplémentaire non compensées en fin d'année.
- 2.9 Modalités  
Le forfait est versé mensuellement.  
Pour le personnel à temps partiel, le forfait est accordé au prorata du taux d'occupation fixé par contrat.  
Un changement du niveau de forfait peut être opéré en cas de modification de la fonction ou des modalités de travail. Ce changement s'applique après un délai de même durée que celui de résiliation.  
Le forfait n'est pas versé pendant les congés non payés.  
Pendant les grosses opérations, le personnel touche la différence entre la valeur journalière du forfait B et l'indemnité GOP. Le règlement « GOP » précise les détails.
- 2.10 Pour le personnel rémunéré à l'heure, le bonus-temps « travail de nuit » est comptabilisé comme temps de travail et payé avec le salaire du mois suivant.

## Art. 3 Dispositions de détail catégorie C

### Généralités

- 3.1 D'entente avec le SSM, les unités d'entreprise spécifient les règles d'application de l'horaire flexible dans le respect des dispositions nationales suivantes.
- 3.2 La catégorie C distingue deux formes d'occupation: temps plein et temps partiel régulier.
- 3.3 L'horaire se compose de plages horaires fixes et flexibles.
- 3.4 La bande horaire va de 6h00 à 21h00, du lundi au vendredi, et compte 15 heures. Les plages horaires fixes sont négociées à l'échelon de chaque unité d'entreprise et comptent 5 heures maximum par jour. La journée du personnel à temps partiel est adaptée au prorata.
- 3.5 Les heures en plus peuvent être compensées, d'entente avec le supérieur.
- 3.6 Le personnel est tenu de compenser dans l'année les heures en plus et les heures en moins de sorte à ne pas dépasser en fin d'année le solde flexible de -24/+48 heures.

### Indemnités et bonus-temps catégorie C

- 3.7 Une distinction est opérée entre le travail en plus effectué volontairement et le travail en plus ordonné. Seules les heures de travail préalablement ordonnées par écrit par le.a supérieur.e donnent droit à des indemnités.

- 3.8 Lundi – vendredi

	Indemnité par heure en francs (pas de cumul)
Dépassement du total quotidien de 8 heures	9
Travail hors de la bande horaire quotidienne (21h00–06h00)	9

- 3.9 Samedi – dimanche

	Indemnité par heure en francs
Travail le samedi	9
Travail le dimanche	13

- 3.10 Travail du soir, de nuit et travail supplémentaire (du lundi au dimanche)  
S'ajoutent les indemnités et suppléments pour travail du soir, travail de nuit et travail supplémentaire.

	Indemnité par heure en francs
Travail du soir (21h00–24h00)	13
Travail de nuit (24h00– 7h00)	15

	Bonus-temps de %/heure
Travail de nuit (24h00– 7h00)	25
Travail supplémentaire (cf. art. 27.8)	50

# Annexe II: fonctions-clés et transparence

## Art. 1 Fonctions-clés

- 1.1 Les fonctions-clés sont évaluées conformément au catalogue 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 de direction et de communication  
Connaissances et expériences requises pour la direction et l'organisation de fonctions diverses;
  - C – Champ de résolution des problèmes  
Complexité des tâches assignées et du processus de résolution des problèmes (difficulté à saisir le problème, à l'analyser et à prendre des décisions);
  - D – Champ de responsabilités  
Étendue des responsabilités et nature de l'influence exercée;
  - E – Champ de compétences  
Domaine à l'intérieur duquel une personne doit ou peut opérer sans instruction;
  - F – Contrainte physique  
Efforts qui engendrent une fatigue ou des troubles corporels;
  - G – Perturbations  
Facteurs externes liés à l'environnement qui perturbent, gênent ou mettent en danger les personnes.
- 1.2 Le système d'évaluation OGS a force obligatoire. Aucun critère ne peut être supprimé ou ajouté. Le système ne peut être modifié qu'à l'échelle de la SSR et après consultation du SSM.
- 1.3 Les unités d'entreprise évaluent les fonctions-clés en consultant le SSM (art. 57, al. 2 CCT). Le SSM exerce ce droit de consultation en déléguant des représentants dans les équipes d'évaluation. Le SSM peut soumettre des propositions de réexamen à l'équipe d'évaluation.
- 1.4 La valeur de la fonction-clé est exprimée en points et sert de base au calcul du salaire de référence (art. 7, al. 1 CCT).

## Art. 2 **Transparence à l'égard du SSM**

- 2.1** En vertu de l'art. 57, al. 1 CCT, la SSR met à la disposition du SSM en septembre une liste de toutes les personnes dont le salaire de fonction est inférieur au salaire de référence de la fonction-clé correspondante.  
Sont spécifiées pour chaque personne les données suivantes: unité d'entreprise, numéro administratif, sexe, temps partiel/plein temps, année d'entrée dans l'unité d'entreprise, fonction contractuelle, numéro de la fonction-clé, salaire de référence, salaire de fonction, changement de la fonction-clé.  
Sont spécifiés pour RTR, Swissinfo et DG qui figurent ensemble: numéro administratif, sexe, temps partiel, plein temps, année d'entrée dans l'unité d'entreprise, salaire de référence, salaire de fonction, changement de la fonction-clé.
- 2.2** La SSR informe chaque année le SSM de l'application homogène du système des fonctions-clés dans les unités d'entreprise.
- 2.3** Si le SSM le demande, les unités d'entreprise lui remettent également les documents suivants: fonctions-clés CCT évaluées; fonction de référence; valeur en points des fonctions-clés CCT avec valeur correspondante en francs; éventuels suppléments de marché accordés à des familles entières de fonctions (y compris les critères).
- 2.4** **Analyses du marché du travail**  
La SSR informe le SSM, sous une forme anonyme, des résultats des analyses du marché du travail (par exemple comparaisons salariales) dont elle se sert. Si le SSM le demande, la SSR lui communique la méthode et les critères 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. Elle ne s'applique pas aux stages de courte durée.

- 1 Engagement et modification du contrat de travail (ad art. 5 CCT)**  
Les rapports de formation 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 et le salaire. L'engagement se fait en règle générale sous le régime du temps plein. Si le stage implique de travailler régulièrement la 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**  
En dehors de son programme de formation, le.a stagiaire peut se voir confier momentanément des travaux répondant à ses connaissances professionnelles ou à ses aptitudes. Le travail doit néanmoins être en rapport avec la formation qui ne doit en subir aucun préjudice.
- 3 Formation et perfectionnement professionnels (ad art. 40 CCT)**  
La 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. Ce plan, qui est remis au moment de l'engagement, fait partie intégrante du contrat de travail.  
Le.a stagiaire s'engage à faire tout son possible pour atteindre les objectifs de sa formation: il lui est demandé d'observer de bonne foi les directives générales et les instructions particulières. Un entretien d'évaluation aura lieu au moins une fois par an, pour vérifier l'évolution de la formation. Le stage pourra être prolongé en cas d'absence d'une certaine durée (par exemple maternité, naissance 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 être atteints.
- 4 Compte épargne temps (ad art. 29 lettre d CCT)**  
Les congés compensation issus du compte épargne temps (CET) seront fixés d'entente avec l'employeur. Le temps non compensé à la fin du stage sera en principe payé.
- 5 Vacances (ad art. 33, al. 7 CCT)**  
Les vacances doivent être accordées et prises dans l'année civile qu'elles concernent. Le report des vacances est exclu.
- 6 Congés (ad art. 34 CCT)**  
Le.a stagiaire n'a pas droit au congé d'adoption ni aux congés non payés.
- 7 Salaire (ad art. 6 CCT et Annexe II CCT)**  
Le salaire dépend de la fonction à laquelle le.a stagiaire est formé.e ainsi que du stade de la formation (semestre) et il est défini sur la base du système salarial. Le.a stagiaire n'a pas droit à la conversion du 13e mois de salaire (art. 8 CCT).
- 8 Assurances (chapitre D CCT)**  
Le.a stagiaire est assuré.e auprès de la CPS contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité.



- 9 Allocation pour charge d'assistance (ad art. 10 CCT)  
S'applique, au lieu de l'art. 10 CCT, la règle suivante:  
Une allocation pour charge d'assistance de 5688 francs par an est versée à la personne:
- a) ayant à sa charge un enfant mineur, en incapacité de gain ou en formation selon la loi fédérale sur les allocations familiales;
  - b) dont le.a conjoint.e ou le.a partenaire enregistré.e est durablement empêché.e d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie ou d'invalidité;
  - c) remplissant une obligation d'entretien vis-à-vis d'un proche parent, d'un.e conjoint.e divorcé.e ou d'un.e partenaire enregistré.e après dissolution judiciaire du partenariat enregistré.
- 10 Résiliation des rapports de travail (chapitre H CCT)  
Le stage ne donne pas droit à une occupation ultérieure à la SSR. Le.a stagiaire de son côté garde toute liberté de décider de la suite de sa carrière. Au plus tard deux mois avant la fin de la formation (3 mois si la formation dépasse une année), il/elle sera informé.e par écrit de la possibilité d'être ou non occupé.e 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. 51 CCT.
- 11 Établissement du solde (ad art. 32, al. 1 CCT)  
Un décompte final des heures en plus sera établi une fois par an. En principe, toutes les heures accumulées à la date fixée seront payées. À la demande du/de la stagiaire, 40 heures au maximum peuvent être reportées à compte nouveau, sachant qu'elles devront être compensées d'ici le prochain décompte annuel.

# Annexe IV: salaires minimaux en francs

Salaire annuel, arrondi à 5 centimes (état 1 <sup>er</sup> avril 2025), * valable pour: DG, RTR, RTS, SRF, SWI								
Points	national*	RSI	Points	national*	RSI	Points	national*	RSI
75	42'424.00	40'302.80	108	51'251.55	48'688.95	141	61'915.05	58'819.30
76	42'668.15	40'534.75	109	51'545.60	48'968.35	142	62'270.75	59'157.20
77	42'913.10	40'767.45	110	51'842.20	49'250.10	143	62'628.95	59'497.55
78	43'159.85	41'001.85	111	52'139.55	49'532.55	144	62'988.00	59'838.60
79	43'407.40	41'237.00	112	52'439.45	49'817.50	145	63'350.45	60'182.90
80	43'656.65	41'473.80	113	52'740.25	50'103.25	146	63'713.70	60'528.05
81	43'907.60	41'712.20	114	53'043.55	50'391.40	147	64'080.40	60'876.40
82	44'160.15	41'952.15	115	53'348.50	50'681.10	148	64'447.85	61'225.45
83	44'413.55	42'192.85	116	53'654.30	50'971.55	149	64'818.80	61'577.90
84	44'668.75	42'435.30	117	53'962.70	51'264.55	150	65'190.50	61'930.95
85	44'925.50	42'679.25	118	54'272.80	51'559.15	151	65'565.55	62'287.30
86	45'183.15	42'924.00	119	54'584.40	51'855.20	152	65'941.50	62'644.40
87	45'442.55	43'170.45	120	54'897.85	52'152.95	153	66'320.80	63'004.80
88	45'703.65	43'418.45	121	55'213.95	52'453.25	154	66'701.85	63'366.75
89	45'966.35	43'668.00	122	55'530.65	52'754.10	155	67'084.60	63'730.35
90	46'230.80	43'919.25	123	55'850.00	53'057.50	156	67'469.80	64'096.30
91	46'496.10	44'171.30	124	56'170.25	53'361.75	157	67'857.60	64'464.75
92	46'762.95	44'424.80	125	56'493.00	53'668.35	158	68'247.10	64'834.70
93	47'031.70	44'680.15	126	56'817.30	53'976.45	159	68'639.90	65'207.90
94	47'302.10	44'937.00	127	57'144.35	54'287.15	160	69'033.65	65'581.95
95	47'574.10	45'195.40	128	57'472.10	54'598.50	161	69'430.70	65'959.20
96	47'846.95	45'454.60	129	57'802.50	54'912.35	162	69'829.45	66'338.00
97	48'121.60	45'715.50	130	58'134.50	55'227.75	163	70'230.75	66'719.20
98	48'398.60	45'978.70	131	58'468.20	55'544.75	164	70'633.75	67'102.10
99	48'676.55	46'242.70	132	58'804.50	55'864.25	165	71'039.25	67'487.25
100	48'956.25	46'508.40	133	59'142.35	56'185.25	166	71'447.35	67'875.00
101	49'237.50	46'775.65	134	59'481.95	56'507.85	167	71'857.95	68'265.05
102	49'519.75	47'043.80	135	59'823.30	56'832.10	168	72'271.00	68'657.45
103	49'804.45	47'314.25	136	60'167.15	57'158.80	169	72'685.75	69'051.45
104	50'090.80	47'586.30	137	60'512.70	57'487.05	170	73'103.20	69'448.05
105	50'378.10	47'859.20	138	60'860.75	57'817.70	171	73'523.05	69'846.90
106	50'667.85	48'134.45	139	61'209.65	58'149.15	172	73'945.45	70'248.20
107	50'958.45	48'410.55	140	61'561.95	58'483.85	173	74'370.40	70'651.85

**Salaire annuel, arrondi à 5 centimes (état 1<sup>er</sup> avril 2025), \*valable pour: DG, RTR, RTS, SRF, SWI**

Points	national*	RSI	Points	national*	RSI	Points	national*	RSI
174	74'797.85	71'058.00	207	90'360.55	85'842.55	240	109'162.25	103'704.15
175	75'227.10	71'465.75	208	90'880.10	86'336.10	241	109'789.10	104'299.65
176	75'659.60	71'876.60	209	91'402.25	86'832.10	242	110'419.35	104'898.40
177	76'093.90	72'289.20	210	91'926.85	87'330.50	243	111'053.75	105'501.10
178	76'531.45	72'704.90	211	92'454.85	87'832.10	244	111'691.65	106'107.10
179	76'970.75	73'122.25	212	92'986.20	88'336.90	245	112'333.70	106'717.00
180	77'412.60	73'541.95	213	93'520.20	88'844.20	246	112'978.30	107'329.40
181	77'857.80	73'964.95	214	94'057.60	89'354.70	247	113'627.95	107'946.55
182	78'304.80	74'389.55	215	94'598.15	89'868.25	248	114'280.20	108'566.20
183	78'755.05	74'817.30	216	95'141.40	90'384.35	249	114'936.70	109'189.85
184	79'207.10	75'246.75	217	95'687.95	90'903.55	250	115'597.25	109'817.40
185	79'662.40	75'679.30	218	96'237.20	91'425.35	251	116'261.35	110'448.25
186	80'119.50	76'113.50	219	96'790.55	91'951.05	252	116'928.75	111'082.30
187	80'579.90	76'550.90	220	97'346.40	92'479.10	253	117'601.25	111'721.20
188	81'042.90	76'990.75	221	97'905.70	93'010.40	254	118'276.25	112'362.45
189	81'508.40	77'432.95	222	98'467.45	93'544.10	255	118'955.50	113'007.70
190	81'976.40	77'877.55	223	99'033.50	94'081.85	256	119'639.00	113'657.05
191	82'447.80	78'325.40	224	99'602.05	94'621.95	257	120'326.70	114'310.35
192	82'920.95	78'774.90	225	100'174.05	95'165.35	258	121'017.70	114'966.85
193	83'397.40	79'227.50	226	100'750.25	95'712.75	259	121'713.10	115'627.45
194	83'876.50	79'682.65	227	101'329.00	96'262.55	260	122'411.70	116'291.10
195	84'358.05	80'140.15	228	101'911.05	96'815.50	261	123'114.65	116'958.90
196	84'842.90	80'600.75	229	102'496.45	97'371.65	262	123'822.50	117'631.40
197	85'330.45	81'063.90	230	103'085.35	97'931.05	263	124'533.05	118'306.40
198	85'820.40	81'529.35	231	103'676.80	98'492.95	264	125'248.60	118'986.20
199	86'313.75	81'998.10	232	104'272.30	99'058.65	265	125'968.40	119'670.00
200	86'809.70	82'469.20	233	104'871.30	99'627.75	266	126'691.65	120'357.05
201	87'308.15	82'942.75	234	105'473.60	100'199.95	267	127'419.80	121'048.85
202	87'809.20	83'418.75	235	106'080.35	100'776.30	268	128'151.45	121'743.90
203	88'314.35	83'898.65	236	106'689.35	101'354.90	269	128'888.20	122'443.80
204	88'821.25	84'380.20	237	107'301.90	101'936.80			
205	89'331.55	84'864.95	238	107'918.65	102'522.70			
206	89'844.30	85'352.05	239	108'538.75	103'111.80			

# Index

	PAGE	ARTICLE
<b>A</b>		
Absences	11 sq., 17 sq., 20 sq., 22, 48	17, 19, 21 sq., 24, 27, 33 sq., 51, AIII
Absences de courte durée	21	34
Accident	8, 11 sq., 17, 20, 28, 37, 43	7, 16 sq., 21, 27, 33, 51, 67 8.3, 67 9, 67 10.2, AI
Accident non-professionnel	11	16
Accident professionnel	11	16
Accord de planification	7, 35, 42 sq.	5, 67 3, AI
Activité accessoire	26	46
Adoption	10, 21	12, 34
Allocation de formation	9, 11	11, 17
Allocation de naissance	10	12
Allocation pour charge d'assistance	9, 11, 49	10, 17, AIII
Allocation pour enfant	9, 11	11, 17
Allocations familiales	9 sq., 49	10 sq., 17, AIII
Années de service	10, 22, 29 sq., 35	13, 54 sq., 67 5
Annexes CCT	6, 33	1, 64
Application de la CCT	6, 29, 33, 39, 48	2, 54, 62 sq., 67 16.1, 67 17.1, AIII
Assurance-accidents	11 sq., 37	16 sq., 21, 67 8.3, 67 10.2
Assurances	11 sq., 19, 21, 29, 37, 48	16 sq., 18, 21 sq., 29, 34, 54, 67 8.3 sq., AIII
Attribution d'autres travaux	48	AIII
Attribution des postes	7	3
<b>B</b>		
Bonus-temps	15, 18 sq., 43 sq.	26a, 29, 31, AI
<b>C</b>		
Caisse de pension	11, 19, 21 sq., 27, 30, 40, 48	16, 27, 29, 34, 50a, 55, 67 20, AIII
Carrière en arc	27	50a
Catégories de personnel	7, 14, 39	5, 25, 67 12, 67 13
Certificat médical	12 sq., 20 sq., 37	18, 20, 22, 33 sq., 67 8.1
Cession des droits	25, 40	44, 67 19
Champ d'application	6, 35, 39, 44	1 sq., 67 1.1, 67 3, 67 4, 67 17.1, AI
Changement de domicile	21, 32	34, 60
Changement des conditions	34	66
Chômage	29	54
Citation en justice	26	48
Commission partenariat social et conciliation	31, 33	58 sq., 63 sq.
Compensation des bonus-temps	18 sq.	29, 31
Compensation des heures de travail supplémentaire	18 sq.	29, 31
Compensation des soldes temps	19, 28, 48	32, 53, AIII
Composante liée à la prestation	8, 23	6 sq., 39
Compte épargne temps (CET)	18 sq., 28, 33, 48	29, 32 sq., 53, 64, AIII
Congé	9 sq., 12, 14, 18 sq., 28, 33, 39, 43 sq., 48	8, 13, 20, 24, 27, 29, 33 sq., 51, 53, 64, 67 18.1, AI, AIII
Congé de préretraite	19	29
Congé de prise en charge	22	34
Congé non payé	20 sq.	33 sq.
Congé syndical	16, 18, 22, 32 sq.	27, 35, 64
Consultation	8, 23, 26, 31 sq., 46	6, 36, 46, 57, 60, AI
Contrat de travail à durée déterminée	6, 28, 35	2, 51, 67 2
Contrat de travail individuel	7, 11, 33	5, 17, 63

	PAGE	ARTICLE
Contribution aux frais d'exécution	23, 39	37, 67 17
Conversion du 13 <sup>e</sup> mois de salaire	9, 48	8, AIII
Crédits de temps	18	27
<b>D</b>		
Décès	7, 11, 13, 21 sq., 48	5, 16, 23, 34, AIII
Définitions du temps de travail	18	27
Délai de congé	28 sq., 50	51, 53 sq.
Départ de l'entreprise	10, 12, 18, 20, 28 sq., 37	13, 19, 29, 33, 53 sq., 67 8.1 sq.
Développement du personnel	23 sq.	39 sq.
Devoir de négociier	32	61
Dispositions de détail catégorie A	42 sq.	AI
Dispositions de détail catégorie B	43 sq.	AI
Dispositions de détail catégorie C	45	AI
Données personnelles	25	43
Dons	27	50
Dossier personnel	25, 28	43, 54
Droit au salaire en cas de maladie et accident	8, 11 sq., 37 sq.	7, 17 sq., 21, 67 8, 67 9, 67 10
Droit au salaire en cas de service militaire, service civil ou de protection civile	11 sq.	17, 19, 21
Droit d'être entendu	24, 31	41, 57
Droit de participation	23, 31 sq., 39	36, 57, 59, 67 16
Durée annuelle du travail	14, 18 sq.	24, 27, 29, 32
Durée de la CCT	32, 34	61, 65
<b>E</b>		
Egalité des chances	23, 39 sq.	38, 67 18
Entretien d'évaluation	23, 48	39, AIII
<b>F</b>		
Fin du droit au salaire	13	21
Fonction-clé	7 sq., 33, 36, 39, 46 sq.	4 sq., 7, 9, 64, 67 6.1, 67 12, AII
Fonction publique	21, 26	34, 47
Fonds d'encouragement	25, 33, 40	44, 64, 67 19
Fonds de créativité	25, 33, 40	44, 64, 67 19
Fonds du personnel	25, 33	45, 64
Forfait	9 sq., 36, 39, 44	7, 14, 17, 67 7.3, 67 13, AI
Formation	9, 11, 16, 18, 23 sq., 39, 48 sq.	10 sq., 17, 27, 39 sq., 44, 67 16.2, AIII
Forme d'occupation	15, 35 sq., 45	26, 67 3, 67 6.1, AI
Frais professionnels	10	14
<b>G</b>		
Grossesse	12 sq., 20	20, 22, 33, AIII
<b>H</b>		
Harcèlement sexuel	24	42
Heures de déplacement	16, 18	27
Heures en moins	18 sq., 28, 45	27, 29, 30, 32, 53, AI
Heures en plus	18 sq., 39, 42 sq., 49	27, 30, 32, 67 13, AI, AIII
Heures imputables	18	27, 29
Homoparentalité	21	34
Horaire flexible	14, 45	25, AI

	<b>PAGE</b>	<b>ARTICLE</b>
<b>I</b>		
Incapacité de travail	12 sq., 37	18, 20, 22, 67 8.1, 67 9
Indemnité de départ	30, 35, 40	55, 67 5, 67 20
Indemnité de fonction	8, 11, 36 sq.	6 sq., 17, 67 7.3, 67 10
Indemnité journalière	22, 29, 37 sq.	34, 54, 67 8.3 sq.
Indemnités	8 sq., 13, 15, 19 sq., 29, 36, 39 sq., 43 sq., 48	6 sq., 10 sq., 17, 23, 26a, 32 sq., 54, 67 7.3, 67 14, AI, AIII
Indemnité «suppression d'un jour de repos»	42, 44	AI
Indemnité vacances	11, 20, 22	17, 33 sq.
Information	23, 25 sq., 31 sq.	36, 39, 43, 49, 57, 59 sq.
Interruption du travail	16 sq.	27
<b>J</b>		
Jours de compensation	17, 42 sq.	27, AI
Jours de repos	17, 42 sq.	27, AI
Jours fériés	11, 17, 35, 42 sq.	17, 27, 67 3, AI
<b>L</b>		
Licenciement	22, 25, 28 sq., 36	34, 43, 54 sq., 67 6.1
Licenciement avec effet immédiat	29 sq.	54 sq.
<b>M</b>		
Maladie	8 sq., 11 sq., 17, 20 sq., 28, 37, 43, 49	7, 10, 17 sq., 20, 21, 22, 27, 33 51, 67 8, AI, AIII
Maladie de son enfant	21	34
Mariage	21	34
Maternité	12 sq., 20 sq., 39, 48	20, 33 sq., 67 18.1, AIII
Médecin de confiance	13, 37	22, 67 8.3
Minimum requis	16, 42 sq.	27, AI
Mobbing	24	42
Modification du contrat de travail	7, 36, 48	5, 67 6, AIII
Modification du plan de service	42 sq.	AI
Mois sans activité	17, 23, 42 sq.	27, 37, AI
<b>N</b>		
Naissance	10 sq., 21 sq., 48	12, 17, 20, 34, AIII
Négociations salariales	8, 33, 36	6, 64, 67 7
<b>O</b>		
Obligation d'informer	13	21 sq.
Obsèques	21	34

P	PAGE	ARTICLE
Paix du travail	32	61
Participation à des émissions publicitaires	26	46
Passage de la CCT à un autre contrat de travail	30, 36	55, 67 6.1
Paternité	21	34
Pause	14, 18, 39	24a, 27, 67 15
Perfectionnement	16, 18, 23 sq., 48	27, 39 sq., AIII
Période d'essai	28	51
Personnalité	24, 33, 40	42, 64, 67 19.2
Personne de confiance	23, 31	39, 59
Personnel à horaire flexible	14	25
Personnel planifié à l'heure	14	25
Personnel planifié à la journée	14	25
Plan de service	14, 17, 42 sq., 44	25, 27, AI
Planification du temps de travail	14, 16 sq., 19, 42 sq.	25, 27, 30, 31, AI
Plein temps	10, 14 sq., 19, 26, 30, 36, 45, 47 sq.	13, 24, 26, 30, 46, 55, 67 6.1, AI, AII, AIII
Politique salariale	8	6
Prévoyance professionnelle	7, 11	5, 16
Prime de fidélité	10	13
Principes applicables au temps de travail	14	24
Production de longue durée sans interruption (LDP)	42, 44	AI
Progression salariale	8 sq., 23	6, 9, 39
Protection de la personnalité et de la santé	15, 24, 32 sq.	26a, 42, 60, 64
Protection en cas de licenciement	22, 28 sq.	34, 54 sq.
<b>R</b>		
Rapports entre les parties contractantes à l'échelon des unités d'entreprise	32	60
Rapports entre les parties contractantes à l'échelon national	31	59
Rattachement à une fonction-clé	7	4
Réduction des prestations d'assurance	12, 37	18 sq., 67 8, 67 10
Règlements de la CCT	7, 10 sq., 16, 18 sq., 22, 24 sq., 31 sq., 36, 39, 44, 48	5, 14, 16, 27 sq., 35, 40, 42, 44 sq., 58 sq., 63 sq., 67 7.5, 67 14, AI, AIII
Relevé des heures	14	24a
Repos quotidien	16	27
Résiliation des rapports de travail	10, 20 sq., 25, 28, 30, 32, 36 sq., 40, 49	13, 33 sq., 43, 49, 51, 54 sq., 60, 67 6.1, 67 8, 67 9, 67 20, AIII
Retraite	10, 19, 27, 28	13, 29, 50a, 52, 54

<b>S</b>	<b>PAGE</b>	<b>ARTICLE</b>
Salaire	7 sq., 10 sq., 13, 17 sq., 20 sq., 23, 25, 27, 28 sq., 36 sq., 43 sq., 46 sq., 50 sq.	5 sq., 13, 16 sq., 21 sq., 27, 29, 32 sq., 37, 39, 44, 50a, 53 sq., 67 7 sq., 67 11.2, AI, AII, AIII, AIV
Salaire afférent aux vacances	20	33
Salaire de fonction	8 sq., 11, 27, 36, 47	6 sq., 9, 17, 50a, 67 7.1, AII
Salaire de référence	8 sq., 36, 46 sq.	7, 9, 67 7.1, AII
Salaire horaire	8, 11, 17 sq., 20, 22 sq., 28 sq., 35, 39, 42 sq.	6, 17, 27, 29, 33 sq., 37, 54 sq., 67 3, 67 11.2, AI
Salaire minimum	8	7
Secret professionnel	26	49
Sécurité au travail	15, 32 sq.	26a, 60, 64
Service de protection civile	11 sq., 17	17, 19, 27
Service militaire	11 sq., 48	17, 19, AIII
Services	6 sq., 15 sq., 35, 42 sq.	2, 5, 26, 27, 67 1, 67 3, AI
Services de piquet	18	28
Situation salariale individuelle	9	9
Solde flexible	18, 28, 45	29, 53, AI
Stagiaire	6, 11, 33, 48 sq.	2, 17, 64, AIII
Suppression de jours de repos, jours fériés, jours de vacances et jours de compensation	17, 42	27, AI
Système de saisie du temps de travail	14	24a
<b>T</b>		
Taux/volume d'occupation	6 sq., 10 sq., 13 sq., 19, 21, 27 sq., 30, 44	2, 5, 12 sq., 20, 24, 26, 32, 34, 50a, 54 sq., AI
Télétravail	15	26a
Temps de travail irrégulier	15, 19, 35 sq., 39, 42, 44	26, 32, 67 3, 67 6.1, AI
Temps de travail régulier	14 sq., 35 sq., 42, 44 sq.	25 sq., 67 3, 67 6.1, AI
Transparence	9, 33, 47	9, 64, AII
Travail de jour	16	27
Travail de nuit	11, 14, 16, 18 sq., 43 sq., 48	17, 27, 29, 31, AI
Travail du soir	11, 16, 43 sq.	17, 24a, 27, 29, 31, AI
Travail supplémentaire	18 sq., 42 sq.	27, 29, 31 sq., AI
Travail syndical	16, 18	27
Tribunal arbitral	33	63 sq.
<b>V</b>		
Vacances	11, 17, 20, 22, 29, 35, 42, 48	17, 27, 33 sq., 54, 67 3, 67 5, AI, AIII
Versement du salaire en cas de décès	13	23
<b>W</b>		
Week-end	17	27



## **Impressum**

---

Éditeur  
SRG SSR  
Ressources humaines  
Giacomettistrasse 1  
3000 Berne 16  
e-mail: [hr@srgssr.ch](mailto:hr@srgssr.ch)

---

Traduction  
Enterprise Services SRG SSR, Service linguistique

---

Conception  
HEUSSERBISCHOFF AG, Zurich  
[www.heusserbischoff.ch](http://www.heusserbischoff.ch)

---

Impression  
Stämpfli Publikationen AG, Berne  
[www.staempfli.ch](http://www.staempfli.ch)

---

Date de publication version 1.6: mars 2025

