

# **Convention de branche**

entre

**UNIKOM**

et

**le Syndicat suisse des mass media SSM**

Version: 11.12.2020

## **Préambule**

Dans le but de réglementer les conditions de travail du personnel des entreprises radiophoniques organisées au sein de l'association faïtière UNIKOM (Union des radios locales non commerciales) ainsi que les rapports entre les parties contractantes, celles-ci conviennent de la présente convention de branche et s'engagent à respecter les principes suivants:

- a) UNIKOM reconnaît le principe d'égalité, sans distinction de sexe, d'origine, de couleur de peau, de langue maternelle, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de handicaps, de conviction et d'appartenance syndicale.
  
- b) UNIKOM s'engage à réaliser l'égalité entre femmes\* et hommes\* à tous les niveaux et veille à assurer aux femmes\* l'accès à toutes les catégories professionnelles de l'entreprise.
  
- c) UNIKOM s'efforce de faire en sorte que le personnel puisse s'épanouir conformément à ses capacités et à son expérience professionnelle, et travailler de façon créatrice et productive. Elle permet le travail à temps partiel pour toutes les fonctions et à tous les échelons hiérarchiques.
  
- d) UNIKOM se félicite du partenariat avec le SSM. Les parties contractantes s'engagent à promouvoir leurs relations de partenariat social.
  
- e) Les parties contractantes font en sorte que les membres d'UNIKOM puissent remplir pleinement leur mandat de prestations.

## **Partie 1: Objet et champ d'application**

### **Art. 1 Objet**

La convention de branche contient les dispositions applicables à tous les rapports de travail qu'elle régit. Elle règle en outre les relations entre les parties contractantes.

### **Art. 2 Champ d'application**

**1** La convention de branche s'applique à tous les contrats de travail de durée indéterminée et dont le taux d'occupation atteint au moins 20 % auprès des membres d'UNIKOM énumérés à l'Annexe 1.

**2** Elle ne s'applique pas aux stagiaires qui exercent une activité au sein de l'entreprise radiophonique uniquement à des fins de formation.

**3** Elle ne s'applique pas aux personnes qui accomplissent leur travail sous contrat de mandat ou sous contrat d'entreprise (p. ex. responsables de cours).

## **Partie 2: Relations juridiques entre les parties contractantes**

### **Art. 3 Obligation de négocier**

En cas de divergences quant à l'interprétation des dispositions de la présente convention et si les parties ne parviennent pas à trouver un accord, celles-ci sont tenues d'engager des négociations afin d'éviter les conflits et les procédures judiciaires ou les mesures de lutte qui pourraient en résulter.

### **Art. 4 Paix du travail et obligation de négocier**

**1** Les parties conviennent d'une paix du travail relative et s'engagent en particulier à renoncer à toute action collective perturbatrice des rapports de travail, à savoir grève, licenciements collectifs, lock-outs etc. Chaque partie s'engage à n'inciter et à ne soutenir en aucune manière de telles actions, et au contraire à prendre toutes les mesures possibles afin d'empêcher de telles perturbations.

Ne sont pas concernées par la paix du travail les mesures de lutte visant l'application de droits contractuels lorsque toute médiation a échoué ainsi que les actions sur des questions qui ne sont pas réglées par le présent contrat.

**2** Les parties s'engagent mutuellement à négocier tout ce qui a trait aux conditions générales de travail et aux rapports contractuels qui les lient entre elles.

### **Art. 5 Application de la convention de branche**

**1** Les parties s'engagent à appliquer la convention de branche dans son intégralité et à s'efforcer d'aplanir les éventuels différends dans le respect de la convention. Elles sont tenues de se signaler mutuellement les problèmes et d'y remédier dans la mesure où elles ont la possibilité de le faire. Les instances responsables connaissent la convention de branche.

**2** Pour l'exercice du travail syndical, les différentes entreprises radiophoniques assurent au SSM le libre accès à leurs locaux et la possibilité de rencontrer librement le personnel. Le SSM s'engage à annoncer ses visites à l'avance et à ne pas perturber le travail radiophonique.

**3** Le SSM a le droit de recevoir, à sa demande et en temps utile, des informations complètes sur toutes les questions qui se rapportent au personnel des membres d'UNIKOM et dont la connaissance est indispensable pour assumer correctement ses tâches de partenaire social.

### **Art. 6 Contribution aux frais d'exécution**

**1** Une contribution aux frais d'exécution de 10 francs par mois est retenue sur le salaire du personnel engagé sous la convention de branche et figure sur la fiche de salaire.

**2** L'encaissement des contributions aux frais d'exécution est assuré par les différentes entreprises radiophoniques qui les reversent au SSM. Les contributions des personnes non membres du SSM sont gérées par le SSM et figurent séparément dans ses comptes (transparence).

**3** Les prestations financées par les contributions des non membres profitent à l'ensemble du personnel soumis au champ d'application de la présente convention de branche. Elles couvrent une partie des coûts assumés par le SSM pour la négociation, l'application et la mise en œuvre de ladite convention.

## **Partie 3: Conditions d'engagement et de travail**

### **Art. 7 Engagement et modification du contrat**

**1** Les rapports de travail reposent sur un contrat individuel de travail (CIT) écrit. Le CIT mentionne l'activité, le taux d'occupation, le salaire, le lieu de travail et le type de services. Si l'activité implique des prestations de travail régulières durant la nuit et le week-end, le contrat individuel de travail doit en faire explicitement mention. La convention de branche ainsi que les

règlements régissant l'activité professionnelle doivent être remis à l'employé·e avant la signature du contrat.

**2** En signant le CIT, l'employé·e reconnaît accepter tous les règlements ainsi que les dispositions relatives à la prévoyance professionnelle.

**3** Toute modification du CIT requiert la forme écrite.

## **Art. 8 Période d'essai**

**1** Les trois premiers mois des rapports de travail sont réputés période d'essai.

**2** La période d'essai ne s'applique pas aux changements de poste à l'interne pour autant que le poste précédent et le nouveau poste soient soumis à la présente convention de branche.

## **Art. 9 Protection de la personnalité**

**1** L'employeur respecte et protège la personnalité de chaque employé·e. Il manifeste les égards voulus pour sa santé, veille à préserver son intégrité physique et psychique, et ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel ou professionnel (mobbing).

**2** Pour protéger la santé des employé·es (art. 328 CO) ainsi que leur intégrité personnelle, l'employeur prend toutes les mesures commandées par l'expérience, l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation dès lors que les rapports de travail et la nature du travail permettent raisonnablement de l'exiger.

## **Art. 10 Données personnelles**

**1** Si un dossier personnel est constitué, l'employé·e a le droit de consulter son propre dossier en tout temps. Il doit être convenu préalablement de la consultation du dossier avec le service du personnel. L'employé·e peut faire exercer ce droit par une personne disposant d'une procuration écrite.

**2** Toutes les données recueillies sur le compte du personnel sont confidentielles et ne peuvent être divulguées que dans la mesure où l'employeur est légalement tenu de le faire.

## **Art. 11 Entretien d'évaluation**

Au moins un entretien d'évaluation a lieu chaque année avec chaque employé·e. Cet entretien est consigné par écrit. Il sert à faire le point ensemble sur l'accomplissement des tâches, à convenir des objectifs de qualification et constitue la base pour définir des mesures de formation continue.

## **Art. 12 Formation continue**

**1** L'employeur assure à son personnel la formation continue professionnelle nécessaire à l'entreprise. Le personnel est tenu de mettre à profit ces mesures de formation continue. Le temps de participation à ces mesures compte comme temps de travail.

**2** L'employeur s'efforce de maintenir et de promouvoir l'employabilité de son personnel. Des congés ainsi qu'une participation aux coûts de la formation continue individuelle peuvent être accordés pour la formation continue individuelle. Les décisions quant à la durée et aux conditions de ces mesures de formation individuelle se prennent au cas par cas. Tout rejet d'une demande de formation continue individuelle doit être motivé par écrit.

## **Art. 13 Occupation et aménagement des horaires de travail**

**1** L'employeur attribue les tâches en fonction des besoins de l'entreprise et des capacités de chaque employé·e. Les plans de service doivent être communiqués au moins 14 jours à l'avance.

**2** Lorsque les horaires de travail peuvent être aménagés librement, sans plan fixe de services, l'employé·e s'engage à adapter ses horaires de présence aux besoins de l'entreprise et à les communiquer 14 jours à l'avance.

## **Art. 14 Absences**

**1** Tout·e employé·e qui ne peut se présenter au travail doit en informer immédiatement son/sa supérieur·e direct·e et indiquer le motif de son absence.

**2** En cas d'absence de plus de 3 jours pour cause de maladie ou d'accident, un certificat médical doit être remis à l'employeur. Exceptionnellement, l'employeur peut ordonner à ses propres frais une visite médicale par un médecin de confiance.

## **Art. 15 Activités accessoires (y compris mandats publics)**

**1** Le personnel des radios UNIKOM est libre d'exercer une activité accessoire pour autant que celle-ci ne se répercute en aucune manière sur l'accomplissement de ses obligations contractuelles envers l'employeur. A partir d'un taux d'occupation de 50 %, toute activité accessoire doit être communiquée à l'employeur.

**2** Le droit de revêtir une charge publique ou de poser sa candidature est garanti. Il incombe à l'employé·e concerné·e d'en informer l'employeur, si possible avant le dépôt de sa candidature. L'employeur 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. 16 Secret professionnel**

**1** Le personnel est tenu au secret professionnel sur ce qui concerne l'entreprise.

**2** Le devoir de garder le secret professionnel subsiste même après la cessation des rapports de travail.

**3** Toute personne salariée appelée à comparaître en justice comme témoin ou expert·e sur des constatations faites dans l'exercice de son activité professionnelle, doit en aviser sans attendre l'employeur.

## **Art. 17 Interdiction d'accepter des dons**

Il est interdit au personnel, en relation avec ses activités professionnelles, d'effectuer des opérations à son propre avantage ou à celui de proches ainsi que de demander, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages, pour soi-même ou pour autrui.

## **Art. 18 Cession des droits**

**1** L'employé·e qui 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) ou exécute une œuvre au sens de l'art. 33 LDA, cède à l'employeur tous les droits d'utilisation et prétentions financières afférents qui sont nécessaires à l'entreprise radiophonique. La cession des droits et leur utilisation par l'entreprise radiophonique sont couvertes par le salaire et les autres prestations contractuelles de l'entreprise.

**2** Des accords individuels différents peuvent être passés entre l'entreprise radiophonique et certain·es employé·es sur l'exploitation des droits d'utilisation.

**3** Les auteur·es ont le droit de présenter leur œuvre à des concours et de les placer sur leur propres sites web. Les éventuels prix en argent reviennent aux auteur·es.

**4** Les droits moraux de l'auteur·e, en particulier le droit à la mention du nom, doivent être respectés. Toute modification ou coupe allant au-delà d'un traitement purement rédactionnel de l'œuvre requiert l'assentiment de l'auteur·e. L'auteur·e peut refuser l'utilisation de l'œuvre à condition de démontrer de manière crédible que celle-ci porte atteinte à ses intérêts déontologiques.

## **Art. 19 Durée du travail**

**1** La durée hebdomadaire moyenne du travail est de 42 heures au maximum pour le personnel à plein temps (voir Annexe II).

Les services individuels sont aménagés selon le principe de la semaine de 5 jours en moyenne annuelle. Pour toute période de 4 semaines civiles, il y a lieu de planifier autant de jours de repos que cette période compte de samedis, de dimanches et de jours fériés officiels. Au plus 2 de ces jours de repos peuvent être reportés sur la période de 4 semaines qui suit.

**2** Les heures de déplacement professionnel comptent comme temps de travail, de même que toutes les heures de formation professionnelle et de formation continue professionnelle. Les heures de trajet pour se rendre au travail et en revenir ne comptent pas comme temps de travail.

### **Art. 20 Service de piquet**

**1** Les services de piquet fournis pour garantir une exploitation continue le soir et les week-ends n'exigent pas une présence permanente en radio. Ils ne comptent comme heures de travail que si un service sur place ou par téléphone doit être accompli. Dans ce cas, le temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir compte comme temps de travail. Les plans des services de piquet doivent être annoncés au personnel au moins 2 semaines à l'avance. Les services de piquet en dehors des locaux de la radio doivent être indemnisés. Le montant de la rémunération ne doit pas nécessairement correspondre au salaire pour l'activité principale et doit être réglé dans le contrat individuel de travail.

**2** Le personnel qui fournit des services de piquet doit être atteignable.

**3** Les services de piquet effectués dans les locaux de la radio comptent comme temps de travail.

### **Art. 21 Travail de nuit et du week-end, jours de repos**

**1** Les heures travaillées entre 23h00 et 06h00, de même que les heures travaillées les samedis, les dimanches ou les jours fériés officiels sont créditées à raison de 125 % des heures effectivement fournies pour autant qu'elles aient été ordonnées et soient nécessaires à l'entreprise. Le travail de nuit et du week-end doit être compensé en temps libre et non par une indemnité pécuniaire.

**2** Pendant une année civile, le personnel a droit à autant de jours de repos que l'année compte de samedis et de dimanches. Il a droit de surcroît à 10 jours fériés officiels ou non officiels.

### **Art. 22 Heures supplémentaires**

La saisie des heures de travail incombe au personnel lui-même. Le contrôle mensuel des heures travaillées relève de la compétence de l'employeur, de même que la mise à disposition d'un instrument adéquat de saisie des heures de travail. Les heures négatives et les heures supplémentaires doivent être compensées en continu, mais au plus tard à la fin du mois de mars de l'année suivante.



## **Art. 23 Vacances**

**1** Le personnel a droit à 25 jours de vacances par année civile.

**2** Le droit aux vacances est réduit proportionnellement à la durée de l'absence lorsque pour une année civile, une personne totalise :

- plus de 90 jours civils d'absence pour cause de maladie, accident non professionnel ou service militaire ;
  
- plus de 25 jours civils de congé non payé.

Le congé maternité selon l'art. 29 de la présente convention de branche n'entraîne aucune réduction des vacances.

## **Art. 24 Prise des vacances**

**1** En principe, les vacances sont à prendre au cours de l'année civile où elles sont dues. Exceptionnellement, l'employeur peut autoriser le report des vacances à l'année civile suivante.

**2** Chaque année, deux semaines de vacances au moins doivent être prises d'affilée. L'employeur détermine la période des vacances en tenant compte des souhaits du personnel, pour autant qu'ils soient compatibles avec les besoins de l'entreprise.

**3** En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, les jours perdus sont compensés a posteriori sur présentation d'un certificat médical.

**4** Pendant la durée du rapport de travail, les vacances ne peuvent être compensées par des prestations pécuniaires.

## **Art. 25 Congés**

**1** Le personnel a droit au pro rata à un congé payé dans les cas suivants :

a) mariage, naissance, adoption ou maladie :

- pour son propre mariage : 2 jours ;
- pour le mariage des enfants, du père, de la mère ou des frères et sœurs : 1 jour ;
- pour le père à la naissance de son enfant : au moins 3 semaines ;
- pour l'adoption d'un enfant âgé de 15 ans ou moins : au moins 3 semaines ;

- en cas de maladie de son enfant ou d'une personne proche nécessitant des soins particuliers ou sa présence : jusqu'à 5 jours par an au maximum.

b) décès dans la famille :

- décès du ou de la partenaire, du père ou de la mère, d'un enfant : 3 jours ;
- pour assister aux obsèques de proches parents et parents par alliance (grands-parents et beaux-parents, arrière-grands-parents, frères et sœurs, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, petits-enfants, arrière-petits-enfants, oncle ou tante) : jusqu'à 1 jour ;
- si l'employé·e a le devoir de régler les formalités : jusqu'à 2 jours de plus.

c) pour participer aux obsèques d'une personne proche : jusqu'à une demi-journée.

d) lors d'un changement de domicile : 1 jour (sauf si l'employé·e a résilié son contrat de travail et que le changement de domicile est dû au changement d'employeur).

**2** Tous les congés prévisibles doivent être pris en tenant compte des contraintes de l'entreprise.

## **Art. 26 Congés syndicaux**

Pour l'exercice de leur activité syndicale, les employé·es qui assument une fonction au sein d'une instance du SSM ou participent à une commission spécialisée ont droit chaque année au plus à 5 jours de congé payés. Passé le plafond de 5 jours, les absences pour l'exercice d'une activité syndicale sont réputées congés non payés.

## **Art. 27 Salaire**

**1** Le personnel des entreprises radiophoniques UNIKOM touche en principe le salaire unique fixé pour l'entreprise. Si l'employeur n'applique pas le principe du salaire unique, femmes\* et hommes\* ont droit à un salaire égal pour un travail équivalent. Le montant minimal du salaire unique est défini à l'Annexe II.

**2** Le salaire est versé chaque mois. L'employeur effectue le virement du salaire mensuel au plus tard le 25 du mois, sur le compte désigné par chaque employé·e.

**3** Le personnel a droit à un 13<sup>e</sup> mois de salaire correspondant au montant du salaire mensuel brut moyen.

## **Art. 28 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident**

**1** L'employé·e frappé·e 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 à 80 % du salaire pendant 720 jours civils dès le début des rapports de travail.

2 L'employeur conclut une assurance collective pour couvrir ces prestations. Les primes de l'assurance perte de gain sont prises en charge par l'employeur.

3 Le paiement du salaire en cas d'accident est remplacé par les prestations de l'assurance accidents après l'expiration du délai d'attente.

#### **Art. 29 Droit au salaire en cas de maternité**

1 Après la naissance d'un enfant, l'employée a droit au salaire complet pendant les 16 semaines suivant l'accouchement. Les indemnités pour perte de gain versées pour cette période par la caisse de compensation reviennent à l'employeur.

2 Le salaire complet est dû à la condition que l'employée revienne à son poste de travail après le congé maternité ou le congé non payé pris en prolongement du congé maternité. En cas contraire, l'employée a droit, conformément à la loi, à 80 % du salaire.

#### **Art. 30 Droit au salaire en cas de service militaire, civil et de protection civile**

1 L'employé·e tenu·e par la loi suisse d'accomplir un service militaire, civil ou de protection civile a droit au versement de son salaire complet. Les indemnités pour perte de gain versées par la caisse de compensation reviennent à l'employeur.

2 Le droit au salaire complet est soumis à la condition que l'employé·e revienne à son poste de travail après le service militaire, civil ou de protection civile obligatoire. En cas contraire, l'employé·e a droit, conformément à la loi, à 80 % du salaire.

#### **Art. 31 Versement du salaire en cas de décès**

L'employeur verse le salaire pour la période comprenant le mois de décès et les deux mois suivants pour autant que l'employé·e décédé·e laisse des personnes qu'elle soutenait jusqu'à son décès.

#### **Art. 32 Assurances LPP**

1 Les employé·es dont le salaire annuel dépasse le seuil d'entrée fixé par la loi sont assuré·es selon la LPP auprès de la caisse de pension de l'employeur, contre les risques de décès et d'invalidité dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date de leur 17<sup>e</sup> anniversaire, et sont également assuré·es pour la vieillesse dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date à laquelle ils/elles ont eu 24 ans. Les primes d'assurance sont réparties à parts égales entre l'employé·e et l'employeur.

**2** L'employeur assure le personnel contre les accidents professionnels et non professionnels. Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, celles de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du personnel.

### **Art. 33 Allocation pour enfant, allocation de formation et allocation pour charges d'assistance**

**1** L'employé·e a droit pour chacun de ses enfants à l'allocation pour enfant et à l'allocation de formation, à moins que l'allocation ne soit touchée ailleurs. L'allocation est versée également pour tout autre enfant dont l'employé·e assume durablement la charge.

**2** L'employé·e qui a à sa charge un ou plusieurs enfants ayant besoin d'assistance a droit, indépendamment du nombre d'enfants, à une allocation pour charge d'assistance de CHF 600 par an.

### **Art. 34 Frais professionnels**

**1** Les frais professionnels sont remboursés sur la base des coûts effectifs.

**2** Les règles de remboursement forfaitaire requièrent la forme écrite et ne sont admises que si la couverture complète des frais effectifs est garantie. Elles doivent être autorisées par l'administration fiscale cantonale.

### **Art. 35 Délais de congé**

**1** Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment pour la fin de la semaine suivante.

**2** Passé la période d'essai, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de :

- 1 mois 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 à partir 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 révolus.

## **Art. 36 Protection en cas de licenciement**

**1** L'employeur qui résilie unilatéralement les rapports de travail de durée indéterminée doit le motiver par écrit. La personne licenciée peut faire opposition auprès de la Direction dans un délai de 30 jours après avoir reçu la lettre de licenciement.

**2** La Direction écoute la personne licenciée avant de se prononcer sur le licenciement. Cette dernière a le droit de se faire assister par un·e représentant·e légal·e.

**3** Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au licenciement avec effet immédiat (art. 337 ss CO).

## **Partie 4 : Participation au sein de l'entreprise**

### **Art. 37 Représentation**

L'employeur et le personnel désignent chacun une personne qui fait office d'interlocutrice pour la contrepartie pour toutes les questions relatives au présent contrat.

## **Partie 5 : Dispositions finales**

### **Art. 38 Rapports entre les parties contractantes**

Les délégations d'UNIKOM et du SSM se réunissent chaque année durant le 4<sup>e</sup> trimestre pour un échange de vues et un état des lieux des questions politiques, juridiques, économiques et entrepreneuriales qui concernent UNIKOM. Elles discutent en particulier les mesures salariales pour l'année suivante.

### **Art. 39 Droit applicable**

Le présent contrat est régi par le droit suisse. Sont en particulier applicables les dispositions des art. 356 ss CO.

### **Art. 40 For judiciaire**

Les deux parties s'efforcent de régler à l'amiable les litiges issus de la présente convention. Dans un premier temps, elles font obligatoirement appel à une médiation. Si elles ne

parviennent pas à un accord, le for judiciaire exclusif est constitué par les tribunaux ordinaires du lieu où le membre d'UNIKOM a son siège.

#### **Art. 41 Durée de la convention de branche**

**1** La convention de branche entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et est valable jusqu'au 31 décembre 2019. La convention de branche nouvellement négociée entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est valable jusqu'au 31 décembre 2025.

**2** La présente convention de branche peut être dénoncée de manière anticipée pour des motifs importants moyennant un préavis de trois mois, pour la fin d'une année civile. Sont réputés motifs importants les changements essentiels affectant l'environnement économique ou entrepreneurial ainsi que toute modification des dispositions de la LRTV ou de la Concession ayant des effets sur l'aménagement ou le financement de l'exploitation radiophonique. En cas de dénonciation, les parties contractantes s'engagent à ouvrir sans délai des négociations pour une nouvelle définition du contrat de branche.

**UNIKOM**

Judith Grosse  
Membre du Comité

.....

Simone Ruckstuhl  
Membre du Comité

.....

Zurich, le .....

**Syndicat suisse des mass media (SSM)**

Priscilla Imboden  
Co-Présidente SSM

.....

Rafaël Poncioni  
Co-Président SSM

.....

Judith Stofer  
Secrétaire Groupe Privé & Freelance

.....

Zurich, le .....

## ***Annexe I***

**Sont affiliés au présent contrat les membres suivants d'UNIKOM :**

- **Kanal K**
- **Radio LoRa**
- **Radio RaBe**
- **iischers Radio**
- **Radio Rasa**
- **Radio 3fach**



## **Annexe II**

**Le salaire minimum pour la période entre le 1.1.2021 et le 31.12.2021 s'élève à :**

Pour une durée hebdomadaire du travail de 40 heures : CHF 4500

Pour une durée hebdomadaire du travail de 41 heures : CHF 4600

Pour une durée hebdomadaire du travail de 42 heures : CHF 4700