

Convention collective
de travail

CCT

de la librairie

conclue entre

LIVRESUISSE

et

syndicom

syndicat des médias et de la communication

Etat au 1^{er} juillet 2023

**Convention collective de travail
de la librairie**

1. Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après CCT) est conclue entre LIVRESUISSE d'une part, et *syndicom, le syndicat des médias et de la communication*, 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 employeur.euse.s et des travailleur.euse.s 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 employeur.euse.s membres de LIVRESUISSE, 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 travailleur.euse.s

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 travailleur.euse.s titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de libraire.

Sont aussi réputé.e.s qualifié.e.s les travailleur.euse.s 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.e employeur.euse ou d'un.e travailleur.euse, 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.e.s à la Loi fédérale sur le travail.

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

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 CPP fixe précisément la durée et les conditions de la dérogation.

5. Adhésion à la CCT

Chaque travailleur.euse entrant dans le champ d'application et nouvellement engagé.e déclare par écrit sa soumission à la CCT; l'employeur.euse 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;
- L'Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de librairie avec certificat de capacité fédérale (CFC) du 14 novembre 2008.
- 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 tou.te.s les apprenti.e.s et stagiaires de librairie de Suisse romande à l'Ecole professionnelle commerciale de Lausanne.
- 3. Les apprenti.e.s majeur.e.s suivent obligatoirement ces cours.
- 4. Les travailleur.euse.s majeur.e.s qui sont occupé.e.s depuis un an au moins dans une 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.e.s à passer les examens de fin d'apprentissage, les apprenti.e.s et stagiaires doivent remplir les conditions énumérées sous chiffres 6.3 et 6.4. 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 expert.e.s, 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 candidat.e.s 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 employeur.euse.s accordent un congé aux apprenti.e.s, 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 apprenti.e.s qui doivent quitter leur domicile avant 6h30 pour se rendre aux cours professionnels sont autorisé.e.s à commencer le travail à 10h le lendemain, les heures manquées ne devant pas être remplacées.
- 10. Les apprenti.e.s 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. Les travailleur.euse.s bénéficient d'un jour de formation par an rémunéré. Si les travailleur.euse.s souhaitent participer à d'autres cours, ils doivent s'entendre avec leur employeur.euse.

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.euse est assimilée à un contrat de travail écrit. Un exemplaire de la CCT doit être remis au/à la travailleur.euse lors de la conclusion du contrat.

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 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/à la travailleur.euse sans qu'il ou elle 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.

3. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. En cas de refus un dédommagement peut être demandé.

11. Protection du/de la travailleur.euse malade ou accidenté.e

Tant que l'assurance perte de gain ou accident verse des indemnités au/à la travailleur.euse empêché.e de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'employeur.euse ne peut pas résilier le contrat de travail. L'employeur.euse a la possibilité de donner le congé en respectant les délais selon ch. 10 pour l'échéance de 720 jours.

12. Protection contre les licenciements collectifs

Le licenciement simultané de trois travailleur.euse.s ou plus soumi.e.s à la CCT dans la même entreprise est considéré comme un licenciement collectif.

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

- informer préalablement le CPP et les travailleur.euse.s,
- présenter au CPP et aux travailleur.euse.s 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 travailleur.euse.s.

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 travailleur.euse.s et à l'employeur.euse 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 différent entre l'employeur.euse et le/la travailleur.euse.

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.euse, d'entente avec le/la travailleur.euse.
4. Le/la travailleur.euse 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/la travailleur.euse a droit dans tous les cas à une demi-journée libre par semaine.
7. La durée de travail des jeunes travailleur.euse.s (plus de 15 ans révolus, jusqu'à 19 ans révolus ou apprenti.e.s 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.e travailleur.euse de 20h.00 à 06h.00 ainsi que les dimanches et les jours fériés.

A titre exceptionnel, le/la travailleur.euse peut être occupé.e 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 ces 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/à la travailleur.euse.

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.euse ou commandées par les circonstances, seront compensées

- soit, avec l'accord du/dela travailleur.euse, 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.euse 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.euse 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.euse 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 travailleur.euse.s âgé.e.s de moins de 20 ans révolus;
- les travailleur.euse.s ayant 20 ans de pratique professionnelle;
- les travailleur.euse.s ayant plus de 45 ans d'âge.

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

18. Congés usuels

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

- mariage 3 jours
- naissance d'un.e de ses propres enfants (pour le père) 5 jours
pris au choix du père
dans les 15 jours suivant la

	naissance
-	
- décès du/de la conjoint.e, d'un.e ascendant.e ou descendant.e en ligne directe	3 jours
- décès d'un.e proche parent.e	1 jour
- déménagement	1 jour (2 jours en cas de changement de commune ou de canton)

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

Le/la travailleur.euse a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé; le congé est limité à 14 semaines dans un délai-cadre de 18 mois selon l'art. 329i CO.

Le/la travailleur.euse a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total (art. 329h CO).

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.

Au salaire annuel prévu par le contrat de travail s'ajoute une 13^e rémunération correspondant à 25% du salaire mensuel et versée au plus tard avec le salaire de janvier pour l'année précédente. En cas d'engagement en cours d'année cette 13^e rémunération se fait au pro rata des mois travaillés.

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

Le salaire minimum dû aux travailleur.euse.s 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 février pour négocier un nouvel accord devant entrer en vigueur le 1^{er} juillet.

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/de la travailleur.euse non qualifié.e, 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.euse peut demander au/à la travailleur.euse un certificat médical. En outre,

l'employeur.euse peut exiger une visite médicale à ses frais chez un médecin désigné par lui/elle. En cas d'empêchement de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie ou d'accident, le/la travailleur.euse a droit au salaire au maximum durant 720 jours (cf. ch. 21) ou jusqu'à ce l'assurance perte de gain ou accident met fin à ses prestations, si les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour une durée indéterminée.

L'employeur.euse doit compléter des indemnités de l'assurance perte de gain et accident jusqu'à concurrence de 100% du salaire pendant un temps limité 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/la travailleur.euse 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.euse doit conclure pour tou.te.s les travailleur.euse.s soumis.e.s 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 prend effet le premier jour du quatrième mois qui suit l'entrée en service.

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

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

22. Assurance-accidents

Le/la travailleur.euse est assuré.e conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). L'employeur.euse complètera 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.euse 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.euse et la travailleuse déterminent par écrit leurs futurs rapports de travail. La travailleuse informe notamment son employeur.euse 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 au même taux ou un taux à convenir avec l'employeur.euse;
- c) de reprendre le travail à l'issue du congé maternité, mais à une date ultérieure à convenir avec l'employeur.euse

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. Congé paternité/second parent

Les travailleur.euse.s bénéficient d'un congé paternité/second parent de deux semaines (14 indemnités journalières). L'allocation se monte à 80% du revenu. Le congé peut être pris en une fois ou sur plusieurs jours durant les six mois suivant la naissance de l'enfant.

25. 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/à la travailleur.euse, 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 travailleur.euse.s marié.e.s et pour les célibataires ayant charge d'enfant(s), l'employeur.euse complète à raison de 100% du salaire. Les compléments au montant APG sont payés par l'employeur.euse à condition que le/la travailleur.euse 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 apprenti.e.s 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.euse jusqu'à concurrence du salaire versé.

26. Allocations familiales

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

27. Prévoyance professionnelle obligatoire

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

28. Indemnité en raison de longs rapports de service

L'indemnité en raison de longs rapports de service est due conformément aux dispositions légales (art- 339b CO).

29. Décès du/de la travailleur.euse

Le contrat prend fin au décès du/de la travailleur.euse.

Toutefois, l'employeur.euse 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/la travailleur.euse laisse un.e conjoint.e ou des enfants mineur.e.s ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il/elle remplissait une obligation d'entretien.

30. Achats du personnel

Dès la fin de leur temps d'essai, les travailleur.euse.s soumis.e.s 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.

31. Conseil professionnel paritaire

En cas de litige ou de nécessité, à la demande d'un.e employeur.euse ou d'un.e employé.e ou d'une partie contractante un Conseil professionnel paritaire est institué par LivreSuisse et Syndicom.

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.euse, le/la travailleur.euse 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'employeur.euse.s ou de travailleur.euse.s, ensemble ou séparément ;
- audition de témoins ;
- demandes de production de pièces utiles ;
- expertises ;
- poursuites.

2. Composition

Le CPP est composé de trois employeur.euse.s (délégué.e.s patrona.les.ux) et de trois travailleur.euse.s (délégué.e.s syndica.les.ux). Chaque délégation a droit à un.e suppléant.e 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 4 semaines 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.

32. 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'investissement en temps de l'exercice d'un mandat syndical ne doit cependant pas nuire aux intérêts de l'entreprise

33. Durée et renouvellement

La présente CCT est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023. 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.

LIVRESUISSE

Céline Besson
Présidente du domaine Libraire

Olivier Babel
Secrétaire général

syndicom, syndicat des médias et
de la communication

Stephanie Vonarburg, vice-
présidente de syndicom,
responsable du secteur Médias

Michael Moser, secrétaire central
syndicom branche Livre

Melina Schröter, secrétaire
régionale branche Livre