

Convention collective de travail

CCT

de la librairie

conclue entre
l'Association suisse des diffuseurs, éditeurs et libraires

ASDEL

et

comedia
le syndicat des médias

Etat au 1^{er} juillet 2005

Convention collective de travail de la librairie

Préambule

Pour faciliter la rédaction, la lecture et la compréhension de la présente convention collective, les parties contractantes ont utilisé le genre masculin. Elles sont parfaitement conscientes que les femmes sont majoritaires dans la branche de la librairie. Les articles ci-après doivent être compris comme désignant les personnes du sexe féminin ou du sexe masculin, qu'il s'agisse des employeuses ou des employeurs, des travailleuses ou des travailleurs, des apprenties ou des apprentis.

D'ailleurs, les termes « employeur » et « travailleur » sont repris du vocabulaire utilisé dans la législation suisse.

1. Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après CCT) est conclue entre *l'Association suisse des diffuseurs, éditeurs et libraires (ASDEL)* d'une part, et *comedia, le syndicat des médias*, d'autre part.

Avec l'accord de leurs organes respectifs statutairement compétents, les signataires peuvent admettre une autre partie contractante.

2. Objet de la convention

La présente CCT a pour buts de

- fixer les droits et obligations des employeurs et des travailleurs de la librairie, en matière de relations de travail;
- sauvegarder les intérêts communs et généraux de la branche;
- fixer les principes de l'apprentissage.

3. Champ d'application

Sont soumis à la présente CCT:

a) quant aux entreprises

les employeurs membres de l'ASDEL, qui exploitent en la forme commerciale une entreprise dont l'activité est consacrée, en totalité ou pour une partie significative de leur chiffre d'affaires, à la librairie;

b) quant aux travailleurs

l'ensemble du personnel qualifié;

l'ensemble du personnel non qualifié consacrant 50% ou plus de son temps de travail effectif dans l'entreprise au secteur librairie;

c) équivalence

le personnel qualifié est composé des travailleurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de libraire.

Sont aussi réputés qualifiés les travailleurs au bénéfice d'une formation professionnelle jugée équivalente par le seco ou pouvant démontrer des compétences dans un métier indispensable à l'exploitation d'une librairie.

A la requête d'un employeur ou d'un travailleur, le Conseil professionnel paritaire, ci-après CPP, a la compétence d'établir des équivalences.

4. Exceptions relatives au champ d'application

La présente CCT ne s'applique pas aux cadres non soumis à la Loi fédérale sur le travail.

La présente CCT n'est pas applicable aux relations entre parents, enfants et conjoints.

Sur demande d'une entreprise en difficultés financières, le CPP peut la libérer temporairement de la soumission à tout ou partie de la présente CCT. Le conseil fixe précisément la durée et les conditions de la dérogation.

5. Adhésion à la CCT

Chaque travailleur entrant dans le champ d'application et nouvellement engagé déclare par écrit sa soumission à la CCT; l'employeur lui en remet un exemplaire.

6. Apprentissage

1. Les parties contractantes encouragent la formation professionnelle de base. A cet effet, l'apprentissage est déclaré obligatoire pour les personnes de moins de 20 ans révolus.

L'apprentissage est régi par:

- La Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 et son ordonnance d'exécution du 19 novembre 2003;
- Le règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage de libraire du 15 juin 2000;
- Le programme d'enseignement professionnel pour les apprentis libraires du 15 juin 2000.

2. Les cours professionnels sont centralisés pour tous les apprentis et stagiaires de librairie de la Suisse romande à l'Ecole professionnelle commerciale de Lausanne.
3. Les apprentis majeurs suivent obligatoirement ces cours.
4. Les travailleurs majeurs qui sont occupés depuis un an au moins dans l'entreprise et qui se préparent à passer les examens de fin d'apprentissage après avoir pratiqué la profession pendant une durée égale à une fois et demie le temps nécessaire pour l'apprentissage (art. 41 LFPR) sont admis à suivre les cours professionnels centralisés à Lausanne.
5. Pour être admis à passer les examens de fin d'apprentissage, les apprentis et stagiaires doivent remplir les conditions énumérées sous chiffres 3 et 4. Les examens sont centralisés à Lausanne par le Service de la formation professionnelle du canton de Vaud, auquel les autres services cantonaux délèguent leurs pouvoirs; ils sont organisés d'entente et en collaboration avec les parties contractantes de la présente convention, spécialement sur les points suivants: désignation des experts, thèmes d'examens. Les frais des examens sont répartis entre les cantons. Les certificats de capacité sont délivrés par les cantons respectifs, sur la base d'une attestation ad hoc délivrée par le Service de la formation professionnelle du canton de Vaud, à l'exclusion de tout autre certificat.
6. Les candidats qui auront subi avec succès l'examen de fin d'apprentissage porteront le titre de libraire.
7. Individuellement, les membres des associations contractantes ne demanderont pas de dérogation à la Loi fédérale sur la formation professionnelle auprès des offices concernés afin d'assurer une formation professionnelle convenable.
8. Les employeurs accordent un congé aux apprentis, sans perte de gain, la semaine précédant l'examen final, afin de leur permettre de le préparer. Cette semaine vient en supplément des vacances légales.
9. Les apprentis qui doivent quitter leur domicile avant 6h30 pour se rendre aux cours professionnels sont autorisés à commencer le travail à 10h le lendemain, les heures manquées ne devant pas être remplacées.
10. Les apprentis effectuant leur formation dans une entreprise de diffusion doivent obligatoirement suivre un stage de trois mois au minimum dans une librairie de détail.

7. Formation permanente

Les parties contractantes encouragent la formation professionnelle permanente. Le CPP est chargé de la réaliser. Si le travailleur souhaite participer à d'autres cours que ceux qui sont organisés par la profession, il doit s'entendre avec son employeur.

8. Contrat individuel de travail, forme

Le contrat individuel de travail doit être conclu en la forme écrite. Il fixe les conditions d'engagement et se réfère à la présente CCT. Une lettre d'engagement contresignée par le travailleur est assimilée à un contrat de travail écrit.

9. Temps d'essai

Les deux premiers mois d'engagement sont considérés comme temps d'essai, pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat de travail en respectant un préavis de 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine de travail.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par la suite de maladie, d'accident ou l'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b, alinéa 3 CO).

10. Délai et procédure de congé

1. Après le temps d'essai, les délais de congé sont les suivants :

- au cours de la première année de service, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ;
- de la deuxième à la cinquième année de service, deux mois à l'avance pour la fin d'un mois ;
- de la sixième à la dixième année de service, trois mois à l'avance pour la fin d'un mois ;
- de la onzième à la vingtième année de service, quatre mois à l'avance pour la fin d'un mois ;
- dès la vingt-et-unième année de service, six mois à l'avance pour la fin d'un mois.

Des délais de congé plus longs peuvent être convenus par écrit.

2. Le congé est donné par écrit. Le délai de congé court dès la réception de l'avis de congé.

3. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande, sous peine de nullité.

11. Protection du travailleur malade ou accidenté

Tant que l'assurance perte de gain verse des indemnités au travailleur empêché de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail. L'employeur a la possibilité de donner le congé en respectant les délais pour l'échéance de 720 jours, sauf si l'incapacité est la conséquence d'un accident ou d'une maladie professionnels.

12. Protection contre les licenciements collectifs

Le licenciement simultané de trois travailleurs ou plus soumis à la CCT dans la même entreprise est considéré comme un licenciement collectif.

En cas de licenciement collectif, l'employeur s'engage à

- informer préalablement le CPP et les travailleurs,
- présenter au CPP et aux travailleurs les mesures envisagées et la fixation d'échéances,
- ne faire entrer en vigueur les mesures décidées qu'un mois après l'information au CPP et aux travailleurs.

Dans ce cadre, les tâches du CPP sont les suivantes :

- recueillir les informations sur la situation de l'entreprise,
- intervenir pratiquement pour veiller à l'application de la CCT,
- prendre les mesures sous forme de propositions aux travailleurs et à l'employeur et veiller à ce qu'elles soient appliquées.

13. Durée du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures, répartie sur 5 jours par semaine, sauf accord entre l'employeur et le travailleur.

2. La durée hebdomadaire de l'alinéa 1. ci-dessus peut être considérée en moyenne sur 2 semaines. L'amplitude maximum est de 10 heures.
3. L'horaire hebdomadaire individuel de travail est établi par chaque employeur, d'entente avec le travailleur.
4. Le travailleur a droit à une pause pour chaque demi-journée de travail de plus de 3 heures consécutives effectuées. Les pauses comptent comme temps de travail dans le calcul de la durée hebdomadaire du travail. La durée et les modalités relatives à la pause sont décidées par chaque entreprise.
5. Les heures d'absence non justifiées (notamment arrivées tardives, sorties sans autorisation) ne comptent pas comme temps de travail.
6. Le travailleur a droit dans tous les cas à une demi-journée libre par semaine.
7. La durée de travail des jeunes travailleurs (plus de 15 ans révolus, jusqu'à 19 ans révolus ou apprentis jusqu'à 20 ans révolus) est de 40 heures aussi, mais de 9 heures au maximum par jour. Cette durée comprend celle du travail supplémentaire et des travaux accessoires ainsi que le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires. Une journée de cours compte pour 8 heures.

14. Horaires particuliers (limites journalières, dimanches et jours fériés)

L'employeur ne peut occuper un travailleur de 20h.00 à 06h.00 ainsi que les dimanches et les jours fériés.

A titre exceptionnel, le travailleur peut être occupé au-delà de 20h00 lorsqu'un ensemble de commerces y est autorisé (ouvertures nocturnes).

Cette règle s'applique aux ouvertures dominicales, à condition d'être au bénéfice d'une autorisation cantonale.

Dans ce cas, une indemnité horaire supplémentaire de 50% (de 20h.00 à 23h.00) et de 100% (le reste du temps et le dimanche) doit être versée au travailleur.

15. Heures supplémentaires, travail supplémentaire

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles qui dépassent la durée hebdomadaire de travail fixée dans le contrat individuel et qui sont demandées par l'employeur ou commandées par les circonstances, seront compensées

- soit, avec l'accord du travailleur, par un congé de même durée à prendre dans un délai de trois mois ;
- soit payées avec une majoration de 25% pour le travail de 06h.00 jusqu'à 20h.00, de 50% pour le travail de 20h.00 jusqu'à 23h.00, de 100% de 23h.00 à 06h.00 et de 100% aussi le dimanche et les jours fériés.

Pour le paiement des heures supplémentaires, le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 173.

Le travail supplémentaire, c'est-à-dire les heures qui dépassent la durée légale fixée par la Loi fédérale sur le travail (art. 12, alinéa 1), ne peut excéder 2 heures par travailleur et par jour, sauf en cas de nécessité, ni 140 heures, respectivement 170 heures, selon la durée de travail légale maximale par année civile. Le travail supplémentaire est possible en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail, tel que dresser un inventaire, arrêter des comptes, procéder à une liquidation, prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

La compensation du travail supplémentaire est soumise aux mêmes règles que celle des heures supplémentaires.

16. Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés officiels :

Fribourg :

Nouvel-An, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Fête-Dieu, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Genève :

Nouvel-An, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeudi du Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.

Jura :

Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Fête-Dieu, 23 juin, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Noël.

Neuchâtel :

Nouvel-An, 2 janvier (seulement lorsque le 1^{er} janvier est un dimanche), 1^{er} mars, Vendredi-Saint, Ascension, 1^{er} août, Noël, 26 décembre (seulement lorsque Noël est un dimanche).

Valais :

Nouvel-An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Vaud :

Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël.

2. Si le jour de l'An, le 2 janvier ou Noël tombent sur un dimanche, l'employeur est tenu de compenser ce jour par un congé d'une durée équivalente donné le lendemain de préférence, ou dans le mois qui suit.
3. Une extension des jours fériés peut être établie sur le plan cantonal et une extension des jours de repos publics sur le plan communal.
4. Les entreprises établies dans d'autres cantons se conformeront à la législation cantonale et aux usages locaux.
5. Si un jour férié, à l'exception de tout autre jour ou demi-journée de fermeture, tombe sur une période de vacances, il est compensé.

17. Vacances

Ont droit à 5 semaines de vacances payées:

- les travailleurs âgés de moins de 20 ans révolus;
- les travailleurs ayant 20 ans de pratique professionnelle;
- les travailleurs ayant plus de 45 ans d'âge.

Les autres travailleurs ont droit à 4 semaines de vacances. Chaque travailleur a le droit de prendre 3 semaines de vacances consécutives, une fois par année.

18. Congés usuels

Sur demande, le travailleur peut obtenir un congé usuel payé dans les cas suivants :

- | | |
|--|---|
| - mariage | 3 jours |
| - naissance d'un de ses propres enfants (pour le père) | 5 jours
pris au choix du père
dans les 15 jours suivant la
naissance |
| - adoption | 5 jours |
| - décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant | |

en ligne directe	3 jours
- décès d'un proche parent	1 jour
- déménagement	1 jour (2 jours en cas de changement de commune ou de canton)

L'employeur doit, si nécessaire sur présentation d'un certificat médical, donner congé au travailleur ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade ou accidenté, jusqu'à concurrence de trois jours par cas. Ce congé est assimilé aux cas d'absences non fautives du travailleur, tels que maladie ou accident; le salaire est versé dans les limites des durées prévues à l'article 20.

19. Salaires minima

Les salaires minima font l'objet d'un document annexé qui fait partie intégrante de la présente CCT (barème des salaires minima). Les salaires minima tiennent compte des années d'ancienneté professionnelle.

Les salaires minima dus aux travailleurs à temps partiel sont calculés au prorata de leur temps de travail.

Le salaire minimum dû aux travailleurs ayant charge d'enfant(s) et percevant des allocations familiales ou de formation, est augmentée de

- 10% pour une ou deux personnes à charge ;
- 15% dès trois personnes et plus à charge.

Les salaires minima sont modifiés chaque année. Pour ce faire, les parties contractantes conviennent de se rencontrer en novembre pour négocier un nouvel accord devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Pour adapter les salaires, il est tenu compte de la variation de l'indice des prix à la consommation depuis la dernière adaptation, telle que calculée par le seco.

Par ancienneté professionnelle, on désigne les années de pratique professionnelle dans le domaine du livre (commerce, bibliothèque, édition). Lors de l'engagement du travailleur non qualifié, on tiendra compte de la moitié au moins du temps effectué dans une autre branche pour un travail similaire.

20. Salaire en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident

En cas d'absence de plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut demander au travailleur un certificat médical. En outre, l'employeur peut exiger une visite médicale à ses frais chez un médecin désigné par lui. En cas d'empêchement de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur a droit au salaire pour un temps limité si les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour une durée indéterminée.

Le temps limité au sens de l'alinéa précédent se détermine selon l'échelle suivante :

- pendant la première année de service	4 semaines
- pendant la deuxième année de service	6 semaines
- pendant la troisième année de service	10 semaines
- pendant les quatrième et cinquième années de service	12 semaines
- de la sixième à la dixième année de service	16 semaines

Dès la onzième année d'activité, le travailleur a droit au paiement de son salaire à raison de quatre semaines supplémentaires pour chaque tranche de cinq ans d'activité.

Le salaire est dû, pendant le temps limité, pour l'ensemble des absences intervenant pendant l'année de service.

21. Assurance perte de gain

L'employeur doit conclure pour tous les travailleurs soumis à la CCT une assurance couvrant la perte de gain à raison de 90% du salaire AVS, payable dès le 31^e jour d'absence pour cause de maladie, pour une durée de 720 jours. L'assurance doit aussi couvrir la perte de gain résultant de la grossesse et de la maternité, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'allocation de maternité de droit fédéral.

L'employeur doit compléter les indemnités de l'assurance jusqu'à concurrence de 100% du salaire pendant le temps limité défini à l'article 20 de la présente CCT.

L'assurance prend effet le premier jour du quatrième mois qui suit l'entrée en service.

Le travailleur reçoit un exemplaire des conditions générales d'assurance, qui font foi.

Les primes d'assurance sont prises à charge partiellement par l'employeur et le travailleur, y compris pendant la période durant laquelle l'assurance verse les indemnités. La part payée par l'employeur sera d'au moins 50% de la prime.

22. Assurance-accidents

Le travailleur est assuré conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). L'employeur complétera lui-même (ou par une assurance complémentaire) les indemnités LAA, jusqu'à concurrence de 100% du salaire pendant le temps limité défini à l'article 20 de la présente CCT.

23. Grossesse, accouchement, allaitement, adoption

1. La travailleuse enceinte s'engage à informer son employeur par écrit de son état. Dès lors, elle ne peut être licenciée jusqu'à la fin du congé maternité, respectivement du congé d'allaitement.

L'employeur et la travailleuse déterminent par écrit leurs futurs rapports de travail. La travailleuse informe notamment son employeur de sa décision :

- a) de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé maternité ;
- b) de reprendre le travail à l'issue du congé maternité ;
- c) de reprendre le travail à l'issue du congé maternité, mais à une date ultérieure à convenir avec l'employeur avant l'accouchement (en cas de force majeure).

A l'issue du congé maternité légal, la travailleuse qui allaite son enfant a droit à un congé payé supplémentaire de 2 semaines. La présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement est obligatoire.

En cas d'adoption, la travailleuse a droit à un congé d'adoption d'une durée égale au congé maternité si l'enfant adopté a moins de 10 ans révolus. Le congé d'adoption est réduit de moitié lorsque l'enfant adopté a plus de 10 ans révolus.

2. Sont réservées des dispositions plus favorables de droit cantonal.

24. Service militaire et obligations analogues

En cas d'accomplissement d'une obligation légale, de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou de service civil en vertu de la législation fédérale, l'employeur paie au travailleur, pendant le temps limité de l'art. 20 de la CCT, le salaire à raison de :

- 100% pour le cours de répétition et de l'inspection ;
- 80% lors de l'école de recrues et service imposé pour l'obtention d'un grade.

Pour les travailleurs mariés et pour les célibataires ayant charge d'enfant(s), l'employeur complète à raison de 100% du salaire. Les compléments au montant APG sont payés par l'employeur à condition que le travailleur s'engage à rester 3 mois au moins dans l'entreprise après le cours de répétition, 6 mois après une école de recrues ou service imposé par l'obtention d'un grade.

Les apprentis devant accomplir des obligations militaires après l'examen final ont droit au salaire contractuel jusqu'à l'échéance du contrat d'apprentissage.

Les allocations pour perte de gain (APG) sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.

25. Allocations familiales

L'employeur doit être affilié à une caisse d'allocations familiales.

26. Prévoyance professionnelle obligatoire

Le personnel est assuré conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

27. Indemnité en raison de longs rapports de service

L'indemnité en raison de longs rapports de service est due conformément aux dispositions légales.

28. Décès du travailleur

Le contrat prend fin au décès du travailleur.

Toutefois, l'employeur continue à payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

29. Achats du personnel

Dès la fin de leur temps d'essai, les travailleurs soumis à la CCT ont droit à une remise de 30% sur leurs achats personnels effectués au comptant. Les bénéficiaires doivent s'engager à ne pas revendre les livres achetés.

30. Conseil professionnel paritaire

1. Compétences

Le Conseil professionnel paritaire (CPP) veille à l'application de la CCT ainsi que des dispositions légales.

Il tient à jour la liste des entreprises soumises à la CCT.

Toute question ou litige relatif à l'application de la CCT est soumis au CPP. Celui-ci peut être saisi par l'employeur, le travailleur ou l'une des associations contractantes.

Pour mener à bien ses tâches, le CPP bénéficie des moyens suivants :

- vérifications de l'application de la CCT dans les entreprises (questionnaires, visites paritaires moyennant avis préalable, etc.) ;
- audition d'employeurs ou de travailleurs, ensemble ou séparément ;
- audition de témoins ;
- demandes de production de pièces utiles ;
- expertises ;
- poursuites.

2. Composition

Le CPP est composé de trois employeurs (délégués patronaux) et de trois travailleurs (délégués syndicaux). Chaque délégation a droit à un suppléant et à l'assistance des secrétaires d'association.

3. Décisions

Les décisions sont obligatoires si elles sont prises à la majorité de chacune des délégations et pour autant que les parties en cause acceptent préalablement l'arbitrage par une déclaration écrite. A défaut d'une telle acceptation, le CPP se limite à rechercher la conciliation. En cas de désaccord du CPP ou des parties, celles-ci pourront recourir à une commission d'arbitrage désignée par elles ou, à défaut, aux tribunaux ou à l'office cantonal de conciliation.

4. *Fonctionnement*

La présidence et le secrétariat du CPP sont assumés à tour de rôle par chacune des parties, qui ne peuvent cependant cumuler les deux fonctions.

Le CPP supervise les commissions paritaires spécialisées créées par les parties contractantes.

Le CPP est tenu de se réunir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle il a été saisi, sauf dans les cas visés par l'article 12 CCT (protection contre les licenciements collectifs) pour lesquels les délais sont ramenés à cinq jours ouvrables.

Nul ne peut siéger au CPP s'il est partie à un litige.

Chacune des parties contribue par moitié aux frais de fonctionnement du CPP.

Les réunions du CPP ainsi que les travaux effectués à sa demande sont pris sur le temps de travail.

5. *Devoir de discrétion*

Les membres du CPP sont tenus au secret sur les objets déclarés confidentiels.

31. **Liberté d'affiliation syndicale**

Les entreprises membres des parties contractantes reconnaissent la liberté d'affiliation syndicale et s'engagent à la respecter sans préjudice à l'égard des personnes affiliées, tout particulièrement celles remplissant un mandat syndical.

L'exercice d'un mandat syndical ne doit cependant pas nuire aux intérêts de l'entreprise.

32. **Durée et renouvellement**

La présente CCT est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1995. A défaut de dénonciation par lettre recommandée notifiée quatre mois avant la fin d'une année civile, elle sera renouvelée par tacite reconduction d'année en année. La dénonciation doit être motivée. En cas de dénonciation, les parties s'engagent à entreprendre des négociations en vue du renouvellement de la CCT. La présente CCT reste en vigueur jusqu'à conclusion des négociations.

Association suisse des diffuseurs,
éditeurs et libraires (ASDEL) :

comedia, le syndicat des médias :

Sylviane Friederich

Christian Tirefort

Jean-Marie Racine

Stéphanie Vonarburg

François Perret

Brigitte Hévin

Pierre Genier