

Plan social obligatoire Le Matin Semaine

Plan social obligatoire Le Matin Semaine arrêté par le Tribunal arbitral

Tamedia SA, Werdstrasse 21, 8021 Zurich

Tamedia Publications romandes SA, Avenue de la Gare 33, 1001 Lausanne

(ci-après ensemble «**Tamedia**» et «**Entreprise**»)

concernant la cessation de l'édition imprimée du *Matin Semaine* annoncée le 7 juin 2018

Sommaire	Page
1 Contexte et objectif	3
2 Champ d'application / applicabilité	3
3 Prestations du plan social	4
3.1 Indemnité de départ en cas de licenciement	4
3.2 Indemnité supplémentaire pour enfants à charge	4
4 Autres dispositions	5
4.1 Déduction des prestations anticipées déjà versées	5
4.2 Certificat de travail	5
4.3 Charges sociales et éventuel impôt à la source	5
4.4 Exigibilité	5
5 Solde de tout compte	5
6 Frais et dépens	6
7 Entrée en vigueur et durée de validité	6

1 Contexte et objectif

Tamedia a décidé le 7 juin 2018 de cesser la parution du *Matin Semaine* dans sa version imprimée, si bien que des emplois ont été supprimés.

Tamedia, en sa qualité d'employeur, et les représentants des travailleurs n'ayant pas été en mesure de s'entendre sur un plan social, au sens de l'article 335i CO, les Parties ont saisi le Tribunal arbitral, conformément à l'article 335j CO.

Le présent plan social constitue le plan social obligatoire arrêté par le Tribunal arbitral suite à la procédure arbitrale entre les employés licenciés collectivement et Tamedia. Le présent plan social obligatoire constitue l'annexe à la sentence arbitrale prononcée par le Tribunal arbitral dans le cadre de ce litige.

Sous la seule réserve des dispositions divergentes plus favorables aux collaborateurs concernés, le présent plan social ne comprend pas de dérogations aux obligations légales et contractuelles liées aux rapports de travail individuels.

2 Champ d'application / applicabilité

Le plan social s'applique aux collaborateurs ci-dessous désignés ayant été liés à Tamedia par un contrat de travail au sens de l'article 319 CO :

- aux collaborateurs fixes de Tamedia dont le rapport de travail a été résilié suite à un licenciement en raison de l'arrêt de l'édition imprimée du *Matin Semaine* annoncé le 7 juin 2018 (ci-après les « **Collaborateurs fixes** ») ;
- aux collaborateurs extérieurs disposant du statut de collaborateur régulier de Tamedia (au sens de l'article 10 al. 2 de la Convention collective de travail du 1er janvier 2014 conclue entre Médias Suisses et Impressum) et dont le rapport de travail a été résilié suite à un licenciement en raison de l'arrêt de l'édition imprimée du *Matin Semaine* annoncé le 7 juin 2018 (ci-après les « **Collaborateurs extérieurs réguliers** ») ;

(ci-après ensemble les « **Collaborateurs** »).

Le plan social n'est pas applicable aux collaborateurs de Tamedia:

- qui ont atteint l'âge ordinaire de la retraite selon l'article 21 LAVS au plus tard à la fin du contrat de travail ;
- qui ont conclu un contrat de durée déterminée qui a pris fin par l'écoulement du temps ;
- dont le contrat individuel de travail avait déjà été résilié avant les annonces du 7 juin 2018 susmentionnées (ci-après les « **Annonces du 7 juin 2018** ») ;
- avec lesquels un accord individuel relatif à une résiliation a été conclu ;
- avec lesquels un accord individuel relatif à une réduction du taux de travail ou à une modification du cahier des charges a été conclu avec Tamedia, pour autant qu'ils n'aient pas été licenciés ensuite en raison de motifs leur permettant d'entrer dans le champ d'application matériel et temporel du présent plan social ;

- avec lesquels un accord individuel relatif à une retraite anticipée avait déjà été conclu avant les Annonces du 7 juin 2018 ;
- qui ont conclu un contrat de travail avec Tamedia (en tant que collaborateur fixe ou en tant que collaborateur extérieur) postérieurement au 7 juin 2018, sans avoir été employé par Tamedia immédiatement avant la conclusion de ce contrat ;
- dont le rapport de travail est ou a été résilié pour de justes motifs imputables à une faute selon l'article 337 CO.

Par « Tamedia », le présent plan social engage la société Tamedia SA ou la société Tamedia Publications romandes SA, qui était le dernier employeur de chaque Collaborateur concerné, sans solidarité entre elles.

3 Prestations du plan social

3.1 Indemnité de départ en cas de licenciement

Tamedia versera à chaque Collaborateur licencié une indemnité de départ correspondant à un demi-mois de salaire déterminant brut par année de service. L'indemnité de départ est au minimum de trois mois de salaire déterminant. Pour les collaborateurs ayant débuté un nouvel emploi dans les 12 mois dès la fin du rapport de travail individuel qui le liait à Tamedia, cette indemnité est plafonnée au nombre de mois entiers durant lequel l'employé est demeuré sans avoir repris une activité lucrative correspondant à un taux d'occupation de 80% au moins de son dernier taux d'activité auprès de Tamedia, sans égard à la quotité du revenu réalisé dans la nouvelle activité. Pour les autres collaborateurs, cette indemnité est plafonnée à douze mois de salaire déterminant brut.

Pour le calcul de l'ancienneté du Collaborateur concerné, seules les années de service pleines comptent ; les années incomplètes ne sont pas prises en considération. Les dates d'entrée en fonction chez Tamedia et de fin effective des rapports de travail selon le délai de congé contractuel (y compris en cas d'application de l'article 336c CO relatif à la protection contre le licenciement en temps inopportun) sont déterminantes pour le calcul de l'ancienneté.

Le salaire déterminant (ci-après le « **Salaire déterminant** ») est le salaire mensuel de base brut applicable au jour de la date de réception de la résiliation du contrat, y compris la part du 13^e salaire pour les Collaborateurs fixes, respectivement le salaire brut moyen touché durant les douze derniers mois précédant la date de réception de la résiliation du contrat pour les Collaborateurs extérieurs réguliers ; d'éventuelles autres modifications de taux d'activité, de salaire ou de statut ne sont pas prises en compte. Le Salaire déterminant exclut les frais, les éventuelles prestations en nature, l'éventuelle participation annuelle aux bénéfices, d'éventuelles heures supplémentaires, d'éventuels suppléments afférents aux vacances, les allocations familiales, les forfaits journaliste, les primes pour jubilaires, d'autres suppléments ou indemnités éventuels, d'éventuelles gratifications au sens de l'article 322d CO, les frais forfaitaires d'expert, la participation à la formation continue RP.

3.2 Indemnité supplémentaire pour enfants à charge

Tamedia versera une indemnité supplémentaire pour les Collaborateurs ayant un ou des enfants à charge âgés de moins de sept ans à la date de la fin du rapport de travail individuel. Cette indemnité est d'un demi-

mois de Salaire déterminant par enfant. Cette indemnité supplémentaire s'ajoute à l'indemnité de départ mentionnée sous chiffre 3.1, étant précisé que la somme de l'indemnité de départ mentionnée sous chiffre 3.1 et de l'indemnité supplémentaire du chiffre 3.2 ne peut jamais excéder douze mois de Salaire déterminant brut, et cela quel que soit le nombre d'enfants à charge (cette limite de douze mois étant ainsi une limite absolue).

4 Autres dispositions

4.1 Déduction des prestations anticipées déjà versées

Tamedia est en droit de déduire de toutes les prestations dues à teneur du présent plan social, les prestations anticipées déjà fournies aux Collaborateurs au titre d'indemnité de départ ou de cas de rigueur. En revanche, les éventuelles indemnités de formation déjà versées demeurent acquises aux employés qui en ont bénéficié à l'époque et ne donnent lieu à aucune déduction.

4.2 Certificat de travail

Un certificat de travail final est délivré par Tamedia à chaque Collaborateur qui ne l'aurait pas déjà reçu, au plus tard le 30 septembre 2019.

4.3 Charges sociales et éventuel impôt à la source

Les indemnités prévues par le présent plan social sont brutes. Les dispositions légales déterminent les éventuelles déductions sociales et retenues à opérer.

4.4 Exigibilité

Les indemnités prévues par le présent plan social sont exigibles 21 jours calendaires après que Tamedia aura reçu du Collaborateur concerné la déclaration prévue sous chiffre 5 § 2 ci-dessous.

5 Solde de tout compte

Moyennant bonne et fidèle exécution du présent plan social, les Collaborateurs bénéficiant de tout ou partie des indemnités prévues par le présent plan social et Tamedia se donnent réciproquement quittance pour solde de tout compte et de toute prétention, en capital, intérêts, frais et dépens, du chef de la procédure de licenciement collectif et individuel, suite aux Annonces du 7 juin 2018, et reconnaissent n'avoir plus aucune prétention à faire valoir l'un envers l'autre de ce chef.

A cette fin, chaque Collaborateur qui souhaite bénéficier des prestations du présent plan social devra adresser préalablement une déclaration écrite et signée à Tamedia, selon laquelle il déclare accepter l'intégralité du présent plan social et confirmer la quittance pour solde de tout compte et de toute prétention en relation avec la procédure de licenciement collectif et son licenciement individuel, sous la seule réserve de l'exécution des prestations prévue par le plan social. La quittance porte sur toute procédure ou prétention ayant aussi pour objet un licenciement abusif et cela quelle que soit la cause

invoquée. La quittance ne concerne pas des éventuelles prétentions ayant d'autres objets que les licenciements collectifs et le licenciement individuel de chaque collaborateur concerné.

La quittance exprimée ci-dessus par les Collaborateurs s'étend à toutes les sociétés du groupe Tamedia, y compris les filiales contrôlées par le groupe Tamedia.

A cette fin, chaque collaborateur concerné pourra utiliser le modèle de quittance annexé au présent plan social.

6 Frais et dépens

Tamedia prendra à sa charge l'intégralité des frais de la procédure arbitrale ; elle remboursera aux Demandeurs les avances de frais effectuées par ceux-ci. Au surplus, les Parties prennent chacune à leur charge leurs propres frais, en particulier leurs frais d'avocat. Il n'est pas alloué de dépens.

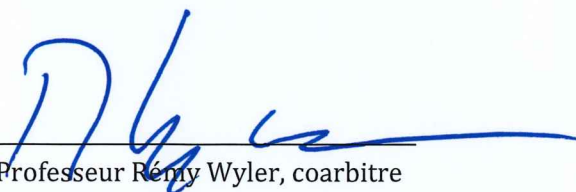
7 Entrée en vigueur et durée de validité

Ce plan social entre en vigueur dès le prononcé de la sentence arbitrale. Il reste en vigueur jusqu'à l'exécution des prestations convenues, mais au maximum pour une durée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Plan social établi par le Tribunal arbitral, le 2 septembre 2019



M. le Professeur Thomas Geiser, coarbitre



M. le Professeur Remy Wyler, coarbitre



M. le Professeur, Sébastien Besson, Président

Quittance établie selon le chiffre 5 du Plan social obligatoire le Matin Semaine

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

déclare accepter l'intégralité du Plan social obligatoire Le Matin Semaine arrêté par le Tribunal arbitral et confirme la quittance pour solde de tout compte et de toute prétention donnée à Tamedia Publications romandes SA et Tamedia SA en relation avec la procédure de licenciement collectif et mon licenciement individuel, sous la seule réserve de l'exécution des prestations prévue par le plan social. La quittance porte sur toute procédure ou prétention me concernant ayant pour objet un licenciement abusif et cela quelle que soit la cause invoquée. La quittance ne concerne pas des éventuelles prétentions ayant d'autres objets que le licenciement collectif et mon licenciement individuel. La quittance exprimée ci-dessus s'étend à toutes les sociétés du groupe Tamedia, y compris les filiales contrôlées par le groupe Tamedia. La présente quittance est délivrée conformément au chiffre 5 du Plan social obligatoire de Matin Semaine.

Ainsi fait à....., le

Signature