

Engagement hebdomadaire 2026

Conditions générales d'engagement pour collaborateur·trices techniques et artistiques intermittent·es de la production cinématographique et audiovisuelle

Entrée en vigueur au 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée, avec possibilité de résiliation réciproque pour la fin d'une année sous réserve d'un délai de résiliation de six mois.

Préambule

Les «Conditions générales d'engagement pour collaborateur·trices techniques et artistiques intermittent·es de la production cinématographique et audiovisuelle» ci-après ont été élaborées en 1991 par la Commission paritaire et ratifiées par les associations de la branche - Swissfilm Association (SFA), Association Suisse des producteurs de films (SFP), Association Suisse des scénaristes et réalisateurs de films (ARF/FDS), Groupe Auteurs, Réalisateurs, Producteurs (GARP), IG Producteurs Indépendants de films suisses et Syndicat Suisse Film et Vidéo (SSFV). Certaines dispositions contractuelles ont été révisées en 2005, 2006, 2007, 2014 et 2025.

Les associations susmentionnées reconnaissent ces CGE comme contraignantes. Elles s'engagent auprès de leurs membres à ce qu'elles soient respectées.

Les associations citées s'accordent sur le fait que l'industrie cinématographique requiert une réglementation spécifique du travail. Elles ont également conscience qu'outre cette réglementation, les normes habituelles de protection du travail doivent être respectées (LTr, LAA, OTR1, OTR2, etc.).

Elles s'appliquent aux productions cinématographiques et audiovisuelles de toute nature, y compris aux coproductions avec des sociétés de télévision en Suisse et/ou à l'étranger.

En cas de contradictions ou d'ambiguïtés dans l'application et l'interprétation des CGE, la version originale allemande fait foi.

A - DROITS ET OBLIGATIONS

1 Devoirs de fidélité et de diligence

1.1

Le/la collaborateur·trice est tenu·e d'exécuter les travaux qui lui sont confiés au mieux de ses connaissances et capacités et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de la société de production.

1.2

Le/la collaborateur·trice s'engage à se conformer aux instructions des supérieur·es hiérarchiques désigné·es par la production.

1.3

Il est interdit au collaborateur / à la collaboratrice d'utiliser ou de communiquer à des tiers des faits qui doivent demeurer secrets et dont il/elle a pris connaissance dans le cadre de son activité. En ce qui concerne les spots publicitaires et les films de commande, le/la mandant·e et le produit sont considérés comme secrets.

1.4

Le/la collaborateur·trice est tenu·e d'utiliser les instruments de travail, les équipements techniques, le matériel de travail et les véhicules de manière professionnelle et avec le soin qui convient.

1.5

Le/la collaborateur·trice répond du dommage qu'il/elle cause intentionnellement ou par négligence à l'employeur·euse. L'étendue de la diligence incombant au travailleur/à la travailleuse découle du contrat spécifique de travail, en tenant compte du risque professionnel, du niveau de formation ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur/de la travailleuse que l'employeur·euse connaissait ou aurait dû connaître.

1.6

Le/la collaborateur·trice a le droit d'être informé·e des contenus et des objectifs du projet.

2 Cession de droits**2.1**

Le/la collaborateur·trice cède à la production, sans limitation dans le temps ou l'espace, tous ses droits d'auteur·trice, d'interprète et autres droits immatériels – à l'exception des droits qui ont été cédés à une société de gestion de droits. La rémunération de ces droits fait partie intégrante du salaire convenu. A défaut d'autre convention écrite, la société de production est considérée comme détentrice de tous les droits en cause et il appartient au collaborateur/à la collaboratrice d'établir les droits qu'il s'est réservé et dans quelle mesure.

2.2

La présente convention habilite en particulier la société de production à exploiter ou à faire diffuser sur des supports image/son photographiques, magnétiques ou électroniques, la prestation qui fait l'objet du présent contrat auprès de sociétés de télévision, de distributeurs de films ou d'autres organisations analogues (par ex. Internet) ou encore par lui-même en Suisse et à l'étranger, sans aucune restriction. Ce droit comprend les reprises, les retouches et les modifications de tout ou partie de la production mentionnée.

2.3

Pour autant que la production et le/la réalisateur·trice reconnaissent la qualité de coauteur·trice d'un·e collaborateur·trice, il revient à la production de l'annoncer à la société de gestion de droits.

3 Cession du contrat**3.1**

La production a le droit de céder le contrat à des tiers.

3.2

La production doit informer le/la collaborateur·trice de la cession du contrat.

4 Mention des collaborateur·trices**4.1**

- a) La production s'engage à mentionner le/la collaborateur·trice par son nom et par sa fonction dans le générique initial ou final, ainsi que dans le matériel publicitaire du film, lorsque tel est l'usage dans le type de production en cause et qu'aucun motif grave ne s'y oppose.
- b) Restent réservées les réductions du générique de début ou de fin qui échappent au contrôle de la production, notamment lorsqu'elles sont effectuées par des diffuseurs et/ou d'autres licenciés. Par ailleurs, la production décline toute responsabilité en cas de violations, accidentelles ou commises par des tiers, de l'obligation de mentionner les crédits.

4.2

En cas de motif grave, le/la collaborateur·trice a le droit de retirer son nom. Cela devra se faire avant la création du générique. La production a le droit de remplacer ce nom par un pseudonyme.

4.3

A défaut d'autre convention écrite, la présentation graphique et l'ordre d'apparition des noms sont du ressort de la production, qui devra toutefois adapter l'importance de la mention à celle de la prestation fournie.

5 Information**5.1**

L'accord de la production est indispensable pour toute information concernant le film qui serait destinée à la publication.

5.2

Avant, durant et après la production, le/la producteur·trice peut, sans d'obligations supplémentaires, publier de sa propre initiative des informations relatives au film, sous forme d'images, d'informations sonores ou écrites.

5.3

Si la production souhaite effectuer des enregistrements vidéo ou audio sur le tournage (p. ex. à des fins de reportage, de relations publiques ou de documentation), elle en informe au préalable le/la collaborateur·trice concerné·e. Si un/une collaborateur·trice ne souhaite pas être filmé·e de manière reconnaissable, il/elle en informe immédiatement la production.

B - DURÉE DU CONTRAT
6 Domaine d'application
Les conditions ci-après se réfèrent aux engagements de durée déterminée rémunérés par un salaire hebdomadaire. Elles s'appliquent en règle générale aux films documentaires et de fiction.
7 Caractère obligatoire, résiliation
7.1 Les contrats requièrent la forme écrite et doivent être conclus dans les meilleurs délais.
7.2 Lors d'un premier engagement, une période d'essai de deux semaines au maximum peut être fixée par écrit d'un commun accord. Le contrat de travail peut être dénoncé à la fin de la période d'essai avec un délai de congé de 2 jours.
8 Cessation de production
8.1 Si, en cas d'arrêt ou d'annulation de la production, le/la producteur·trice renonce aux services du collaborateur/de la collaboratrice, la réglementation ci-après est applicable : - Un montant équivalent à 25% du salaire de base stipulé pour toute la durée du contrat (sans option de prolongation) devra être versé à titre de dédommagement. - Les prestations fournies seront rémunérées au prorata temporis. - Le dédommagement et la rémunération (sans suppléments) n'excéderont pas le niveau du salaire global.
8.2 Si, pendant la durée du contrat résilié, le/la collaborateur·trice obtient un autre engagement, son droit à l'indemnité pour la période correspondante est supprimé. Le/la collaborateur·trice est tenu·e d'entreprendre toutes les démarches que l'on peut attendre de lui/d'elle pour réduire le dommage subi par la société de production.
9 Interruption imprévue
9.1 En cas d'interruption imprévue de la production, le salaire continue en principe à être payé.
9.2 En vue de restreindre le dommage, le/la collaborateur·trice peut, d'entente avec les co-contractant·es, effectuer un travail similaire dans une autre société de production. Si un autre engagement intervient durant l'interruption, le droit à l'indemnité est supprimé pour la période correspondante.
9.3 Au cas où l'interruption a pour effet de prolonger la durée de la production au-delà de la période contractuelle prévue, y compris le délai de prolongation, la production a le droit, sous réserve d'autres engagements déjà conclus par le/la collaborateur·trice, de continuer à faire appel à ses services aux mêmes conditions.
9.4 En cas d'interruption pour cause de force majeure, le contrat demeure en vigueur dès la reprise des travaux de production, sans stipulation particulière et sous réserve des autres engagements du/de la collaborateur·trice.
10 Prolongation
10.1 Si une option de prolongation a été convenue, le/la collaborateur·trice peut conclure un nouvel engagement pour la durée de l'option avec l'accord de la société de production.
10.2 Le délai d'option n'excédera pas 1/5 de la durée du contrat et sera d'une semaine au plus. Le délai pour faire valoir l'option à l'avance correspond au délai d'option.
10.3 S'il est fait entièrement ou partiellement usage du délai d'option, la durée du contrat sera prolongée d'autant.
10.4 Les jours d'option non revendiqués, qui auront été confirmés une semaine avant la fin de la durée prévue du contrat, seront indemnisés à raison de 25% du salaire correspondant.

10.5

A l'exception des salariés exerçant une fonction dirigeante, le/la collaborateur·trice peut renoncer au délai d'option jusqu'à une semaine avant la fin de la durée prévue du contrat pour autant qu'il/elle trouve un·e remplaçant·e équivalent·e aux mêmes conditions.

C - DUREE DU TRAVAIL ET PERIODES DE REPOS

11 Durée du travail

11.1

- a) La semaine contractuelle commence au premier jour de tournage. Elle ne doit pas nécessairement coïncider avec la semaine civile. Sont considérés comme tournage, les jours durant lesquels sont effectués des prises de vues et/ou des enregistrements de son.
- b) Un changement de rythme hebdomadaire peut être effectué d'un commun accord pendant le tournage, dans la mesure où les autres dispositions prévues par les CGE ou les dispositions du droit du travail restent inchangées et sont respectées.

11.2

- a) La durée contractuelle de travail hebdomadaire est de 50 heures. La durée de travail journalier, interruptions de travail comprises, ne doit pas excéder 14 heures.
- b) Si la durée de travail journalier maximale dépasse 14 heures, le temps de repos régulier journalier légal est augmenté de 11 à 12 heures.
- c) Une réglementation différente s'applique pour le travail de nuit. Si une partie du travail est effectuée entre 23h00 et 06h00, la durée de travail journalier ne peut pas dépasser neuf heures. La durée de travail journalier, y compris les pauses, ne doit pas excéder douze heures.

11.3

Pour les travaux exécutés en post-production (salle de montage image ou son), dans le cadre de contrats d'une durée supérieure à 4 jours, la semaine de 5 jours et de 40 heures est applicable ; l'indemnité pour heures supplémentaires n'est due qu'à partir de la 50e heure.

11.4

Le siège de la société de production est considéré comme le lieu de travail principal.
Le trajet quotidien entre le domicile ou le lieu d'hébergement du/de la collaborateur·trice et le lieu de travail effectif est considéré comme du temps de travail à partir de la 61e minute.

11.5

La conduite de véhicules sur ordre explicite de la production pour le transport de tiers ou de marchandises est considérée comme du temps de travail dès le départ du domicile ou du lieu d'hébergement du /de la collaborateur·trice.

11.6

Si aucune autre stipulation contractuelle n'est prévue, les trajets plus longs ordonnés par la production sont considérés comme temps de travail. À la suite de trajets plus longs (notamment les vols internationaux), un temps de repos adéquat doit être accordé.

11.7

En cas de contrainte de production, le/la producteur·trice peut ordonner, dans le cadre des présentes dispositions, un travail de nuit et un travail le dimanche. Les jours fériés sont considérés comme des dimanches.

12 Pauses

12.1

Le travail doit être interrompu par des pauses ayant les durées minimales suivantes : un quart d'heure pour une durée de travail journalier supérieure à cinq heures et demie ; une demi-heure pour une durée de travail journalier supérieure à sept heures ; une heure pour une durée de travail journalier supérieure à neuf heures.

12.2

Les pauses sont considérées comme temps de travail si elles sont inférieures à 30 minutes ou si le/la collaborateur·trice n'a pas le droit de quitter son emplacement de travail (stand-by).

12.3

En principe, la durée des pauses pour les repas est d'au moins 45 minutes. Dans des cas exceptionnels, elle peut être réduite à 30 minutes. Les pauses de moins de 30 minutes sont considérées comme temps de travail et doivent être rémunérées comme tel.

12.4

Toute autre interruption de travail excédant 60 minutes doit être annoncée la veille.

13 Temps de repos
13.1 a) En règle générale, le temps de repos journalier entre deux journées de travail doit être d'au moins 11 heures. b) Le temps de repos journalier peut être réduit jusqu'à 9 heures. La réduction peut être effectuée plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, le temps de repos journalier doit être de douze heures en moyenne sur deux semaines. c) Avec l'accord de la majorité des membres de l'équipe concernés, le temps de repos journalier peut être abaissé une fois par semaine jusqu'à huit heures si la durée de onze heures en moyenne sur deux semaines est respectée.
13.2 Le temps de repos doit s'élever à 11 heures en moyenne sur deux semaines de travail.
14 Jours de congé
14.1 Le/la collaborateur·trice a droit à au moins un jour de repos complet (soit le temps de repos selon l'article 13.1 suivi consécutivement de 24 heures) par semaine.
14.2 Si le contrat porte sur 2 semaines, le/la collaborateur·trice a droit au total à 3 jours de congé ; s'il porte sur 3 semaines, il a droit à 5 jours et s'il est de plus longue durée, il a droit en moyenne à 7 jours pour chaque période de 4 semaines de travail. Pour les rapports de travail supérieurs à trois semaines, deux jours de repos consécutifs doivent généralement être accordés sur une période de quatre semaines. Les exceptions doivent être justifiées.
14.3 Les jours de congé seront notifiés au collaborateur/à la collaboratrice au début de la semaine contractuelle, mais au moins 24 heures avant le début du travail prévu (« Crew Call »).
D - SALAIRE, SUPPLÉMENTS, COMPENSATION
15 Salaire de base
15.1 Le salaire hebdomadaire sert de base de calcul pour le paiement des salaires et des suppléments. Le taux journalier des semaines entamées se monte à 1/5 du salaire hebdomadaire. Le taux horaire des heures supplémentaires et des heures effectuées la nuit se monte à 1/50 du salaire hebdomadaire. Pour les collaborateur·trices de la post-production, le taux horaire applicable aux heures de nuit se monte à 1/40 du salaire hebdomadaire.
15.2 Les travaux de préparation et de rangement exécutés au cours des jours supplémentaires, en dehors des heures de travail convenues contractuellement, sont indemnisés au prorata temporis.
15.3 Le/la collaborateur·trice remettra à une date fixée par le/la producteur·trice un rapport sur la durée du travail fourni. Si des formulaires spéciaux sont prévus à cet effet, ils devront être utilisés.
15.4 A défaut d'autre convention écrite, le paiement du salaire est dû à la fin d'une période de deux semaines de travail.
15.5 Le décompte final (déductions, indemnités pour vacances, heures supplémentaires, travail de nuit, frais, etc.) et le paiement du solde doivent être effectués dans un délai maximum de 14 jours après la fin du contrat.
16 Heures supplémentaires, suppléments, compensations
16.1 Le salaire convenu comprend forfaitairement tous les suppléments dus légalement, sauf si ces derniers font l'objet d'une réglementation expresse dans le présent contrat.
16.2 Une indemnité de CHF 200.- sera versée pour les jours fériés importants (1er janvier, dimanche de Pâques, dimanche de Pentecôte, 25 décembre). Pour le reste, le travail exécuté le dimanche ne donne pas droit à un supplément.

16.3

Pour le travail de nuit entre 23h00 et 06h00 ordonné par la société de production, un supplément de 25% du salaire convenu doit être payé pour le temps de travail effectif effectué entre 23h00 et 06h00.

16.4

Un supplément de 25% sera payé de la 51e à la 59e heure de travail. A partir de la 60e heure de travail, le supplément sera de 100%.

16.5

Les suppléments pour le travail de nuit et les heures supplémentaires sont cumulés. Les suppléments sont calculés sur la base du 100% du salaire de base convenu dans le contrat.

16.6

Les heures supplémentaires peuvent être compensées sur l'ensemble de la durée contractuelle. L'ensemble des suppléments doit également être compensé ou payé.

16.7

En cas de compensation de temps de travail supplémentaire équivalent ou supérieur à une journée, la production doit en faire part au collaborateur/à la collaboratrice au moins 24 heures avant le début du travail prévu (« Crew Call »).

16.8

En cas de compensation de temps de travail supplémentaire équivalent à une demi-journée, celle-ci doit être annoncée au plus tard 5 heures avant le début de la compensation.

16.9

La durée d'option peut être utilisée pour compenser des heures supplémentaires et les suppléments qu'elles impliquent.

17 Indemnités de vacances

17.1

L'indemnité de vacances s'élève à 8,33% du salaire de base convenu ; pour les collaborateur·trices ayant moins de 20 ans ou plus de 50 ans, celle-ci s'élève à 10,64% du salaire de base convenu.

17.2

L'indemnité de vacances n'est pas comprise dans les salaires indicatifs ; elle doit toujours être indiquée séparément dans le contrat et dans le décompte salarial.

17.3

L'indemnité sera versée avec le salaire.

18 Contrats forfaitaires

Les contrats forfaitaires ne sont possibles que pour les collaborateurs·trices occupant des fonctions dirigeantes élevées ou exerçant une activité artistique indépendante. Ils doivent être conclus par écrit.

E - RÈGLEMENT DES FRAIS

19 Repas et logement

19.1

En cas de travaux effectués en dehors du domicile, les repas et l'hébergement sont organisés et pris en charge, ou indemnisés par la société de production pendant toute la durée du déplacement (y compris les jours de repos), pour autant que le/la collaborateur·trice ne dispose pas d'un logement équipé au lieu de travail concerné.

19.2.

- a) Après cinq heures de travail, puis six autres heures de travail, le/la collaborateur·trice a droit à un repas principal. Les repas sont organisés et payés ou indemnisés par la société de production.
- b) Si l'organisation d'un repas principal n'est pas possible, la société de production doit quand même veiller à une restauration appropriée.
- c) Le droit au deuxième repas principal est supprimé si la société de production assure une restauration appropriée en cas de travail prolongé de plus de 11 heures.

19.3

En cas de travaux de préparation ou pendant la postproduction, des dérogations peuvent être convenues par entente réciproque.

19.4

- a) Si la société de production ordonne le retour du lieu de travail extérieur au domicile, les frais de transport effectifs seront remboursés et la libération du logement peut être exigée. Le temps de trajet est considéré à 100% comme temps de travail.
- b) Si le/la collaborateur·trice est contraint·e, pour des raisons objectives, de se rendre sur le lieu de travail extérieur la veille du jour de travail suivant et que le temps de trajet dure au moins deux heures, des frais correspondant à un repas principal sont dus.

19.5

Si le/la collaborateur·trice souhaite retourner à son lieu de domicile lors des jours de congé, des frais de déplacement effectifs lui seront remboursés jusqu'à CHF 150.–, à condition qu'il ne voyage pas avec un véhicule de production. La durée du voyage n'est pas considérée comme temps de travail.

19.6

La nourriture doit être appropriée, suffisante et saine.

19.7

Si, d'entente avec la société de production, le/la collaborateur·trice occupe un logement privé sur un lieu de travail extérieur, les frais de nuitées effectifs lui seront versés.

19.8

Pour les déplacements de plus d'une semaine sur des lieux de travail extérieurs, le nettoyage des vêtements personnels est organisé et pris en charge ou remboursé par la société de production, dans la mesure où le/la collaborateur·trice ne dispose pas de possibilité de lavage pratique au lieu d'hébergement.

F - DISPOSITIONS CONCERNANT LES TRANSPORTS, LES VEHICULES ET PRINCIPES D'INDEMNISATION

20 Transports

20.1

Les transports sont organisés et payés ou remboursés par la société de production.

20.2

Ce droit ne s'applique pas aux travaux exécutés sur le lieu de travail principal, respectivement au domicile du collaborateur / de la collaboratrice et lorsque le déplacement peut être raisonnablement exigé de sa part.

20.3

A défaut de moyens de transport publics, la société de production se charge des transports.

21 Véhicules privés

Lorsque des véhicules privés sont utilisés sur ordre de la société de production, celle-ci prend en charge une indemnité kilométrique. Cette indemnité couvre tous les frais et risques en lien avec l'utilisation de son propre véhicule.

22 Montants des indemnités

22.1

Les frais à payer seront indemnisés aux taux forfaitaires suivants :

Petit déjeuner	CHF 10.–
Repas principal	CHF 32.–
Frais de blanchisserie	CHF 7.50 par jour de travail en dehors du domicile (dès le 6ème jour de travail)
Véhicules privés	CHF 0.70 par kilomètre

22.2

Pour les indemnités à verser en dehors de la Suisse, les montants applicables sont adaptés aux usages locaux et aux pratiques en vigueur dans la branche.

22.3

Sauf accord ou usage contraire, le/la collaborateur·trice sera dédommagé·e de manière appropriée pour la mise à disposition de ses propres appareils et de son matériel, après accord préalable avec la société de production.

G - MALADIE ET ACCIDENT**23 Continuation du versement du salaire en cas de maladie**

23.1

En cas de maladie, le/la collaborateur·trice a droit à la continuation du versement du salaire pendant sa maladie jusqu'à 25% au maximum de la durée totale du contrat, mais au plus jusqu'à la fin du contrat (sans options de prolongation éventuelles).

23.2

En cas de maladie d'une durée supérieure à 3 jours, le paiement du salaire sera subordonné à la présentation d'un certificat médical par le/la collaborateur·trice.

24 Continuation du versement du salaire en cas d'accident

En cas d'accident, le/la collaborateur·trice a droit au versement de la totalité du salaire pendant l'incapacité du travail jusqu'à un maximum de 25% de la durée du contrat, mais au plus jusqu'à la fin du contrat. A l'expiration de ces délais, le/la collaborateur·trice bénéficiera des prestations de perte de gain de l'assurance.

25 Assurance pour les accidents professionnels et non professionnels

25.1

En cas de travail en Suisse, le/la collaborateur·trice est assuré·e contre les accidents du travail auprès d'une compagnie d'assurances agréée et, pour autant que les conditions soient remplies, également contre les accidents non professionnels.

25.2

Les primes sont payées par la société de production ; celles concernant une éventuelle assurance contre les accidents non professionnels peuvent être déduites des montants versés au collaborateur/à la collaboratrice.

25.3

En cas de travail à l'étranger, la société de production assurera au/à la collaborateur·trice une protection d'assurance équivalente.

26 Prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

26.1

Le/la collaborateur·trice assuré·e auprès d'une institution de prévoyance a droit au remboursement par chaque employeur·euse de la moitié des cotisations afférentes au salaire versé. Le montant payé par l'employeur·euse sera au maximum celui fixé par la Fondation de prévoyance film et audiovison (FPA).

26.2

Les contributions d'employeur·euse prescrites par la loi pour AVS, AI, APG et AC seront déduites des montants versés au/à la collaborateur·trice et payées avec les contributions d'employeur·euse correspondantes aux caisses compétentes. Les collaborateurs·trices ayant droit aux allocations familiales doivent le signaler au moment du versement ; la société de production est tenue de verser les allocations familiales légales en vigueur au siège social de son exploitation.

H - EQUIPE ET REPRESENTATION D'EQUIPE**27 Election et compétences**

27.1

Si l'équipe élit un·e délégué·e en son sein, ce dernier/cette dernière sera reconnu·e par la production comme partenaire de négociations.

27.2

La production ou le/la délégué·e de l'équipe peuvent, après avoir convenu en commun d'une date, convoquer une assemblée d'équipe.

27.3

Le/la délégué·e de l'équipe est habilité·e à :

- s'adresser à la production pour toutes les questions concernant la production,
- faire office de médiateur pour toutes les questions relatives au droit du travail entre les collaborateur·trices et la production s'il/elle y est invité·e par la production ou le/la collaborateur·trice.

27.4

- a) Si une assemblée d'équipe est convoquée par la production ou le/la délégué·e d'équipe, celle-ci sera considérée comme temps de travail à raison d'une heure au maximum par semaine de tournage.
- b) Les réunions d'information organisées avant le début du tournage ne tombent pas sous le coup de cette

disposition et sont considérées comme temps de travail.

28 Caractère obligatoire des décisions

28.1

Les décisions de l'assemblée d'équipe n'ont pas un caractère obligatoire pour la production, sauf si le présent contrat le prévoit expressément.

28.2

Si une décision est prise à la majorité dans un tel cas, les collaborateur·trices la reconnaissent comme ayant un caractère obligatoire.

I - RÈGLEMENT DES CONFLITS ET DROIT COMPLÉMENTAIRE

29 Procédure

29.1

Avant de recourir à la procédure ordinaire, les parties s'efforceront de régler à l'amiable tout litige découlant du présent contrat.

29.2

Les litiges survenant dans le cadre du présent contrat devront être soumis à la commission paritaire avant tout recours à un tribunal ordinaire. La commission paritaire se déterminera à ce sujet dans un délai de 4 semaines.

29.3

En cas de procédure judiciaire, les associations d'employeurs·euses, respectivement l'association des employé·es désigneront les expert·es éventuellement nécessaires.

30 For

Le for pour les litiges découlant du présent contrat se trouve au siège social de la partie défenderesse.

31 Droit complémentaire

Dans la mesure où le présent contrat ne prévoit pas de disposition dérogatoire, les dispositions du droit suisse des obligations sont applicables, en particulier les articles 319 ss. relatifs au contrat individuel de travail.