

# HORLOGERIE

## CCT nationale

### [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

## **Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses**

entre

la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

et

le Syndicat UNIA

**CCT du 1er janvier 2012**

### **Table des matières**

#### **Convention et institutions conventionnelles**

- 1.** Convention du 1er janvier 2012
- 2.** Médiation conventionnelle en cas de conflit collectif
- 3.** PREVHOR : fondation de prévoyance et de formation professionnelle
- 4.** Commission du personnel et délégué syndical
- 5.** Participation de travailleurs syndiqués aux travaux de la commission de négociations et des organes syndicaux

#### **Protection des travailleurs**

- 6.** Politique de l'emploi
- 7.** Conditions de travail
- 8.** Egalité dans les rapports de travail
- 9.** Protection de la personnalité
- 10.** Santé et sécurité au travail et intégration des handicapés
- 11.** Protection des données
- 12.** Protection contre les licenciements

#### **Temps de travail, vacances et jours fériés**

- 13.** Durée du travail
- 14.** Aménagement du temps de travail
- 15.** Vacances payées
- 16.** Jours fériés payés

#### **Rémunération**

- 17.** Politique salariale et salaires minimaux d'embauche
- 18.** Compensation du renchérissement
- 19.** Treizième mois de salaire

#### **Allocations**

- 20.** Allocations familiales
- 21.** Participation patronale à l'assurance pour frais de traitement

#### **Rémunération en cas d'absences**

- 22.** Maladie et accident
- 23.** Protection de la maternité et de la famille
- 24.** Service militaire suisse
- 25.** Absences justifiées

#### **Formation**

- 26.** Formation, recyclage et perfectionnement professionnels
- 27.** Cours et congés de formation en législation sociale

#### **Préretraite**

[28.](#) Retraite modulée et rente-ponts AVS

[Statuts particuliers](#)

[29.](#) Statut des apprentis

[30.](#) Statut des cadres

[Index alphabétique](#)

[Adresses](#)

---

## Convention et institutions conventionnelles

### 1. Convention du 1er janvier 2012

entre, d'une part

#### **la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse**

agissant au nom des associations patronales et entreprises suivantes (appelées ci-après organisations patronales) signataires de la présente convention, ainsi que de celles qui signeront plus tard :

*Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM), Bienne*

*Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie, de la microtechnique et des branches affiliées (ANIM), la Chaux-de-Fonds*

*Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV), Genève*

*The Swatch Group Industries, Association patronale d'entreprises du Swatch Group, Bienne*

*Association patronale suisse des industries microtechniques et de l'habillement horloger (USH-APIC), La Chaux-de-Fonds*

*Société coopérative de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie, Bienne*

et, d'autre part

#### **le syndicat UNIA**

il est convenu, pour assurer la continuité des relations fondées sur la bonne foi et établies par les conventions des 15 mai 1937, 1er mars 1938, 11 novembre 1943, 1er octobre 1957, 1er octobre 1965, 1er octobre 1970, 1er octobre 1977, 6 décembre 1980, 1er juin 1986, 1er octobre 1991, 1er janvier 1997, 1er janvier 2002 et 1er janvier 2007 :

## I Champ d'application

### Art. 1.1

1. La présente convention est applicable à l'ensemble des entreprises affiliées aux organisations patronales signataires, sises sur le territoire suisse, aux travailleurs affiliés au syndicat Unia, qu'ils soient occupés en fabrique ou à domicile et quel que soit le mode de leur rémunération.
2. La notion de « travailleurs » s'applique tant au personnel féminin qu'au personnel masculin.

## II Liberté de passer convention

### Art. 1.2

1. La Convention patronale et les organisations patronales se réservent le droit de passer convention avec toute organisation de travailleurs. Si elles se lient par de telles conventions, elles s'engagent à faire bénéficier le syndicat Unia et ses membres de tout avantage que lesdites conventions confèreraient à leurs signataires.
2. Les organisations patronales sont signataires de la présente convention.
3. Les organisations patronales démissionnaires de la Convention patronale restent soumises à la présente convention pour toute sa durée.
4. Si une entreprise démissionne de son organisation patronale pendant la durée de validité de la présente convention, son cas sera traité par les secrétaires patronal et syndical intéressés ; ceux-ci

useront de toute leur influence pour que cette entreprise applique la présente convention jusqu'à son échéance.

5. La Convention patronale, les organisations patronales et le syndicat Unia s'emploieront à améliorer leurs recrutements respectifs, en vue d'étendre le champ d'application de la présente convention. Ils se concerteront régulièrement à ce propos, notamment pour favoriser la conventionnalisation de nouvelles entreprises et faciliter l'accomplissement des tâches syndicales relatives à l'information et au recrutement. A cet effet, le syndicat, l'entreprise et le secrétaire patronal peuvent convenir de l'accès à l'entreprise et de ses modalités.
6. Lorsque le syndicat Unia entend entreprendre une action de conventionnalisation à l'égard d'une entreprise dissidente, il en informe la Convention patronale. Pour ce faire, le syndicat Unia se fonde sur la liste des entreprises dissidentes qui lui est transmise périodiquement par la Convention patronale.
7. Les parties examinent ensemble les cas dans lesquels surgit un doute sur la question de savoir si une entreprise doit ou non figurer sur cette liste.
8. Après réception de cet avis, la Convention patronale, l'association patronale concernée et le syndicat Unia s'emploient, par des démarches concertées, à faire entrer l'entreprise concernée dans le giron de l'association patronale.
9. Si ces démarches ne donnent aucun résultat tangible dans un délai de 6 mois après réception de cet avis, le syndicat Unia peut entreprendre de nouvelles démarches à l'égard de l'entreprise dissidente en vue de la conclusion d'une convention d'entreprise, dans le but d'établir avec cette entreprise, le cas échéant par étapes, un régime dont le coût final sera globalement équivalent à celui de la convention collective en vigueur entre lui et la Convention patronale.
10. Le délai de 6 mois prévu à l'alinéa 9 peut être prolongé d'entente entre les parties.
11. Les conventions collectives conclues avec les entreprises individuelles sont communiquées à la Convention patronale.

### **III Paix du travail**

#### **Art. 1.3**

1. Pour prévenir les conflits sociaux préjudiciables aux intérêts du pays et des populations concernées par la présente CCT, la Convention patronale, les organisations patronales et leurs membres d'une part, le syndicat Unia et ses membres d'autre part s'abstiennent, pendant la durée de la présente convention, de tout acte propre à troubler les bonnes relations entre employeurs et travailleurs.
2. Ils s'engagent notamment à ne pas recourir au lock-out ou à la grève, sous quelque forme que ce soit.
3. Si néanmoins de tels conflits risquent d'éclater ou éclatent, la Convention patronale, les organisations patronales concernées et le syndicat Unia en sont immédiatement saisis et s'emploient à les résoudre. Les procédures de médiation et d'arbitrage sont réservées.

### **IV Liberté d'association – Liberté de contracter**

#### **Art. 1.4**

1. La liberté d'association est garantie au personnel, tant en Suisse que dans les filiales d'entreprises suisses sises à l'étranger, au sens des conventions 87 et 98 de l'OIT concernant les libertés syndicales et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
2. Il ne pourra notamment être prise aucune mesure, sous quelque forme que ce soit, contre un travailleur du fait qu'il est membre d'un syndicat.
3. Le travailleur doit pouvoir :
  - résilier son contrat de travail conformément aux dispositions légales et aux clauses de son contrat ;
  - conclure un nouveau contrat de travail et changer de place librement et sans entraves.

### **V Salaires**

#### **Art. 1.5**

Les questions relatives aux salaires font l'objet de règles particulières (voir art. 1.8 ; accords 17.2 et 18).

## **VI Application de la CCT**

### **Art. 1.6**

La Convention patronale, les organisations patronales et le syndicat Unia conviennent d'examiner en commun toutes les questions revêtant un caractère d'intérêt général pour les travailleurs occupés dans l'ensemble des entreprises, dans une branche industrielle, ou une partie de celle-ci, soumises à la présente convention.

### **Art. 1.7**

Les cas spéciaux non prévus par la présente convention seront réglés entre le secrétaire patronal et le secrétaire Unia intéressés.

### **Art. 1.8**

1. Des accords régionaux et/ou locaux ne peuvent être conclus que sur les matières suivantes :
  - choix des jours fériés, dans les limites de la législation et de la présente convention, le nombre total des jours fériés payés étant celui prévu par ladite convention ;
  - formation et perfectionnement professionnels ;
  - salaires minimaux d'embauche selon l'accord 17.2 ;
  - application des législations cantonales et communales.
2. L'ouverture de négociations précédant les accords mentionnés à l'alinéa premier est subordonnée à l'assentiment de la Convention patronale et du syndicat Unia, qui désignent respectivement les organisations patronales ou les personnes habilitées à négocier. Le résultat des négociations est subordonné à la ratification de la Convention patronale et du syndicat Unia.

### **Art. 1.9**

1. La Convention patronale, les organisations patronales et le syndicat Unia sont chacun en droit de réclamer pour toutes les entreprises conventionnées et pour tous les travailleurs la bonne application de la présente convention.
2. Le contrôle complet et efficace de la bonne application de la présente convention relève de la compétence du secrétaire patronal et du secrétaire Unia intéressés. Si l'un d'eux a une plainte à formuler au sujet de l'application de la présente convention, il s'adressera à l'autre en motivant sa demande.
3. Ce contrôle doit permettre à la Convention patronale et au syndicat Unia d'être rapidement et complètement informés de la manière dont la présente convention est appliquée.
4. Le contrôle est institué conformément aux modalités suivantes :
  - les organisations patronales surveillent l'application, par leurs affiliés, des dispositions de la convention ;
  - lorsque le syndicat Unia s'estime en droit de douter de l'application correcte des dispositions en vigueur, il peut requérir de l'organisation patronale l'exécution d'un contrôle.

### **Art. 1.10**

1. Si, en cas d'événements de guerre ou de perturbations économiques graves, une entreprise se trouve dans l'incapacité de respecter les obligations financières découlant pour elle des accords, elle en informe son secrétaire patronal.
2. Le secrétaire patronal, le syndicat Unia et l'entreprise peuvent convenir de certaines dérogations aux accords ; les obligations légales impératives demeurent toutefois réservées.
3. La convention de dérogation est passée par écrit ; elle fixe de manière précise les dérogations admises et leurs durées ; elle est soumise à l'approbation de la Convention patronale.
4. Le syndicat Unia, la Convention patronale ainsi que le secrétaire patronal et l'entreprise peuvent chacun demander une expertise de la Fiduciaire horlogère suisse, ci-après FHS.

## **VII Médiateur**

#### **Art. 1.11**

1. Dans le cas où les secrétaires intéressés (art. 1.9 al. 2) n'ont pu prévenir ou régler un conflit collectif, ils peuvent saisir le médiateur régional compétent figurant sur la liste établie par les parties.
2. L'appel au médiateur se fait dans toute la mesure du possible en commun ; chaque secrétaire intéressé, patronal ou Unia, peut toutefois saisir le médiateur en informant simultanément l'autre secrétaire.
3. Dans tous les cas, les centrales patronale et syndicale doivent être informées immédiatement. En cas de nécessité, elles peuvent désigner en commun un médiateur extraordinaire.

#### **Art. 1.12**

Le médiateur est compétent pour aider à prévenir ou à régler tout conflit collectif concernant :

- a) l'application de la présente convention ;
- b) une matière non réglée par la présente convention ;
- c) l'application, dans une entreprise, des contrats individuels de travail.

#### **Art. 1.13**

1. Le médiateur ouvre sans délai la voie à une négociation en respectant la présente convention.
2. Il entend immédiatement les parties au litige, qui doivent obligatoirement et sans préalable répondre à ses convocations. En cas d'échec de la médiation, et dans le cadre d'une procédure ultérieure, les parties au litige ne sont pas liées par les déclarations qu'elles ont pu faire en procédure de médiation, et ces déclarations ne peuvent être utilisées contre elles.
3. Le médiateur propose les mesures provisionnelles appropriées.
4. Il coordonne l'information interne et externe, au besoin la décide.
5. S'il n'arrive pas à obtenir une entente entre les parties au litige pour résoudre le conflit, il peut, avec l'accord de celles-ci, de la Convention patronale et du syndicat Unia, trancher en qualité d'arbitre, en droit et en équité ; un compromis arbitral est passé dans chaque cas.
6. La sentence rendue ne peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal arbitral.

### **VIII Tribunal arbitral**

#### **Art. 1.14**

1. Pour trancher les litiges, un Tribunal arbitral est institué pour la durée de la présente convention, avec for dans le canton de Neuchâtel.
2. Un président du Tribunal est désigné d'un commun accord par les parties pour la durée de la convention ou, à défaut, par la Première Cour civile du Tribunal fédéral, sur requête de la partie la plus diligente.
3. La Convention patronale et le syndicat Unia nomment chacun deux juges et deux suppléants : l'un des juges et son suppléant sont juristes ; l'autre juge et son suppléant sont économistes. A défaut, la Première Cour civile du Tribunal fédéral nomme les juges et suppléants manquants, si la partie défaillante ne s'exécute pas en dépit d'une mise en demeure préalable de quinze jours.
4. Si le président est empêché, il est remplacé alternativement par un des juges ordinaires ayant la formation de juriste.
5. Les juges économistes siègent dans les procédures relatives aux salaires selon l'accord 18 CCT. Les juges juristes siègent dans les autres procédures. A la demande de l'une des parties, le Tribunal arbitral siège avec les deux juges juristes et les deux juges économistes dans une composition de cinq membres.
6. Sauf disposition contraire de la présente convention, le tribunal établit lui-même la procédure à suivre, qui doit être simple et rapide ; pour le surplus, le tribunal applique les dispositions du Concordat intercantonal de l'arbitrage.
7. En règle générale et sauf nécessité particulière, les parties ne procèdent qu'à un seul échange d'écritures (demande et réplique), suivi éventuellement d'une comparution.
8. S'il a besoin de renseignements techniques, le tribunal peut faire appel à des experts ou à des gens du métier.
9. En principe, le tribunal statue dans les trois mois. Ses considérants sont communiqués dans le

mois qui suit le prononcé de la sentence, sauf accord contraire des parties au litige.

10. Le Tribunal arbitral juge souverainement.

#### **Art. 1.15**

1. Le Tribunal arbitral peut être saisi par la Convention patronale ou le syndicat Unia ; la Convention patronale peut déléguer son pouvoir d'agir à une organisation patronale.
2. Le Tribunal arbitral ne peut toutefois être saisi que lorsque le litige n'a pas pu être résolu par la voie de la négociation.

#### **Art. 1.16**

1. Le Tribunal arbitral est compétent pour statuer en fait et en droit sur l'interprétation et l'application de la présente convention.
2. Le Tribunal arbitral est également compétent pour prononcer les peines conventionnelles, fixer le montant du dommage causé par les infractions et déterminer les modalités de réparation.
3. Enfin, le Tribunal arbitral peut trancher en équité toute question que lui auront soumise à cette fin et d'un commun accord la Convention patronale, le syndicat Unia et les autres parties au litige, même s'il s'agit d'une matière non réglée par la présente convention. Un compromis arbitral est alors passé.
4. Le Tribunal arbitral peut proposer les mesures provisionnelles appropriées.

### **IX Infractions à la CCT et peines conventionnelles**

#### **Art. 1.17**

1. L'action en réparation du dommage causé par une infraction est intentée à l'auteur de l'infraction.
2. Les entreprises membres des organisations patronales peuvent être actionnées par le syndicat Unia en réparation du dommage qu'elles ont causé aux travailleurs par une infraction à la présente convention.
3. De même, les travailleurs ayant violé la présente convention peuvent être actionnés devant le Tribunal arbitral par la Convention patronale.
4. La Convention patronale, les organisations patronales ou le syndicat Unia peuvent toujours intervenir au procès. Dans ce cas, ils ne peuvent être condamnés solidairement qu'au paiement des frais.

#### **Art. 1.18**

1. L'action en paiement d'une peine conventionnelle est intentée à l'auteur de l'infraction.
2. Peuvent être actionnés devant le Tribunal arbitral non seulement la Convention patronale et le syndicat Unia, mais aussi les organisations patronales, les membres de ces dernières et les membres du syndicat Unia.
3. Les organisations patronales et le syndicat Unia peuvent être actionnés devant le Tribunal arbitral en paiement de la peine conventionnelle et des frais de procédure mis à la charge de leurs membres ; le droit de recours contre ces derniers est réservé. L'action doit être intentée aux organisations patronales ou au syndicat Unia dans le cadre de la procédure ouverte contre leurs membres.
4. La Convention patronale, les organisations patronales et le syndicat Unia peuvent toujours intervenir au procès ; dans ce cas, ils peuvent être condamnés solidairement au paiement de la peine conventionnelle et des frais.

#### **Art. 1.19**

1. Les infractions à la présente convention commises par la Convention patronale, les organisations patronales et le syndicat Unia sont passibles d'une peine conventionnelle pouvant s'élever de Fr. 500.- à Fr. 10 000.-. Lorsque la Convention patronale et l'organisation patronale sont impliquées ensemble dans une même infraction, le Tribunal arbitral ne prononcera qu'une peine.
2. Les infractions à la présente convention commises par les entreprises membres des organisations patronales sont passibles d'une peine conventionnelle pouvant s'élever de Fr. 500.- à Fr. 10 000.- par entreprise.

3. Les infractions à la présente convention commises par des travailleurs sont passibles d'une peine conventionnelle de Fr. 50.– à Fr. 500.– par travailleur, mais au maximum Fr. 10 000.– par cas.
4. En cas de récidive, ces peines peuvent être doublées.
5. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'intéressé de l'obligation de respecter en tous points la présente convention.
6. Les peines conventionnelles prononcées sont acquises à l'Association suisse de recherches horlogères à Neuchâtel.
7. La Convention patronale, les organisations patronales et leurs membres, le syndicat Unia et ses membres sont en outre responsables du dommage qu'ils ont causé intentionnellement ou par négligence grave.

#### **Art. 1.20**

Chacune des organisations signataires de la présente convention a qualité pour agir et requérir jugement en vue d'assurer le paiement des peines ou des indemnités décidées par le Tribunal arbitral.

#### **Art. 1.21**

Le paiement de la peine ne donne pas le droit au fautif de se départir de la présente convention.

## **X Dispositions finales**

#### **Art. 1.22**

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2012 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2016.
2. Si elle n'est pas dénoncée quatre mois avant son expiration, elle continuera pour une année et ainsi de suite.
3. Les parties ont en outre arrêté, pour faire partie intégrante de la convention ci-dessus, les accords et réglementations portant les nos 2 à 30 ci-après.
4. Le texte français fait foi.

La Chaux-de-Fonds et Berne, le 12 octobre 2011.

#### **Convention patronale de l'industrie horlogère suisse**

La présidente :  
Elizabeth Zölch

Le secrétaire général :  
François Matile

#### **Le syndicat Unia**

Comité directeur

Un co-président :  
Renzo Ambrosetti

Le responsable de l'horlogerie :  
Jean-Claude Rennwald

Le responsable du secteur industrie  
Corrado Pardini

## **2. Médiation conventionnelle en cas de conflit collectif**

En application des art. 1.11 ss ci-dessus les parties conviennent :

#### **Art. 2.1**

Des médiateurs titulaires sont désignés en commun par les parties pour les régions suivantes, des suppléants pouvant être appelés à les remplacer, dans l'ordre prescrit, en cas d'indisponibilité :

<b>Cantons et régions</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
---------------------------	-------------------	-------------------

1.	Genève/Vaud/Valais	GE/VD/VS	NE/BE/FR/JU
2.	Neuchâtel/Berne/Fribourg/Jura	NE/BE/FR/JU	GE/VD/VS
3.	Suisse alémanique	Suisse alémanique	TI
4.	Tessin	TI	Suisse alémanique

#### **Art. 2.2**

Tous les médiateurs sont pressentis en commun par les parties. Ils sont également nommés d'un commun accord.

### **3. PREVHOR**

#### **Fondation de prévoyance et de formation professionnelle des industries horlogère et microtechnique suisses**

**Statuts du 16 janvier 1971  
(avec modifications en 1984, 1991 et 2002)**

**Articles 3.1 à 3.9**

**Règlement de gestion I**

**Articles 3.10 à 3.17**

**Règlement de gestion II**

**Articles 3.18 à 3.25**

#### **Art. 3.1 Buts**

1. Afin de renforcer leurs relations conventionnelles, les parties fondatrices et organisations de travailleurs agréées par celles-ci constituent une fondation au sens des articles 80 et suivants CCS sous la dénomination de « Fondation de prévoyance et de formation professionnelle des industries horlogère et microtechnique suisse » (PREVHOR) avec siège à La Chaux-de-Fonds.
2. Par parties fondatrices au sens des présents statuts, il faut entendre la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, le syndicat Unia, SYNA – Syndicat interprofessionnel et les organisations de travailleurs qu'ils ont agréés.
3. La fondation a pour buts :
  - de conférer aux travailleurs de l'industrie horlogère désignés par les parties fondatrices des droits réalisables en cas de vieillesse, d'invalidité et de mort ;
  - de favoriser la formation professionnelle des travailleurs de l'industrie horlogère conventionnée par la prise en charge d'une partie des frais de formation supportés par les entreprises et les organisations de travailleurs.
4. Pour la réalisation de ses buts, la fondation administrera et utilisera les fonds qui lui seront attribués.

#### **Art. 3.2 Capital et fonds**

1. Le capital de dotation de la fondation est versé par les parties fondatrices, la participation de chacune ayant été fixée conventionnellement.
2. La fondation disposera en outre des fonds que les parties fondatrices lui attribueront en vertu de dispositions conventionnelles et qui ne pourront en aucun cas leur revenir.<sup>[1]</sup>

#### **Art. 3.3 Activité de la fondation**

##### **a) Délivrance des certificats**

1. Chaque année, la fondation délivrera aux parties fondatrices en vue de distribution aux ayants droit, des certificats nominatifs syndicaux et patronaux représentatifs de parts conférant à leurs titulaires des droits pécuniaires sur les fonds qui lui auront été attribués.
2. La délivrance par la fondation de certificats nominatifs syndicaux à une organisation de travailleurs qui est partie fondatrice est subordonnée à l'adhésion de celle-ci à une convention collective de travail conclue avec la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse. Si l'organisation de travailleurs cesse d'être conventionnelle, la fondation ne lui délivrera plus de certificats nominatifs



syndicaux ; elle honorera toutefois à leur échéance les certificats nominatifs délivrés.

- 3 La délivrance par la fondation de certificats nominatifs patronaux aux organisations membres de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse pour une distribution à des ayants droit non syndiqués est liée au versement par la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse de contributions y relatives. Les certificats nominatifs patronaux ne seront toutefois plus délivrés si la fondation ne délivre plus de certificats nominatifs syndicaux ; elle honorera toutefois à leur échéance les certificats nominatifs délivrés.
4. Le montant des sommes qui seront payées aux titulaires des certificats au moment de leur exigibilité sera fixé par le Conseil de fondation. Ce montant pourra varier d'année en année en fonction de la valeur de la fortune de la fondation.
5. Les paiements seront effectués sur la base des listes nominatives fournies à la fondation par les parties fondatrices.
6. Les parties fondatrices communiqueront à la fondation les données statistiques nécessaires pour lui permettre d'établir des prévisions ainsi qu'un budget des paiements à effectuer.

#### **b) Encouragement à la formation professionnelle**

1. Chaque année, la fondation allouera des fonds aux entreprises et aux organisations de travailleurs pour subvenir aux frais de formation professionnelle supportés par ces dernières.
2. Le montant à disposition sera réparti à raison des trois quarts pour les entreprises conventionnées et d'un quart pour les organisations de travailleurs.
3. Une Commission de répartition composée d'un président neutre, de trois représentants patronaux et de trois représentants syndicaux, sera chargée de désigner les bénéficiaires des subventions en faveur de la formation.
4. Les montants non distribués seront placés dans une réserve jusqu'à concurrence d'un montant équivalent à une attribution annuelle. Le surplus sera affecté aux buts définis par l'article 3.1, al. 3, 1er tiret.

#### **Art. 3.4 Investissements**

La fondation assurera l'administration des fonds en procédant à des investissements sûrs et rentables qui tiendront compte, dans la mesure compatible avec le but social de la fondation ainsi qu'avec une saine gestion financière, tant des intérêts généraux de l'industrie horlogère suisse que de ses particularismes régionaux.

#### **Art. 3.5 Conseil de fondation – Définition**

1. Le Conseil de fondation est le pouvoir suprême de la fondation.
2. Il se compose de vingt-quatre membres dont douze représentants patronaux et douze représentants des travailleurs, désignés selon des conventions particulières.
3. Le Conseil de fondation désigne parmi ses membres un président et un vice-président pour une période de deux ans. Ceux-ci seront choisis alternativement parmi les représentants patronaux et des travailleurs étant entendu que si le président est un représentant patronal, le vice-président sera un représentant des travailleurs et vice versa. Le président et le vice-président jouiront du droit de vote ; en cas d'égalité des voix, celle du président sera prépondérante.

#### **Art. 3.6 Conseil de fondation – Attributions**

Le Conseil de fondation jouit des attributions suivantes :

- il établit les règlements de gestion ;
- il désigne le Comité de direction et son président ;
- il désigne les personnes autorisées à engager la fondation par leurs signatures ;
- il approuve le rapport annuel de gestion, le bilan et les comptes ;
- il donne décharge de sa gestion au Comité de direction ;
- sur proposition du Comité de direction, il fixe pour l'année en cours la valeur des parts émises et exigibles ;
- sur proposition du Comité de direction, il désigne les membres de la Commission de répartition prévue à l'article 3.3, lettre b, al. 3 ;
- il traite de toutes les questions qui lui sont soumises par le Comité de direction ;
- il désigne l'organe de contrôle et définit son mandat.

### **Art. 3.7 Comité de direction – Définition**

1. Le Comité de direction se compose d'un président neutre et de huit membres au maximum dont un nombre égal de représentants patronaux et des travailleurs. Les membres du Comité de direction ne font pas obligatoirement partie du Conseil de fondation.
2. Parmi les membres du Comité de direction représentant le patronat, il y aura nécessairement un représentant d'une partie signataire du contrat collectif de Suisse allemande (Gesamtarbeitsvertrag der deutschschweizerischen Uhrenindustrie).
3. Il sera procédé chaque année à la nomination du Comité de direction, le président et les membres étant rééligibles.

### **Art. 3.8 Comité de direction – Attributions**

1. Le Comité de direction jouit de toutes les compétences qui ne sont pas expressément attribuées à d'autres organes par les présents statuts. Il peut confier à des tiers l'exécution de toutes tâches en rapport avec ses attributions.
2. Dans l'exécution de son mandat de gestion de la fondation, les attributions suivantes lui sont en particulier conférées :
  - il administre les fonds qui sont attribués à la fondation et procède à cet effet aux investissements nécessaires ;
  - il délivre aux parties fondatrices les certificats qu'elles sont chargées de distribuer ;
  - il procède, conformément au règlement adopté par le Conseil de fondation, aux paiements des parts exigibles ;
  - il établit le rapport annuel de gestion, le bilan et les comptes et les soumet à l'approbation du Conseil de fondation.

### **Art. 3.9 Contrôle**

1. L'organe de contrôle est chargé de la vérification des comptes de la fondation et reçoit à cet effet toutes communications utiles du Comité de direction.
2. Il propose au Conseil de fondation l'approbation du bilan et des comptes après en avoir contrôlé l'exactitude.
3. L'organe de contrôle peut être constitué par une ou plusieurs personnes physiques ou par une personne morale telle qu'une société fiduciaire.

## **PREVHOR**

### **Fondation de prévoyance et de formation professionnelle des industries horlogères et microtechnique suisses**

**Règlement de gestion I  
du 17 novembre 1971  
(avec modifications en 1984, 1986 et 1991)  
Articles 3.10 à 3.17**

#### **Art. 3.10**

La gestion de la fondation est assurée par le Comité de direction sous la surveillance du Conseil de fondation. Les statuts et le présent règlement fixent le cadre de l'activité du Comité de direction.

#### **Art. 3.11**

1. Les fonds qui sont conventionnellement attribués à la fondation sont divisés chaque année en parts matérialisées par des certificats nominatifs.
2. Les parts ne porteront pas de valeur nominale, les destinataires étant informés de leur valeur intrinsèque à l'émission par une communication spéciale qui contiendra également un aperçu de l'état des finances de la fondation. La valeur des parts émises sera calculée sur la base de la valeur vénale de la fortune de la fondation au jour de l'émission, divisée par le nombre total de parts en circulation.
3. Le nombre des parts émises sera déterminé en divisant la valeur totale des montants attribués

conventionnellement chaque année à la fondation par la valeur de la part calculée de la manière prévue à l'alinéa précédent.

4. Les parts émises devront être attribuées en nombre égal aux destinataires ayant droit. Le solde sera reporté.

#### **Art. 3.12**

1. Les ayants droit seront déterminés par les parties fondatrices qui en indiqueront chaque année le nombre à la fondation. Les certificats représentant les parts émises seront remis aux parties fondatrices à qui incombera la responsabilité de leur distribution. Un fichier individuel des détenteurs de parts sera en outre établi et tenu à jour par la fondation, sur la base des renseignements qui lui seront fournis par les parties fondatrices.
2. La première année d'émission, chaque ayant droit recevra un certificat représentatif de vingt parts.

#### **Art. 3.13**

1. Les revenus nets des fonds attribués conventionnellement à la fondation viendront en accroissement de sa fortune. En conséquence, les parts ne conféreront aucun droit à la perception d'un intérêt ou d'un dividende annuel.
2. Les frais de gestion de la fondation seront à sa charge.

#### **Art. 3.14**

1. La fondation remboursera obligatoirement les certificats à leurs titulaires ou à leurs héritiers dans les cas suivants :
  - a) lorsque le titulaire devient bénéficiaire d'une rente AI pleine ;
  - b) lorsque le titulaire le demande expressément et qu'il a atteint l'âge légal AVS ou qu'il en est à moins de 5 ans ; dès qu'il a obtenu le remboursement de ses certificats, le titulaire perd tout droit à l'encontre de la fondation ;
  - c) lorsque le titulaire décède ;
  - d) lorsque le titulaire quitte définitivement la Suisse pour s'établir à l'étranger ; le remboursement n'intervient qu'après le 13e mois suivant son départ ; dès qu'il a obtenu le remboursement de ses certificats, le titulaire perd tout droit à l'encontre de la fondation.
2. La valeur des parts lors de leur remboursement sera identique à la valeur des parts émises pour l'année en cours.

#### **Art. 3.15**

Le Comité de direction gèrera les fonds attribués à la fondation selon les principes suivants :

- les investissements seront effectués selon des critères de sécurité et de rentabilité, compte tenu des liquidités nécessaires pour effectuer les remboursements des parts exigibles ;
- les sommes disponibles seront investies, dans les limites du premier tiret ci-dessus, soit dans des placements immobiliers (en particulier dans des immeubles locatifs qui doivent être propriété de la Fondation), soit aussi dans des placements financiers au sens du quatrième tiret ci-après ;
- les investissements immobiliers seront, dans la mesure du possible, répartis géographiquement en fonction de la provenance régionale des fonds, une telle répartition devant toutefois être considérée sur une période de plusieurs années ;
- les sommes investies en placements financiers doivent l'être en dépôts auprès de banques suisses soumises à l'obligation de publier leur bilan, en prêts hypothécaires de premier rang sur des immeubles locatifs, en parts de fondations suisses pour le placement de capitaux de la prévoyance sociale, ainsi qu'en papiers-valeur cotés en bourses suisses.

#### **Art. 3.16**

1. Une comptabilité complète et détaillée de toutes les opérations financières de la fondation sera constamment tenue à jour. Les comptes annuels seront arrêtés au 31 décembre.
2. Dans les six mois qui suivent la fin de l'exercice, un rapport de gestion sera soumis au Conseil de fondation, contenant notamment les documents et indications suivants, ainsi que les explications nécessaires s'y rapportant :
  - a) un compte de fortune établi à la valeur vénale et un compte de résultats ;
  - b) le nombre de parts émises et rachetées pendant l'exercice et le nombre de parts en circulation à la fin de celui-ci ;

- c) l'inventaire de la fortune de la fondation à la valeur vénale et la valeur d'inventaire en résultant pour chaque part en circulation le dernier jour de l'exercice ;
- d) une liste des investissements en constructions ou achats immobiliers consentis durant l'exercice ;
- e) une liste des placements effectués selon l'art. 3.15, quatrième tiret, à la date du bouclage ;
- f) un rapport de l'organe de contrôle sur les indications données conformément aux lettres a) à e) ci-dessus.

#### **Art. 3.17**

Le présent règlement, adopté conformément aux statuts par le Conseil de fondation dans sa séance du 17 novembre 1971, entre en vigueur le même jour.

## **PREVHOR**

### **Fondation de prévoyance et de formation professionnelle des industries horlogères et microtechnique suisses**

**Règlement de gestion II  
du 22 janvier 2002  
(avec modifications en 2006)  
Articles 3.18 à 3.25**

#### **Art. 3.18**

Les requérants, entreprises et organisations de travailleurs, adresseront, en une fois, les demandes de subventionnement au secrétariat de PREVHOR avant le 31 mai. A cet effet, ils transmettront à la fondation la liste détaillée des frais de formation professionnelle qu'ils auront supportés durant l'exercice écoulé. Cette liste comprendra les justificatifs de frais et le descriptif des formations suivies.

#### **Art. 3.19**

La Commission de répartition, sur convocation de son Président, se réunira une fois par année pour statuer sur les demandes.

#### **Art. 3.20**

Pour statuer sur l'attribution de subventions, la Commission de répartition se basera sur les principes généraux suivants :

##### **a) Entreprises conventionnées**

- montants : la quotité sera égale pour toutes les entreprises ; la subvention atteindra au maximum 50 % des frais pris en compte ; la participation maximale par entreprise s'élèvera à 5 % du montant disponible annuellement ;
- formation à l'interne : pas de subvention sauf lorsqu'il s'agit de défrayer un intervenant externe ;
- formation sur de nouveaux équipements : pas de subvention si elle a lieu à l'interne et/ou si elle découle de prestations contractuelles des fournisseurs ;
- formation en langues : subvention accordée à l'acquisition des bases d'une langue nationale ou si le travailleur utilise régulièrement une langue étrangère pour son travail ;
- formation technique, en informatique, en ressources humaines : en principe subvention accordée.

##### **b) Organisations de travailleurs**

- prise en charge jusqu'à 100 % des frais effectifs de formation des travailleurs syndiqués des entreprises conventionnées ; la formation dispensée doit correspondre au troisième, quatrième ou cinquième tiret de la lettre a).

Au surplus, la Commission de répartition fixe les règles d'attribution et les communique par écrit aux requérants.

#### **Art. 3.21**

La Commission de répartition peut fixer chaque année un montant plancher de subventions par entreprise.

#### **Art. 3.22**

Les décisions de la Commission de répartition seront communiquées par écrit aux requérants avec une brève motivation des refus. Elle ne sont pas sujettes à recours.

#### **Art. 3.23**

Les membres de la Commission de répartition sont tenus à une stricte confidentialité sur leurs débats et les montants accordés.

#### **Art. 3.24**

Le versement de la subvention sera effectué par le secrétariat de PREVHOR, au plus tard à fin septembre de l'année en cours, et sur instruction du Président de la Commission de répartition.

#### **Art. 3.25**

Le montant mis annuellement à disposition sera géré par le secrétariat de PREVHOR. La comptabilité sera tenue séparément. Les fonds seront gérés de manière à disposer aisément des liquidités nécessaires.

### **4. Commission du personnel et délégué syndical**

#### **Art. 4.1 Commission du personnel**

1. Une commission du personnel (ci-après : la commission) est instituée dans toutes les entreprises, pour autant que l'effectif de ces dernières le justifie (en principe au-delà de 50 travailleurs), et que la majorité du personnel en fasse la demande ou que la direction le propose.
2. Les règlements des commissions ne peuvent contenir aucune disposition contraire à la présente convention.
3. Les membres des commissions sont élus par le personnel de l'entreprise et choisis parmi celui-ci, même s'ils font partie d'autres commissions particulières.

#### **Art. 4.2 Règlement de la commission du personnel – Mise en vigueur ou modification**

1. Le règlement de la commission établi par l'entreprise est soumis, avant sa mise en vigueur ou sa modification, aux secrétaires patronal et Unia intéressés qui se prononceront dans un délai utile.
2. En cas de litige, il peut être recouru à la procédure conventionnelle.

#### **Art. 4.3 Règlement de la commission du personnel – Contenu minimum**

Les dispositions suivantes doivent obligatoirement être contenues dans le règlement établi par l'entreprise :

##### **Art. 4.3.1 Missions**

1. La commission est un organe interne de l'entreprise, reconnu par les parties contractantes.
2. Elle représente et défend les intérêts matériels et moraux des travailleurs auprès de la direction.
3. A l'exclusion des problèmes et litiges relevant des conventions collectives de travail, elle coopère avec la direction dans l'étude des questions concernant le travail dans l'entreprise et dans la recherche de solutions.
4. La commission examine les suggestions, vœux et propositions émis par le personnel ou la direction et portant sur la vie interne de l'entreprise.
5. Elle assume une responsabilité d'information entre le personnel et la direction, dans les deux sens.
6. La direction facilitera l'organisation des assemblées de personnel qui seront jugées nécessaires, d'entente entre elle et la commission.

##### **Art. 4.3.2 Compétences : Droit à l'information – Consultation – Propositions**

1. La direction donne régulièrement des informations à la commission sur la situation et la politique de l'industrie et de l'entreprise.
2. La commission est informée en temps utile des décisions importantes de la direction qui peuvent toucher le personnel, telles que :

- l'application de nouveaux systèmes de rémunération, qualification des emplois et notation personnelle ;
  - l'application d'un accord modifiant les salaires entre partenaires sociaux ;
  - les conséquences pour le personnel ainsi que les motifs conduisant à un accord de collaboration ou de fusion avec une autre entreprise ou à un transfert de l'entreprise ;
  - l'engagement ou le licenciement important de personnel. Dans cette dernière éventualité, la commission sera informée des motifs et des conditions de licenciement pour raisons économiques au sens de l'accord 6.
3. La commission peut, au besoin, requérir des informations sur un point particulier.
  4. L'information est limitée par la sphère confidentielle et le secret des affaires.
  5. La consultation se rapporte aux questions, suggestions, réclamations et propositions relatives, notamment :
    - à l'application du droit du travail et des accords conventionnels dans l'entreprise ;
    - à l'organisation générale du travail ;
    - à l'horaire de travail, y compris la nécessité de faire effectuer de façon suivie ou importante des heures supplémentaires, alors qu'il existe du chômage dans l'entreprise ;
    - à la sécurité, à l'hygiène et à la santé des travailleurs ;
    - à la formation et au perfectionnement professionnels au sein de l'entreprise ;
    - à la prévoyance et aux œuvres sociales de l'entreprise ;
    - au transport du personnel ;
    - à l'accueil dans l'entreprise ;
    - au système des suggestions ;
    - aux manifestations sportives et aux loisirs.
  6. Si la direction prend des décisions non conformes aux vœux exprimés en séance par la commission, elle doit en donner les raisons, sous réserve de la sphère confidentielle et du secret des affaires.
  7. La commission jouit du droit de proposition pour toutes les questions qui touchent directement le personnel.
  8. La direction doit répondre dans un délai raisonnable aux propositions de la commission.

#### **Art. 4.3.3 Voie de service**

La commission ne remplace pas la voie de service ; elle peut cependant intervenir si cette dernière ne fonctionne pas ou si un travailleur le demande expressément.

#### **Art. 4.3.4 Electeurs – Eligibilité**

1. Sont électeurs tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les apprentis, âgés de 18 ans révolus et ayant une année au moins d'activité ininterrompue dans l'entreprise, mais à l'exclusion du personnel exerçant des fonctions dirigeantes (à définir par les parties) et du personnel à domicile.
2. Tous les électeurs sont éligibles.
3. Les commissions du personnel sont élues pour trois ans ; leurs membres sont rééligibles une fois au moins. Si un membre démissionne en cours de période, son successeur est élu pour la fin de la période.

#### **Art. 4.3.5 Election – Bulletin**

Le jour de l'élection, chaque électeur reçoit un bulletin portant les noms, dactylographiés dans l'ordre alphabétique, des candidats de son cercle électoral. Seule peut être ajoutée aux nom et prénom du candidat la mention de son appartenance à une organisation signataire d'une convention collective de travail horlogère. Ce bulletin mentionne le nombre des délégués à élire.

#### **Art. 4.3.6 Séances de la commission**

1. Les séances ordinaires de la commission sont tenues à des heures fixées d'entente entre le bureau de la commission et la direction.
2. Les heures sont rémunérées à concurrence de quatre heures par mois au maximum, pour autant que ces séances tombent dans l'horaire normal de l'entreprise. Les heures non utilisées ne sont pas mises en compte pour le mois suivant.

3. Un local approprié est mis à la disposition de la commission pour ses séances.

#### **Art. 4.3.7 Entrevue direction / commission**

1. La commission est reçue par la direction chaque fois que les circonstances l'exigent, sur convocation de la direction ou à la demande du président de la commission. Dans ce dernier cas, la direction doit recevoir la commission dans le plus bref délai, mais au maximum dans les deux semaines.
2. Pour les entrevues durant les heures de travail, le temps est compté et rémunéré.

#### **Art. 4.3.8 Rapports commission / personnel**

1. La commission peut réunir les travailleurs pour les informer des discussions et des décisions importantes prises lors de séances avec la direction. De plus, elle utilise des panneaux d'affichage mis à sa disposition dans l'entreprise.
2. Lorsque les réunions sont fixées après entente avec la direction, elles peuvent avoir lieu durant les heures de travail et le temps en est compté et rémunéré.

#### **Art. 4.3.9 Statut des membres de la commission**

1. Les membres de la commission ont accès aux lieux de travail de leur cercle électoral, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.
2. De plus, ils sont autorisés, pour s'occuper des affaires importantes et urgentes, à quitter leur place de travail moyennant accord préalable de leur supérieur. Ce temps consacré à l'accomplissement de leur mandat est rémunéré.
3. Le président de la commission a, en outre, accès à tous les lieux de travail, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de sa fonction.
4. Pour assurer le succès des débats, les membres de la commission disposeront de la liberté d'expression la plus totale et leur situation dans l'entreprise ne sera pas influencée par leurs prises de position.
5. Le fait de se porter candidat ou de siéger à la commission ne donne droit à aucun privilège particulier et n'occasionne aucun désavantage, même après l'expiration du mandat.
6. Les membres des commissions du personnel ne peuvent pas être licenciés pour des motifs tenant à leur activité de membres de la commission ; demeurent réservés les cas d'abus. Dans la mesure où il s'agit de membres du syndicat Unia, ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.
7. Les membres de la commission sont tenus au secret le plus absolu sur ce qui relève de la sphère confidentielle et du secret des affaires de l'entreprise.
8. Les communications à l'opinion publique par voie de presse, radio, télévision et autres moyens ne peuvent être faites qu'après entente entre la commission et la direction.
9. Les membres de la commission ont droit à des congés payés de formation, conformément à la réglementation suivante :
  - il est accordé des congés payés de formation destinés à faciliter l'activité des membres de la commission dans l'esprit et le sens de la présente convention ;
  - un plan de formation (programme, durée et participants) sera arrêté périodiquement d'un commun accord entre la direction et la commission ;
  - les cours paritaires Convention patronale/Unia seront en particulier pris en considération lors de l'établissement du plan de formation. La participation d'un ou de plusieurs membres de la commission à des cours paritaires non retenus dans le plan de formation est de la compétence de la direction.

#### **Art. 4.4 Règlement de la commission du personnel – Dispositions facultatives**

D'autres dispositions peuvent être introduites dans le règlement établi par l'entreprise, par exemple selon le modèle convenu entre les parties et qui est disponible dans les secrétariats.

#### **Art. 4.5 Entreprises sans commission du personnel**

1. Lorsqu'il n'existe pas de commission, les problèmes qui peuvent se poser au niveau de l'entreprise peuvent être traités par la direction et son personnel, en appliquant par analogie les dispositions de l'art. 4.3.

2. A défaut d'entente, les secrétaires patronal et Unia intéressés règlent le litige sur la base des dispositions réglementaires minimales prévues à l'article 4.3.

#### **Art. 4.6 Délégué syndical**

1. Le syndicat Unia peut désigner un délégué syndical dans les cas suivants :
  - lorsque l'entreprise a une commission du personnel : le délégué est alors choisi parmi les membres de la commission du personnel ; il est choisi au sein de l'entreprise mais en dehors de la commission du personnel, si celle-ci ne comprend aucun travailleur syndiqué ou aucun travailleur syndiqué disposé et apte à remplir la tâche de délégué syndical ;
  - lorsque l'entreprise n'a pas de commission du personnel : le délégué est alors choisi au sein de l'entreprise.
2. Le syndicat Unia peut désigner plusieurs délégués syndicaux ou adjoints :
  - soit un délégué par lieu de production et un délégué par équipe lorsque l'entreprise travaille en continu et que l'équipe est composée d'au moins 5 travailleurs ;
  - soit un adjoint par tranche de 200 travailleurs, lorsque l'entreprise occupe plus de 200 travailleurs. Dans ce cas seul le délégué titulaire participe à la réception des nouveaux collaborateurs.
3. Le délégué syndical et ses adjoints sont désignés par le syndicat Unia, d'entente avec la direction de l'entreprise ; s'ils sont membres de la commission du personnel, la durée de leur mandat est soumise aux mêmes règles que la durée du mandat des membres de la commission du personnel.
4. Le délégué syndical et ses adjoints respectent les exigences de la procédure conventionnelle.
5. Le délégué syndical en titre a la faculté de prendre contact avec le secrétaire Unia pendant les heures de travail.
6. Le délégué syndical en titre informe, d'entente avec la direction et le président de la commission, pendant les heures de travail, les nouveaux travailleurs sur le contenu de la présente convention, ainsi que sur tout ce qui a trait aux relations conventionnelles. Il reçoit sa rémunération normale pour le temps consacré à son activité pendant les heures de travail.
7. Le délégué syndical en titre dispose d'emplacements déterminés en commun pour afficher des avis syndicaux, moyennant accord préalable de la direction. Sans porter préjudice au fonctionnement de l'entreprise et moyennant accord préalable de la direction, il peut mettre à disposition des publications Unia telles que bulletins d'information, brochures, etc.
8. Le délégué syndical en titre et ses adjoints ont droit aux mêmes congés de formation et aux mêmes conditions que les membres de la commission du personnel.
9. Le délégué syndical en titre et ses adjoints ne peuvent pas être licenciés pour des motifs en relation avec leur activité de délégué syndical ; demeurent réservés les cas d'abus. Ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.

#### **Art. 4.7 Sphère confidentielle et secret des affaires**

1. Le syndicat Unia s'engage à traiter avec la plus grande discrétion les matières qui lui sont soumises et qui concernent la sphère confidentielle et le secret des affaires de l'entreprise.
2. Il ne fait aucune déclaration officielle à ce sujet.

## **5. Participation de travailleurs syndiqués aux travaux de la commission de négociations et des organes syndicaux**

#### **Art. 5.1**

Lorsque le syndicat Unia fait appel à des travailleurs pour sa commission de négociations, ses sous-commissions et groupes de travail, ainsi que pour des commissions paritaires, l'employeur leur accorde les congés nécessaires.

#### **Art. 5.2**

L'employeur accorde aussi les congés nécessaires aux travailleurs qui sont élus délégués à la Conférence d'industrie horlogère et à l'Assemblée du secteur industriel du syndicat Unia. En principe, ces congés ne dépasseront pas un jour par an.



### **Art. 5.3**

Ces congés sont rémunérés et ne peuvent pas être déduits des vacances ni des prestations prévues par l'art. 324a CO et les dispositions conventionnelles correspondantes.

### **Art. 5.4**

Le syndicat Unia veillera à ce que les travailleurs dont il sollicite la collaboration soient répartis entre diverses entreprises et à ce que l'ampleur des travaux qu'il leur demande demeure compatible avec les charges qu'ils assument dans leurs entreprises respectives.

### **Art. 5.5**

L'entreprise doit être informée au moins 15 jours à l'avance de l'absence selon 5.1 et 5.2.

## **Protection des travailleurs**

### **6. Politique de l'emploi**

#### **Préambule**

Soucieuses de favoriser l'évolution technique ainsi que les changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie horlogère compétitive et de parer aux conséquences sociales qui pourraient en résulter,

soucieuses d'atténuer, dans la mesure du possible, les conséquences négatives – économiques et sociales – des fermetures totales ou partielles d'entreprises, des réductions de personnel, des pertes de salaire, etc. dues à des causes économiques,

les parties contractantes s'engagent à faciliter le transfert dans d'autres entreprises de la branche, le reclassement et la réadaptation dans d'autres professions, de travailleurs qui perdraient leur emploi par suite de chômage économique, de rationalisation de la production, de chômage technologique lié à un changement structurel important de l'entreprise et à prendre les mesures adéquates commandées par les circonstances. Les licenciements effectués pour l'une ou l'autre des causes susmentionnées sont des licenciements pour raison économique au sens du présent accord.

#### **Art. 6.1 Information des partenaires sociaux**

1. L'information objective des travailleurs jouant un rôle déterminant dans le règlement des cas soulevés lors de chômage économique, technologique et structurel, il est convenu que les entreprises informeront le plus rapidement possible le secrétariat de leur association patronale de toutes mesures qu'elles seraient appelées à prendre dans le cadre de cet accord, à charge pour l'association de prendre contact immédiatement avec le syndicat Unia dans la région ou la branche intéressée.
2. Si des licenciements pour raison économique sont envisagés, les entreprises informeront le secrétariat de leur association patronale dans la règle un mois à l'avance et même plus tôt si elles le peuvent.

#### **Art. 6.2 Discussion avec les partenaires sociaux**

Toute réduction d'horaire de travail entraînant une diminution de salaire, toute mise au chômage partiel de tout ou partie du personnel d'une entreprise, toute fermeture ou tout transfert d'entreprise, ainsi que les licenciements pour cause économique devront au préalable être discutés avec les secrétaires patronal et Unia intéressés.

#### **Art. 6.3 Mesures économiques et sociales**

- 1 Lors de licenciements pour raison économique, de fermeture et de transfert d'entreprise, l'employeur ainsi que les secrétaires patronal et Unia intéressés établiront en commun, de cas en cas, un document contenant l'ensemble des mesures économiques et sociales concernant le personnel touché et consécutif aux mesures prises.
- 2 Ces prestations tiendront équitablement compte de l'âge, des années de service ainsi que de critères sociaux.
- 3 Les travailleurs auxquels est offert un emploi équivalent, dans une entreprise de la région et d'un même groupe ne bénéficient en principe pas de ces prestations, à moins que le nouvel

engagement ait duré moins de trois mois. Les notions d'emploi équivalent, de région et de groupe seront appréciées de cas en cas par les parties.

- 4 Lorsque des prestations ne peuvent être convenues en raison d'un concordat par abandon d'actif, ou de faillite de l'entreprise, les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont droit à une indemnité supplémentaire correspondant à deux mois de salaire.
- 5 Les indemnités à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 339b ss CO sont dues sauf si le travailleur reçoit des prestations de remplacement au sens de l'article 339d CO.

#### **Art. 6.4 Licenciements pour raison économique**

Lorsque des licenciements pour raison économique sont inévitables, les parties contractantes conviennent de tenir équitablement compte de critères sociaux qu'elles établiront en commun. Les cas sociaux seront examinés avec bienveillance.

#### **Art. 6.5 Prise en compte de l'affiliation au syndicat**

Dans l'esprit de la convention collective de travail, l'entreprise s'abstiendra de licencier ou de mettre au chômage, en premier lieu et à compétences professionnelles égales, des travailleurs syndiqués (les cas spéciaux apparaissant en négociation sont réservés).

#### **Art. 6.6 Reclassements internes**

- 1 Avant de procéder à un licenciement pour raison économique, l'employeur offrira aux travailleurs en cause toutes les possibilités de se réadapter à d'autres emplois disponibles ou à de nouveaux postes de travail de qualification équivalente prévus dans l'entreprise.
- 2 Durant le temps de réadaptation et selon l'horaire en vigueur, l'employeur garantira pendant trois mois au personnel touché le salaire réalisé au cours des trois mois précédant le changement intervenu.

#### **Art. 6.7 Reclassements externes**

- 1 Les parties contractantes s'efforceront, dans toute la mesure du possible, de procurer aux travailleurs licenciés des emplois à des conditions correspondantes et situés dans la région.
- 2 Elles s'efforceront d'organiser si nécessaire, dans les régions horlogères, éventuellement avec les pouvoirs publics :
  - des cours de réadaptation professionnelle et d'initiation aux nouvelles techniques industrielles de nature à favoriser le reclassement de la main-d'œuvre ;
  - un service de placement paritaire.

#### **Art. 6.8 Réduction d'horaire de travail (RHT)**

- 1 En cas de RHT, et sous réserve des mutations normales, ainsi que des exigences techniques et économiques d'exploitation, il ne pourra être procédé, dans le secteur de l'entreprise au sens de l'article 52 de l'ordonnance sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) du 31.08.1983, à de nouveaux engagements pour des postes équivalents, ni effectué d'heures supplémentaires.
- 2 L'entreprise favorise, si besoin avec l'appui des partenaires sociaux, la mise en place de mesures de formation et de formation continue.

#### **Art. 6.9 Délais de congé**

- 1 En cas de licenciement pour raison économique, le délai de congé sera au minimum de :
  - un mois pour les travailleurs ayant moins d'une année d'activité dans l'entreprise ;
  - deux mois pour les travailleurs ayant plus d'une année d'activité dans l'entreprise ;
  - trois mois pour les travailleurs ayant plus de neuf ans d'activité dans l'entreprise.
- 2 Sont réservés les délais plus longs prévus par des contrats individuels et par l'article 12.1.
- 3 Pendant le délai de congé, les employeurs :
  - libèrent le travailleur, à sa demande, pour effectuer un essai dans une autre entreprise, ceci sans mettre fin aux rapports de travail existants ;
  - mettent fin aux rapports de travail, à la demande du travailleur, dès que celui-ci a trouvé un nouvel emploi.

#### **Art. 6.10 Caisse de chômage – Recommandation**

Il est recommandé aux entreprises de s'adresser à la caisse de chômage du syndicat Unia pour le règlement des indemnités par suite de réduction d'horaire de travail (RHT).

### **7. Conditions de travail**

#### **Art. 7.1 Paiement du salaire**

1. A l'exception du personnel à domicile, les travailleurs soumis à la convention collective sont payés au mois, sans discrimination de sexe et de fonction.
2. Les travailleurs occupés selon un horaire à temps partiel régulier sont également payés au mois.
3. A l'engagement, l'entreprise est libre de convenir avec le travailleur quelque mode de rémunération que ce soit pour les trois premiers mois de service.

#### **Art. 7.2 Début et fin des rapports de travail**

1. Le temps d'essai est fixé à un mois. Il peut être porté à trois mois au plus par accord écrit.
2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.
3. Après le temps d'essai, la résiliation du contrat de travail peut intervenir de part et d'autre :
  - au moins un mois d'avance pour la fin d'un mois si le contrat a duré un an au plus ;
  - au moins deux mois d'avance pour la fin d'un mois si le contrat a duré plus d'un an ;
  - au moins trois mois d'avance pour la fin d'un mois si le contrat a duré plus de neuf ans.

#### **Art. 7.3 Travail à temps partiel**

Les entreprises examinent la possibilité d'occuper à temps partiel les travailleurs qui le désirent.

#### **Art. 7.4 Travail de durée déterminée**

1. Les entreprises ne peuvent conclure des contrats de travail de durée déterminée que lorsque de tels contrats correspondent à des besoins de l'entreprise clairement et d'emblée définis dans le temps.
2. Les contrats de travail de durée déterminée peuvent être conclus pour une durée maximale de douze mois. Les cas spéciaux sont réservés.
3. Un contrat de travail de durée déterminée peut être renouvelé deux fois dans le cadre maximum des douze mois de l'al. 2. S'il est prolongé au-delà, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.
4. Pendant la durée de leur contrat de durée déterminée, les travailleurs sont soumis à la convention collective et l'employeur doit leur appliquer les mêmes conditions de travail qu'au personnel fixe de l'entreprise (absences, paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler, etc.).

#### **Art. 7.5 Location de services**

1. Les conditions énumérées ci-dessus (art. 7.4 al. 1 et 2) pour la conclusion de contrats de durée déterminée sont également applicables lorsque les entreprises font appel à des travailleurs en location de services.
2. Lorsqu'il conclut un contrat de location de services avec une entreprise locataire de services, l'employeur veille à faire garantir l'application des conditions de la convention collective de travail aux travailleurs concernés dans les domaines suivants : 13e salaire, salaires minimaux d'embauche, vacances, paiement des jours fériés, durée du travail, réglementation des heures supplémentaires.
3. A cet effet, l'employeur s'efforce notamment de ne conclure des contrats de location de services qu'avec des entreprises de location de services qui respectent les dispositions de la CCT susmentionnées.
4. Une commission paritaire consultative Convention patronale / syndicat Unia est chargée d'examiner les cas spéciaux posés par l'application du présent article.

### **Art. 7.6 Travail à domicile**

1. L'ouvrage délivré à un travailleur à domicile ne doit pas dépasser la quantité moyenne que peut exécuter par semaine un travailleur en atelier ou en fabrique, durant les heures fixées par l'horaire de l'établissement, toutes conditions relatives à la nature et à la qualité de l'ouvrage étant égales.
2. Lorsqu'il s'agit d'un ouvrage que seuls exécutent les travailleurs à domicile, la quantité hebdomadaire sera déterminée par analogie.
3. Il est interdit au travailleur à domicile d'accepter de ses différents employeurs une somme de travail dépassant la quantité hebdomadaire totale qu'une personne est autorisée à exécuter pour un seul employeur.
4. Les travailleurs à domicile sont rémunérés selon les mêmes normes que les travailleurs en atelier.

## **8. Egalité dans les rapports de travail**

### **Art. 8.1**

Les entreprises ne peuvent discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

### **Art. 8.2**

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

### **Art. 8.3**

Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

### **Art. 8.4**

Les parties encouragent le recours aux moyens qui permettent d'éliminer les différences de salaires non explicables notamment par l'âge, l'ancienneté, la formation, la fonction et la performance.

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

### **Art. 9.1 Harcèlement moral (mobbing) et professionnel**

Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

### **Art. 9.2 Harcèlement sexuel**

Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

### **Art. 9.3 Désignation et attributions d'une personne de confiance**

1. Dans les entreprises occupant plus de cinquante personnes, une personne de confiance est désignée d'un commun accord entre la direction et le syndicat Unia pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement sexuel. Elle intervient également dans les cas de harcèlement moral et professionnel lorsque la voie de service n'est pas utilisable.
2. D'un commun accord entre les secrétaires patronal et syndical intéressés et les entreprises concernées, une même personne de confiance peut être désignée pour plusieurs entreprises d'une

même région.

3. La personne de confiance est choisie parmi les membres du personnel de l'entreprise ou, à l'extérieur de celle-ci, si elle dispose de connaissances suffisantes concernant ladite entreprise.
4. La personne de confiance peut remplir sa fonction pendant le temps de travail, si elle est occupée dans l'entreprise. Elle a le droit de suivre une formation adéquate au sens de l'accord 27.
5. La personne de confiance est tenue à la plus grande discrétion. Dans les démarches qu'elle entreprend auprès de la direction de l'entreprise, elle ne doit pas révéler le nom de la victime du harcèlement, sauf si celle-ci a donné expressément son accord.

#### **Art. 9.4 Obligations de l'employeur**

L'employeur saisi par la personne de confiance est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir les actes de harcèlement ou y mettre fin.

## **10. Santé et sécurité au travail et intégration des handicapés**

### **Art. 10.1 Solution de branche**

1. Les entreprises conventionnées occupant du personnel sont soumises à la Solution de branche des industries horlogère et microtechnique.
2. Les cas spéciaux sont réservés.
3. Les entreprises mettent en œuvre les directives de la Solution de branche ; elles contribuent à en atteindre les objectifs.

### **Art. 10.2 Coordinateur de sécurité**

1. L'entreprise désigne un coordinateur de sécurité, après consultation de la commission du personnel ou, s'il n'y a pas de commission du personnel, du délégué syndical ; il est choisi sur la base de ses compétences en la matière, de sa connaissance de l'entreprise et de l'intérêt qu'il manifeste pour les tâches de cette nature.
2. Le coordinateur de sécurité reçoit la formation nécessaire.
3. Le coordinateur de sécurité anime les processus de préservation de la santé au travail. Il conseille la direction et le personnel dans l'élaboration et l'application des mesures y relatives. Il relaie les directives et les décisions prises en la matière par la direction.

### **Art. 10.3 Réadaptation précoce**

Dès que la réintégration d'un travailleur malade ou accidenté paraît médicalement envisageable, l'entreprise examine objectivement quelles mesures de réadaptation pourraient être prises en son sein. Elle tient compte des avis du travailleur, du médecin et des assureurs concernés et de ses propres possibilités.

### **Art. 10.4 Bonne pratique**

Les règles de bonne pratique concernant la protection de la santé et les mesures de réinsertion du travailleur après un accident ou une maladie sont contenues dans la solution de branche des industries horlogère et microtechnique.

### **Art. 10.5 Intégration des handicapés**

1. Les entreprises doivent examiner avec le plus grand soin toutes les possibilités d'intégrer des handicapés dans les bureaux et ateliers.
2. Cette intégration se fait en tenant compte des capacités de travail de chaque personne, en collaboration avec la commission du personnel ou le délégué syndical.
3. Si un secrétaire syndical local rencontre une difficulté dans l'intégration d'un handicapé, il peut soumettre le cas au secrétaire patronal intéressé. Il examine avec lui si une solution adéquate peut être trouvée.

## **11. Protection des données**

#### **Art. 11.1**

Le domaine privé du travailleur est entièrement respecté. L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

#### **Art. 11.2**

En cas de mesures de réadaptation précoce, l'entreprise ne reçoit pas les données médicales du travailleur à l'exception des indications propres à évaluer l'aptitude au travail.

#### **Art. 11.3**

Les travailleurs ont le droit de connaître l'intégralité de leurs données personnelles et d'être renseignés sur leur utilisation ; ils peuvent exiger la rectification d'indications éventuellement erronées.

#### **Art. 11.4**

La transmission de données personnelles à des tiers n'est autorisée que dans la mesure où la loi en fait une obligation ou si le travailleur y consent expressément.

#### **Art. 11.5**

Les employeurs doivent s'organiser et prendre les mesures techniques qui s'imposent pour protéger les données personnelles contre l'accès, la modification et la transmission illicites.

#### **Art. 11.6**

A la fin des rapports de travail, toutes les données que la loi n'oblige pas l'employeur à conserver seront détruites.

## **12. Protection contre les licenciements**

### **Art. 12.1 En cas de raison économique**

1. Après huit années d'activité et en cas de licenciement pour cause économique, le délai légal de congé selon l'article 335c al. 1 CO est prolongé de trois mois pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans. A défaut, l'employeur verse au travailleur une indemnité compensatoire équivalant à trois mois de salaire.
2. Lorsque les contrats individuels prévoient des délais plus longs, la prolongation du délai légal de congé ou l'indemnité compensatoire est réduite proportionnellement.

### **Art. 12.2 En cas de maladie ou accident**

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail
  - au cours des 56 premiers jours de maladie ou d'accident pendant la première année de service
  - au cours des 112 premiers jours de maladie ou d'accident de la 2e jusqu'à la 5e année de service
  - au cours des 180 premiers jours de maladie ou d'accident dès la 6e année de service
  - au cours des 720 premiers jours d'incapacité de travail dès la 10e année de service
2. Les dispositions de l'art. 336c al. 2 et 3 CO sont applicables par analogie (suspension ou prolongation du délai de résiliation). Toutefois, en cas d'incapacités de travail successives, la durée maximum totale de la protection ne peut pas excéder 720 jours.
3. Lorsque le travailleur totalement incapable de travailler a déposé une demande de rente AI, le contrat de travail prend fin automatiquement le jour de la notification de la décision de l'office cantonal AI. Il prend fin automatiquement, au plus tard, le 720e jour d'une période d'incapacité de travail.
4. La protection contre les licenciements ne modifie en rien la période pendant laquelle le travailleur a droit au versement de son salaire en cas d'incapacité de travail due à la maladie ou à l'accident, selon l'art. 22.3.1

## **Temps de travail, vacances et jours fériés**

### **13. Durée du travail**

#### **Art. 13.1 Horaire hebdomadaire**

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail est de 40 heures.

#### **Art. 13.2 Heures supplémentaires**

1. Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
2. L'employeur et le travailleur décident d'un commun accord si les heures supplémentaires exigées seront compensées par un congé d'égale durée ou si elles seront payées, dès la première heure, pour les travailleurs occupés à la production, avec un supplément de 25 %.
3. L'alinéa 2 ci-dessus n'est pas applicable au travail compensatoire au sens de l'art. 11 LTr.

#### **Art. 13.3 Horaire libre**

1. Il est entendu par horaire libre tout système où le travailleur peut fixer librement, dans le cadre du règlement, le début et la fin de son horaire journalier de travail.
2. L'entreprise qui introduit l'horaire libre communique un exemplaire de son règlement aux secrétaires patronal et Unia intéressés.

#### **Art. 13.4 Horaire fluctuant**

1. Dans la mesure où cela se révèle nécessaire pour répondre à des impératifs touchant la gestion et l'organisation rationnelle du travail, notamment à des variations répétées de commandes, des accords d'entreprises peuvent prévoir la modulation de la durée hebdomadaire du travail, sans entraîner de variation dans le salaire mensuel contractuel.
2. Ces accords ne peuvent en principe être conclus pour des travailleurs auxquels sont appliqués d'autres accords sur l'aménagement du temps de travail (accord 14).
3. Les accords d'entreprise doivent faire l'objet d'une négociation entre l'entreprise et les secrétaires patronal et Unia concernés. Chaque accord d'entreprise sera communiqué à la Convention patronale et au Secrétariat central Unia avant d'entrer en vigueur.
4. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, la procédure conventionnelle s'applique.
5. Le recours au Tribunal arbitral est possible pour les entreprises si le syndicat Unia conteste à tort que les conditions qui permettent le passage à une modulation de la durée hebdomadaire de travail soient remplies, ou s'il s'oppose sans motif à la conclusion de l'accord, ou dénonce de manière injustifiée un accord conclu.
6. Ces accords d'entreprise doivent notamment porter sur :
  - le champ d'application personnel et temporel ;
  - les limites de la fluctuation de la durée hebdomadaire de travail dans le cadre des dispositions de la loi sur le travail (maximum 45 heures, minimum 30 heures) ;
  - la prime accordée en temps lorsque les heures dépassent l'horaire hebdomadaire conventionnel ;
  - la possibilité pour les travailleurs de compenser les heures travaillées en plus de l'horaire conventionnel par des congés de même durée pris par demi-journées ou journées complètes ;
  - la période de référence sur laquelle la durée normale du travail doit être atteinte en moyenne et les modalités de décompte ;
  - la méthode de calcul des absences dues aux vacances, jours fériés, service militaire, protection civile, maladie, maternité, accident, absences justifiées, etc. ;
  - les délais dans lesquels les horaires effectifs doivent être annoncés aux travailleurs concernés ;
  - les modalités de règlement du bonus et du malus lorsque les rapports de travail prennent fin.

Les cas spéciaux sont réservés.

## **14. Aménagement du temps de travail**

### **Préambule**

Soucieuses des conséquences de l'introduction des nouvelles techniques sur l'organisation du travail et sur les travailleurs eux-mêmes, conscientes que pour compenser les inconvénients résultant de certains aménagements du temps de travail, l'objectif à terme devrait être la réduction de la durée du travail plutôt que l'octroi d'indemnités, les parties conviennent :

#### **Art. 14.1**

Dans le cadre du présent accord conventionnel, des accords d'entreprise peuvent être conclus en matière d'aménagement du temps de travail.

#### **Art. 14.2**

Lorsqu'une entreprise entend développer un concept de production pour tout ou partie de l'entreprise incluant du travail continu, du travail en équipes, du travail de nuit ou d'autres aménagements analogues du temps de travail dérogeant à l'horaire normal, ceux-ci doivent faire l'objet d'un accord négocié entre l'entreprise et les secrétaires patronal et Unia intéressés.

#### **Art. 14.3**

Cet accord pourra porter notamment sur :

- les réductions d'horaire de travail hebdomadaire et/ou les suppléments de salaire mensuel dus en raison des inconvénients éventuels liés aux aménagements du temps de travail ;
- les modalités d'application des réductions générales de l'horaire de travail ;
- l'application dans le temps ;
- les temps de pause et leurs modalités de paiement ;
- la réglementation concernant le rattrapage des ponts ;
- les modalités des contrôles médicaux ;
- les possibilités offertes aux travailleurs en matière de transport et de repas dans l'entreprise ;
- les garanties accordées en matière de perfectionnement professionnel, de participation aux activités syndicales et aux fonctions publiques ;
- les modalités de réintégration dans un horaire normal de travail pour raisons de santé ou raisons d'âge.

#### **Art. 14.4**

Sont réservées les dispositions légales concernant la protection des travailleurs en cas de travail en équipes, de travail continu ou de travail de nuit.

## **15. Vacances payées**

#### **Art. 15.1 Période référence**

Les vacances sont calculées sur l'année civile. Toutefois, les sociétés qui pratiquent encore l'année horlogère, soit du 1er juillet au 30 juin, à l'entrée en vigueur de la CCT peuvent conserver cette période de référence. Celles qui décident de passer à l'année civile appliqueront les dispositions de l'art. 15.2 ci-dessous.

#### **Art. 15.2 Passage à l'année civile**

1. L'année civile étant introduite un 1er janvier, les travailleurs ont, à cette date, les droits aux vacances suivants :
  - le solde éventuel des vacances au 30 juin de l'année précédente,
  - le droit aux vacances afférent à la période allant du 1er juillet au 31 décembre de cette même année.
2. Ces droits aux vacances acquis avant le passage à l'année civile font l'objet d'un décompte séparé pour chaque collaborateur. Contrôlables en tout temps, ils sont pris en congé à des dates fixées d'un commun accord, mais au maximum dans les 3 ans.
3. En cas de passage à l'année civile, le secrétaire patronal intéressé en informe le secrétaire syndical.

#### **Art. 15.3 Durée des vacances**

1. Tous les travailleurs ont droit à :



- cinq semaines de vacances au moins ;
  - six semaines de vacances s'ils sont âgés de 50 ans révolus.
2. Les jeunes travailleurs ont droit à :
    - sept semaines de vacances au moins jusqu'à 17 ans révolus ;
    - six semaines de vacances au moins jusqu'à 20 ans révolus.
  3. Les apprentis qui préparent un certificat de capacité ou une attestation fédérale de formation professionnelle ont droit à :
    - sept semaines de vacances durant la première année de formation ;
    - six semaines de vacances dès la deuxième année de formation.
  4. La semaine de sport dans le cadre de Jeunesse et Sports est prise sur les semaines de vacances susmentionnées.
  5. La semaine de congé pour les activités de jeunesse extrascolaires, accordée au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans, selon l'art. 329e CO, est octroyée en plus des vacances. Elle n'est pas payée.
  6. A sa demande, le travailleur a le droit de prendre trois semaines de vacances consécutives.
  7. Les changements de durée du droit aux vacances interviennent dès le 1er jour du mois suivant l'événement qui les détermine (anniversaire ou progression dans la formation).

#### **Art. 15.4 Période des vacances**

1. Les entreprises ont le droit de choisir entre les deux systèmes suivants :
  - a) fermeture générale pendant trois ou quatre semaines, dont :
    - deux ou trois semaines fixées en principe aux deux ou trois dernières semaines de juillet ;
    - une semaine immédiatement avant ou après ces deux ou trois semaines selon les recommandations de la Convention patronale et des associations patronales ;
  - b) pas de fermeture générale pour cause de vacances. Celles-ci sont prises individuellement par les travailleurs. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.
2. Le calendrier des vacances doit, dans tous les cas, être arrêté au plus tard le 31 décembre de chaque année.
3. Les vacances tombant en dehors de la période de fermeture générale sont prises individuellement d'entente entre l'employeur et le travailleur. Le calendrier en sera fixé au 31 mars au plus tard.
4. L'entreprise peut fixer au maximum :
  - trois jours de vacances sur le pont de fin d'année si elle ne connaît pas de fermeture générale ou si la fermeture générale est de deux semaines ;
  - deux jours de vacances sur le pont de fin d'année si sa fermeture générale est de trois semaines.

L'entreprise ne peut fixer de jours de vacances sur le pont de fin d'année si sa fermeture générale est de quatre semaines.

Le pont de fin d'année est la période de fermeture ininterrompue décidée par l'entreprise en raison des jours fériés de fin d'année. Si l'entreprise ne fait pas usage de cette possibilité, elle peut placer ces deux jours ou ces trois jours sur un autre pont.
5. Les travailleurs mobilisés, malades, victimes d'accident, au bénéfice d'un congé maternité ou d'adoption à la période de fermeture des entreprises bénéficieront des vacances à une époque fixée d'entente avec l'employeur.

#### **Art. 15.5 Salaire afférent aux vacances**

1. Les travailleurs rémunérés sur la base d'un salaire mensuel fixe reçoivent l'équivalent du dernier salaire correspondant à leur horaire de travail.
2. Les travailleurs dont le salaire est variable (payés à l'heure, aux pièces ou au rendement) reçoivent un salaire moyen calculé sur les trois mois qui précèdent la période des vacances.
3. Le salaire afférent aux vacances est payé au moment où le travailleur prend effectivement ses vacances.

#### **Art. 15.6 Réduction du droit aux vacances**

1. Le droit aux vacances peut être réduit lorsque les absences dépassent trois mois durant l'année

réglementaire, chaque mois complet de dépassement provoquant une réduction de 1/12. Lorsque la maladie ou l'accident se prolonge de manière ininterrompue pendant plus d'une année, le délai de grâce ne s'applique qu'une fois.

2. Les absences dues au chômage, au service militaire, au congé de maternité ou d'adoption ne sont pas prises en compte dans la réduction du droit aux vacances.

#### **Art. 15.7 Travailleurs à domicile**

Les travailleurs à domicile ont droit, au moment où ils prennent leurs vacances, à :

- 10,7 % de leurs salaires bruts perçus pendant l'année réglementaire pour cinq semaines de vacances ;
- 13,2 % de leurs salaires bruts perçus pendant l'année réglementaire pour six semaines de vacances.

#### **Art. 15.8 Jours fériés**

Les jours fériés conventionnellement payés ne sont pas considérés comme jours de vacances.

#### **Art. 15.9 Mutations dans l'année réglementaire**

1. Les vacances et le salaire y afférent sont fixés proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année réglementaire (art. 15.1) n'est pas complète.
2. Lors du départ en cas de licenciement, le droit aux vacances pour l'année réglementaire en cours sera bonifié en espèces, sauf entente individuelle et écrite intervenant au moment de la résiliation du contrat.
3. Lorsque le délai de congé est supérieur à un mois, et en cas de libération immédiate de l'obligation de travailler dès le prononcé du licenciement, un tiers de la durée du délai peut être imputé sur le solde de vacances.

#### **Art. 15.10 Jeunes gens sortant d'apprentissage ou d'école**

Lors de leur première prise d'emploi, les jeunes gens sortant d'école ou d'apprentissage ont droit :

- aux vacances correspondant à la période de fermeture générale de l'entreprise si l'entrée en service a lieu avant ladite période ;
- à un droit complet pour les vacances de l'année suivante si l'entrée en service a lieu immédiatement après la période de fermeture générale, dans les entreprises pratiquant l'année horlogère.

### **Droit aux vacances calculées en douzièmes**

selon articles 15.6 et 15.9

*Exemple de calcul en douzièmes :*

<b>Droit annuel aux vacances</b>	<b>Droit pour un mois</b>		
5 semaines	= 25 jours	25 : 12 = 2,08	jours
6 semaines	= 30 jours	30 : 12 = 2,5	jours
7 semaines	= 35 jours	35 : 12 = 2,92	jours

#### **Exemple :**

Travailleur quittant l'entreprise le 30 septembre :

Droit aux vacances pour la période de janvier à septembre

Horaire mensuel moyen :

Semaine de 40 h. = 173 h. 1/3

Salaire mensuel : Fr. 4 455,00

Taux horaire = Fr. 25,70

Salaire journalier :

(40h. : 5 = 8h.) = Fr. 25.70 X 8 = Fr. 205,60

Droit à 9/12 sur 5 semaines de vacances

Fr. 205.60 X 2,08 X 9 =	Fr.	3 848.80
Droit à 9/12 sur 6 semaines de vacances		
Fr. 205.60 X 2,50 X 9 =	Fr.	4 626,00

## 16. Jours fériés payés

### Art. 16.1 Nombre de jours fériés

1. Les jours fériés payés dans l'industrie horlogère et microtechnique sont au nombre de neuf, soit :

Régions protestantes	Régions catholiques
Nouvel-An	Nouvel-An
2 janvier	2 janvier
Vendredi-Saint	Lundi de Pâques
Lundi de Pâques	1er Mai
1er Mai	Ascension
Ascension	Fête-Dieu
Lundi de Pentecôte	1er Août
1er Août	Toussaint
Noël	Noël

2. Si l'un ou l'autre de ces jours ne convient pas, il peut être remplacé par un autre jour, ou deux demi-jours, fixés par entente entre les intéressés, sous réserve de l'art. 1.8 de la présente convention.

3. Là où le 1er Mai n'est pas jour férié, il est jour non travaillé.

### Art. 16.2

1. Les jours fériés ne peuvent être payés que lorsqu'il y a effectivement perte de salaire.

2. Le jour férié n'est pas remplacé :

- lorsqu'il tombe sur un samedi non travaillé ou un dimanche ;
- lorsqu'il tombe, pour un travailleur, dans une période pendant laquelle il est incapable de travailler au sens de l'art. 324a CO.

### Art. 16.3

Un jour férié conventionnellement payé tombant dans une période de vacances ne peut être considéré comme jour de vacances.

### Art. 16.4

Si le travailleur a été absent sans motif justifié le jour précédant ou suivant le jour férié, il perd son droit au paiement du salaire.

### Art. 16.5

1. Les travailleurs payés à l'heure reçoivent le salaire correspondant à leur horaire normal de travail. Le salaire pris en compte est le salaire moyen réalisé durant les trois derniers mois.
2. Les travailleurs à domicile reçoivent un salaire équivalent au 1/65e du salaire brut total réalisé durant les trois mois précédant le jour férié.

## Rémunération

### 17. Politique salariale et salaires minimaux d'embauche

#### Art. 17.1 Politique salariale

1. La politique salariale est l'affaire des entreprises. Le salaire correspondant à l'emploi est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur.

2. Les limites à la politique salariale des entreprises et à la fixation individuelle des salaires entre l'employeur et le travailleur découlent :

- de l'article 17.2 sur les salaires minimaux d'embauche ;

- de l'accord 18 sur la compensation du renchérissement ;
- de l'article 9, al. 2 OLE.

#### **Art. 17.2 Salaires minimaux d'embauche**

1. Chaque année les parties contractantes fixent les salaires minimaux d'embauche de la présente CCT. En principe ces négociations suivent celles relatives à la compensation du renchérissement, à la demande de la partie la plus diligente.
2. Lors de la fixation des salaires minimaux d'embauche, les parties prennent en considération notamment :
  - Le résultat des négociations sur l'allocation de renchérissement.
  - L'écart entre les salaires minimaux d'embauche et les salaires médians horlogers.
  - L'enquête de l'Office fédéral de la statistique sur la structure des salaires.
  - L'évolution des salaires horlogers au cours des dernières années.
  - L'évolution des salaires dans les autres branches industrielles.
  - L'évolution des exportations horlogères ainsi que celles des entrées de commandes et des commandes en portefeuille.
  - La situation du marché du travail.
3. Les salaires minimaux d'embauche et la date de leur entrée en vigueur, sont fixés par canton ou par région [\[2\]](#).
4. Les négociations ont lieu entre les secrétaires patronaux et syndicaux concernés. Ceux-ci peuvent faire appel à des experts.
5. Des salaires minimaux d'embauche sont fixés pour les catégories de personnel suivantes :
  - Travailleurs non qualifiés.
  - Travailleurs qualifiés.Des salaires minimaux d'embauche pour d'autres catégories de personnel peuvent être introduits au niveau des cantons ou des régions, d'entente entre les secrétaires patronaux et syndicaux Unia concernés.
6. Les résultats des négociations sont ratifiés par la Convention patronale et le secrétariat central du syndicat Unia.
7. En cas de désaccord, les parties cherchent à trouver une solution avec l'appui de la Convention patronale et du secrétariat central du syndicat Unia. Si le désaccord subsiste, il est fait appel au médiateur, en vertu des articles 1.11 à 1.13 de la présente CCT.

## **18. Compensation du renchérissement**

### **Art. 18.1 Principes**

1. Les délégations de négociation de la Convention patronale et du syndicat Unia se rencontrent chaque année au mois de septembre pour discuter de l'adaptation des salaires au renchérissement au 1er janvier de l'année suivante.
2. La négociation porte sur l'adaptation des salaires au renchérissement basée sur les éléments d'appréciation mentionnés à l'art. 18.2, exprimée en francs et en pourcent.
3. La décision qui en résulte est réputée compenser intégralement le renchérissement de l'année civile en cours.

### **Art. 18.2 Données prises en compte**

A cette occasion, les délégations prennent connaissance du salaire horloger moyen et de la variation enregistrée par l'indice des prix à la consommation entre le 31 août de l'année précédente et le 31 août de l'année courante et elles examinent la situation économique générale de l'ensemble des entreprises conventionnées de même que les éléments nouveaux de fiscalité indirecte influençant le coût de la vie mais non compensatoires de charges sociales.

### **Art. 18.3 Calcul du salaire horloger moyen**

1. Le dernier salaire moyen horloger se calcule sur la base de l'enquête sur la structure des salaires établie par l'Office fédéral de la statistique, sans les compléments salariaux relevés par l'enquête (heures supplémentaires, primes de pénibilité, part du 13e salaire, paiements spéciaux/boni). Il est

augmenté de l'allocation de renchérissement versée pour l'année en cours.

2. Lorsque l'enquête biennale sur la structure des salaires n'est pas disponible, les parties se rapportent aux derniers chiffres connus de cette enquête. Après déduction des compléments salariaux, ces chiffres sont majorés de l'augmentation des salaires de la branche déterminée par la statistique des salaires de l'Office fédéral de la statistique et de l'allocation de renchérissement versée pour l'année en cours.

**Disposition transitoire :**

Le nouveau salaire médian entrera en vigueur lorsqu'il aura dépassé celui de 2006 (Fr. 5 250.–).

**Art. 18.4 Modalités de versement**

L'entreprise verse l'allocation de renchérissement :

- soit en centimes à l'heure ou en francs par mois sur le dernier salaire médian horloger (et en pourcent pour le personnel à domicile) ;
- soit en pourcentage sur le salaire de chaque travailleur. Ce pourcentage est appliqué à tous les salaires s'inscrivant dans une variation de 20 % au-dessous et au-dessus du dernier salaire médian horloger. Les montants maximum et minimum de l'allocation de renchérissement ainsi déterminée s'appliquent aux salaires situés au-delà du plafond et en deçà du plancher.

**Art. 18.5 Procédure en cas de désaccord entre les parties**

1. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les termes d'une adaptation des salaires qui tienne compte des éléments figurant à l'art. 18.2 ci-dessus, le Tribunal arbitral (TA) sera saisi du litige par l'une ou l'autre des parties, Convention patronale ou syndicat Unia, ou par les deux.
2. Même si le TA libère totalement ou partiellement l'ensemble des entreprises conventionnées du versement d'une adaptation des salaires au renchérissement, cette décision est réputée compenser intégralement le renchérissement de l'année civile. La Convention patronale recommande néanmoins aux entreprises qui estimeraient être en mesure de le faire et le jugeraient opportun, de verser tout ou partie de l'adaptation des salaires litigieuse. Si le syndicat Unia estime qu'une entreprise libérée se trouverait malgré tout en mesure de payer tout ou partie de l'adaptation des salaires litigieuse, elle a le droit d'ouvrir avec cette entreprise une négociation à ce sujet. En cas d'échec de la négociation, il n'y a pas de voie de recours.
3. En vue d'ouvrir la négociation avec l'entreprise en question, le cas échéant avec la Convention patronale et le secrétariat central du syndicat Unia, le secrétaire Unia intéressé saisit le secrétaire patronal concerné dans les 30 jours comptés dès la notification du TA.

**Art. 18.6 Procédure de dérogation au niveau d'une entreprise**

1. Si une entreprise estime ne pas être en mesure de payer totalement ou partiellement le montant de l'adaptation des salaires décidée par accord entre les parties ou par jugement du TA, ou si elle estime devoir faire valoir des circonstances particulières, elle saisit, dans les 30 jours qui suivent la ratification de l'accord entre les parties ou la notification du jugement, son association patronale. Cette dernière organise une négociation avec le secrétaire Unia intéressé, le cas échéant avec la Convention patronale et le secrétariat central du syndicat Unia.
2. En cas d'échec, le TA est saisi dans le délai de deux mois qui suit la ratification de l'accord (mais au plus tard jusqu'au 31 janvier de l'année suivante) ou la notification du jugement du TA :
  - par le syndicat Unia si l'offre de l'entreprise atteint ou dépasse 50 % de l'adaptation des salaires décidée ;
  - par l'entreprise dans les autres cas.

**Art. 18.7 Modalités d'expertise**

Si le TA considère qu'une expertise est nécessaire, cette dernière portera sur une image évolutive de la situation économique passée, présente et future des entreprises conventionnées, dont les critères techniques sont précisées par la Convention patronale et le syndicat Unia dans une annexe au règlement du TA, laquelle est partie intégrante de la présente convention.

Année	Salaire moyen/ médian (dès 1996)	Indice en août (déc. 2005 = 100) (en points)	Hausse de l'indice (en %)	Augmentation	
				en francs par mois	en % à l'heure (personnel à domicile et selon

art. 18.4)						
1990	3339	74.6	3.04	102	0.59	3.00
1991	3747	79.1	6.07	211	1.22	6.07
1992	3730	83.8	5.96	180	1.04	4.80
1993	4018	86.8	3.54	120	0.69	3.00
1994	4144	89.9	3.57	90	0.52	2.20
1995	4289	90.4	0.50	21	0.12	0.50
1996	4365	92.1	1.98	75	0.43	1.72
1997	4455	92.7	0.58	26	0.15	0.58
1998	4524	93.1	0.48	22	0.13	0.48
1999	4529	93.9	0.10	5	0.03	0.10
2000	4587	94.1	0.90	41	0.24	0.90
2001	4729	95.2	1.30	61	0.35	1.30
2002	4829	96.2	1.10	53	0.31	1.10
2003	4889	96.7	0.50	24	0.14	0.50
2004	4952	97.2	0.50	25	0.14	0.50
2005	5197	98.1	1.00	52	0.30	1.00
2006	5250	99.1	1.00	53	0.30	1.00
2007	5514	100.5	1.50	83	0.48	1.50
2008	5604	101.0	0.40	22	0.13	0.40
2009	5715	103.9	2.90	140	0.81	2.45
2010	5941	103.1	-0.80	0	0	0
2011	5883	104.4	0.30	18	0.10	0.30
2012	–	–	–		-	–
2013	–	–	–		-	–
2014	–	–	–		-	–
2015	–	–	–		-	–
2016	–	–	–		-	–

## **Annexe : Règlement du TA**

### **I En général**

#### **Art. 1**

*Le TA établit lui-même la procédure à suivre, qui doit être simple et rapide.*

#### **Art. 2**

*Pour prendre sa décision, le TA détermine la situation actuelle et prévisible de l'industrie horlogère suisse ; s'il juge qu'une expertise est indispensable, il l'ordonne et en indique l'ampleur ; il utilisera la formule d'enquête figurant en annexe au présent règlement.*

#### **Art. 3**

*Les entreprises concernées remplissent elles-mêmes la formule d'enquête. Les comptes accompagnés du rapport de l'organe de révision font foi.*

#### **Art. 4**

*Si le TA a besoin des services d'une fiduciaire pour mener à bien sa tâche, il fera appel à la Fiduciaire horlogère suisse (FHS). Cette dernière recevra tous les rapports d'enquête établis par les entreprises concernées. FHS s'assurera que les réponses sont complètes et ne contiennent pas*

d'erreurs manifestes. Elle apportera au besoin les corrections nécessaires après avoir pris contact, par téléphone ou par écrit, avec l'entreprise.

#### **Art. 5**

L'expertise devra sauvegarder le secret des affaires.

#### **Art. 6**

Toutes les pièces de la procédure et la sentence sont déposées aux archives du Tribunal cantonal neuchâtelois.

#### **Art. 7**

Pour le surplus, les dispositions de l'article 1.14 de la CCT sont applicables.

### **II Application de l'article 18.6 al. 2 de l'accord sur la compensation du renchérissement**

#### **Art. 1**

1. Si l'action est introduite par le syndicat Unia, celui-ci adresse sa demande en cinq exemplaires au TA.
2. Le TA transmet la demande à l'entreprise. Il y joint la formule d'enquête et fixe à l'entreprise un délai pour la retourner dûment remplie.
3. Si l'action est intentée par l'entreprise, celle-ci adresse sa demande en cinq exemplaires au TA. Elle y joint la formule d'enquête dûment remplie.
4. Les demandes qui ne sont pas adressées au TA dans le délai prescrit par l'art. 18.6 al. 2 de l'accord sur la compensation du renchérissement sont irrecevables.
5. En cas de nécessité, le TA peut cependant accorder un délai supplémentaire à l'entreprise pour remplir ou compléter la formule d'enquête et, le cas échéant, compléter la demande, lorsque l'entreprise est demanderesse.
6. Le dépôt de la demande a un effet suspensif.

#### **Art. 2**

En saisissant le TA, l'entreprise demanderesse, respectivement le syndicat Unia, admettent les règles de procédure établies par le TA et reconnaissent que le for est à Neuchâtel.

#### **Art. 3**

Dans le cas où l'entreprise est demanderesse, le TA transmet la demande (sans la formule d'enquête) au syndicat Unia en lui impartissant un délai pour répondre.

#### **Art. 4**

Le TA peut charger FHS de contrôler les indications fournies par l'entreprise.

#### **Art. 5**

A réception de l'enquête, le TA en extrait le contenu essentiel, en veillant à sauvegarder le secret des affaires de l'entreprise, et en établit un résumé écrit ne contenant pas de chiffre, qu'il communique, le cas échéant, à l'entreprise en lui impartissant un bref délai pour présenter ses observations. Au vu de celles-ci, il décide ensuite souverainement s'il y a lieu de modifier ce résumé, puis communiquer ce dernier au syndicat Unia en lui impartissant également un bref délai pour présenter ses observations.

#### **Art. 6**

Le TA statue sur la base du dossier. S'il le juge utile, il ordonne des débats. La sentence est communiquée aux parties sous pli recommandé.

#### **Art. 7**

Les frais d'enquête incombent à l'entreprise. Les frais du TA sont mis à la charge de la partie qui succombe.

### **Art. 8**

*Toutes les pièces de la procédure et la sentence sont déposées aux archives du Tribunal cantonal neuchâtelois.*

## **19. Treizième mois de salaire**

### **Art. 19.1**

Les travailleurs soumis à la convention collective, y compris les travailleurs à domicile, reçoivent un 13e mois de salaire.

### **Art. 19.2**

Les travailleurs reçoivent ce 13e mois en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13e mois est payé prorata temporis, seuls les mois complets comptant.

### **Art. 19.3**

Pour le calcul du 13e mois, le salaire est défini comme suit :

- salaires au mois : salaire mensuel normal, non compris les suppléments tels que les allocations familiales, la rémunération pour travail supplémentaire, etc.
- salaires à l'heure : salaire horaire moyen réalisé calculé sur les dix premiers mois de l'année civile, y compris le salaire afférent aux vacances, mais non compris les allocations familiales, la rémunération pour le travail supplémentaire, etc. multiplié par 173,33, ce qui correspond à un horaire hebdomadaire de 40 heures.
- salariés au rendement : salaire horaire calculé sur le gain moyen réalisé sur une période correspondant aux dix premiers mois de l'année civile, y compris le salaire afférent aux vacances, mais non compris les allocations familiales, les indemnités pour travail supplémentaire, etc. multiplié par 173,33, ce qui correspond à un horaire hebdomadaire de 40 heures.
- travailleurs à domicile : salaire calculé sur la base de 8,33 % du salaire réalisé durant l'année civile.

### **Art. 19.4**

En cas d'absence dans le courant de l'année, le 13e mois est versé au prorata du salaire contractuellement payé.

## **Allocations**

## **20. Allocations familiales**

### **Art. 20.1**

Les allocations familiales relèvent exclusivement d'accords passés entre les parties contractantes.

### **Art. 20.2**

Le montant et les modalités d'application des allocations sont fixés de façon uniforme.

### **Art. 20.3**

1. Les allocations sont fixées comme suit :

- allocation pour enfant (en Suisse et à l'étranger) : Fr. 200.– par mois et par enfant ;
- allocation de formation professionnelle : Fr. 240.– par mois, servie jusqu'à 25 ans révolus ;
- allocation complémentaire pour enfant/allocation complémentaire de formation professionnelle : Fr. 30.– par mois ;
- allocation de naissance : Fr. 1 000.–.

2. Les dispositions cantonales plus favorables restent réservées.

### **Art. 20.4**



Les charges imposées aux employeurs par le versement des allocations font l'objet d'une compensation. La Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère (Caisse ALFA), à La Chaux-de-Fonds, est reconnue par les parties contractantes comme organe chargé d'assurer cette compensation, selon ses statuts, règlements et instructions.

## **21. Participation patronale à l'assurance pour frais de traitement**

### **Art. 21**

1. Le travailleur assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que les frais d'hospitalisation a droit à une participation patronale de Fr. 160.– par mois.
2. Pour chaque enfant assuré pour lequel le travailleur apporte la preuve que lui-même ou son conjoint reçoit une allocation pour enfant ou une allocation de formation professionnelle, la participation patronale est de Fr. 60.– par mois. Chaque enfant ne donne droit qu'à une participation patronale ; le cumul est interdit.
3. Le montant de ces participations patronales est fixe. Il n'est pas modifié en cas de réduction du salaire pour maladie, accident, chômage ou service militaire. Les participations patronales sont réduites de moitié pour les travailleurs qui font de leur propre chef un horaire inférieur à 50 % de l'horaire normal de l'entreprise.
4. Le versement des participations patronales est subordonné au paiement d'un salaire ou d'une indemnité perte de gain.
5. En dérogation à l'al. 1, les travailleurs à domicile reçoivent une participation patronale correspondant à 2,1 % de leur salaire et jusqu'à concurrence de Fr. 160.– par mois.

## **Rémunération en cas d'absences**

### **22. Maladie et accidents**

#### **Art. 22.1 Principes généraux**

1. Les absences pour lesquelles le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, dans le cadre de l'art. 324a CO, ne font pas l'objet de déductions de salaire, quel que soit le type d'horaire pratiqué dans l'entreprise. Elles ne sont pas compensées.
2. Si l'entreprise applique l'horaire libre, les heures effectivement perdues sont indemnisées en se fondant sur l'horaire journalier normal du travailleur.
3. Les entreprises peuvent instaurer des systèmes de contrôle quant aux absences dues à la maladie et aux accidents. Les parties soutiennent le recours à des médecins de confiance.

#### **Art. 22.2 Traitements ambulatoires**

1. Les absences provoquées par un traitement médical ambulatoire ou par un don du sang sont traitées selon l'art 22.1 al. 1 et 2.
2. Si l'entreprise applique l'horaire libre, la notion de traitement ambulatoire ne comprend pas la première consultation médicale.
3. Les absences provoquées par des affections dentaires nécessitant un traitement urgent sont traitées selon l'art. 22.1 al. 1 et 2.

#### **Art. 22.3 Salaire en cas de maladie et accident**

##### **Art. 22.3.1 Règles générales**

1. La période pendant laquelle le travailleur a droit intégralement à son salaire en cas de maladie ou d'accident est fonction de la durée totale ininterrompue d'emploi dans l'entreprise au moment de la maladie ou de l'accident :
  - durant la première année d'emploi un mois
  - après une année d'emploi deux mois
  - après trois ans d'emploi trois mois
  - après huit ans d'emploi quatre mois
  - après dix ans d'emploi cinq mois

– après vingt ans d'emploi

six mois

au cours d'une période de douze mois consécutifs comptés dès le début de l'incapacité de travail causée par la maladie ou l'accident. Le droit au salaire s'éteint lorsqu'il a été épuisé et que le travailleur n'a pas repris son emploi.

2. La durée du droit au salaire est calculée séparément pour tous les cas de maladie - et d'accouchement si la travailleuse ne satisfait pas aux conditions d'octroi de l'allocation fédérale de maternité – d'une part et tous les cas d'accident d'autre part. Le droit au salaire pendant le congé maternité est traité de manière distincte.
3. En cas d'incapacité partielle de travail, le travailleur a droit à l'équivalent des périodes indiquées ci-dessus, c'est-à-dire que le temps pendant lequel il a droit à son salaire est prolongé proportionnellement.
4. Le droit au salaire d'un travailleur qui tombe malade en période de chômage partiel est égal au salaire réduit proportionnellement au taux de chômage et augmenté de l'indemnité de chômage à laquelle il aurait pu prétendre. Le total de ces prestations est limité au montant que le travailleur aurait reçu s'il avait été malade en dehors d'une période de chômage.
5. Les dispositions qui précèdent sont applicables en cas d'incapacité de travail pour cause de maternité si la travailleuse ne satisfait pas aux conditions d'octroi de l'allocation fédérale de maternité.

#### **Art. 22.3.2 Assurances collectives**

1. L'assurance collective conclue par l'entreprise doit prévoir la possibilité d'un passage ultérieur dans une assurance individuelle au moins pour les travailleurs résidant en Suisse. Les travailleurs doivent être informés par écrit de cette possibilité.
2. L'indemnité journalière doit correspondre au moins à 80 % du salaire brut, 13e mois compris. Les prestations d'assurance sont versées au moins pendant 720 jours durant une période de 900 jours.
3. L'entreprise verse la moitié de la prime au moins. De plus, elle doit compléter les prestations de l'assurance afin que le travailleur perçoive le 100 % de son salaire net pendant la période définie à l'art. 22.3.1 al. 1. Ce complément n'est pas dû si des conditions financières globalement supérieures sont offertes par l'entreprise.
4. Le contrat collectif doit garantir la poursuite de la prise en charge des cas de maladie survenus avant l'échéance du contrat de travail jusqu'à épuisement du droit aux 720 jours.
5. En cas d'incapacité partielle de travail, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant la période prévue à l'al. 2. La couverture d'assurance est maintenue pour la capacité de travail résiduelle, dans l'éventualité d'un nouveau cas d'assurance sans rapport avec le cas ayant déjà fait l'objet des prestations épuisées.
6. Aux travailleurs ayant été admis sous réserve, le 100 % du salaire net sera dû, pour la maladie faisant l'objet de la réserve uniquement, pour la période définie à l'art. 22.3.1 al. 1. Les réserves sont caduques au plus tard après cinq ans.
7. La réserve n'est valable que si elle est communiquée par écrit au travailleur, lors de son entrée en service, et qu'elle précise le début et la fin de sa validité ainsi que le type de maladie qu'elle concerne.
8. Lorsque d'autres prestations d'assurance sont versées en raison du même cas, le plafond de la surassurance doit être fixé à 100 % du salaire net de charges sociales.
9. Les indemnités de la SUVA ou de l'assurance-accident privée conclue par l'entreprise sont acquises à l'employeur.

#### **Art. 22.3.3 Assurances individuelles des travailleurs mensualisés**

1. Lorsque l'employeur n'a pas conclu une assurance collective, les travailleurs payés au mois doivent conclure une assurance «indemnité journalière à paiement différé» couvrant au moins le 80 % du salaire, 13e mois compris et partant dès le jour qui suit l'expiration du droit au salaire selon l'art. 22.3.1 al. 1. Les prestations d'assurance sont versées au moins pendant 720 jours durant une période de 900 jours. En cas d'incapacité partielle de travail, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant la période prévue ci-dessus. La couverture d'assurance est maintenue pour la capacité de travail résiduelle, dans l'éventualité d'un nouveau cas d'assurance sans rapport avec le cas ayant déjà fait l'objet des prestations épuisées.

#### **Art. 22.3.4 Assurances individuelles des travailleurs à l'heure ou à domicile**

1. Lorsque l'employeur n'a pas conclu une assurance collective, les travailleurs payés à l'heure ou à domicile doivent s'assurer pour une indemnité journalière couvrant au moins le 80 % de leur salaire, 13e mois compris. Les prestations d'assurance sont versées au moins pendant 720 jours durant une période de 900 jours et prennent effet dès le 1er ou le 2e jour de maladie. En cas d'incapacité partielle de travail, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant la période prévue ci-dessus. La couverture d'assurance est maintenue pour la capacité de travail résiduelle, dans l'éventualité d'un nouveau cas d'assurance sans rapport avec le cas ayant déjà fait l'objet des prestations épuisées.
2. Les travailleurs payés à l'heure ou à domicile ont droit à une participation patronale correspondant à 2 % du salaire, 13e mois compris, lorsqu'ils sont assurés par un contrat individuel.
3. La participation n'est pas réduite lors d'une perte de salaire consécutive à la maladie, l'accident, l'accouchement, l'adoption, le chômage ou le service militaire suisse.
4. Elle est limitée au salaire maximum défini par le Conseil fédéral pour l'assurance-chômage.
5. La participation patronale est versée tant que durent les rapports de service. Elle n'est plus due lorsqu'une rente entière d'invalidité remplace les indemnités journalières de la caisse-maladie ou de l'assurance-accident.
6. Les présentes dispositions libèrent l'employeur de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie au sens de l'art. 324a CO.

#### **Art. 22.3.5 Information et contrôle**

1. Les employeurs doivent faire connaître à leur personnel les règles applicables en cas de maladie, d'accident et d'accouchement ainsi que, en cas d'absence d'une assurance collective, l'obligation de conclure une assurance perte de gain.
2. En cas d'absence d'une assurance collective, les employeurs doivent procéder à un contrôle périodique du paiement des cotisations de chaque travailleur à une assurance perte de gain. La preuve de l'assurance perte de gain doit être faite par le travailleur. S'il résilie son assurance perte de gain, il doit en informer immédiatement son employeur.

#### **Art. 22.4 Champ d'application**

L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord s'applique également aux apprentis.

### **23. Protection de la maternité et de la famille**

#### **Art. 23.1 Protection de la maternité et adoption**

##### **Art. 23.1.1 Interdiction de licencier**

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c CO). Il ne peut pas non plus résilier le contrat de travail pendant les dix semaines du congé d'adoption.

##### **Art. 23.1.2 Congé maternité**

1. En cas d'accouchement, la travailleuse a droit à seize semaines de congé maternité pour autant qu'elle ait droit à l'allocation fédérale de maternité. Le congé maternité doit au moins comporter une période de quatorze semaines après l'accouchement.
2. La travailleuse a droit à seize semaines de congé maternité payé, même si elle ne reprend pas son emploi. Dans ce cas, elle doit toutefois en faire part à l'entreprise au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'accouchement, faute de quoi seule l'allocation fédérale de maternité est versée. En cas d'annonce tardive, les rapports de travail s'éteignent à l'échéance du congé maternité réduit ; le solde du droit aux vacances sera bonifié en espèces.
3. Sitôt la grossesse connue mais au plus tard au début du quatrième mois de la grossesse, la travailleuse annonce son état à l'entreprise au moyen d'un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement. L'entreprise et la travailleuse conviennent du début et de la fin de l'absence due au congé maternité.
4. Pendant le congé maternité, l'employeur verse intégralement le salaire à la travailleuse.

5. Pour les travailleuses à domicile, le droit au salaire pendant le congé maternité est calculé sur la base des dispositions légales.
6. Le congé maternité est pris d'un seul tenant.
7. Si une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident survient pendant le congé maternité, celui-ci n'est ni interrompu ni prolongé.
8. La travailleuse au bénéfice d'un congé maternité à la période de fermeture de l'entreprise pour vacances bénéficiera de ses vacances à un autre moment fixé d'entente avec l'employeur.
9. A la demande de l'employeur, la travailleuse met au courant la personne chargée d'effectuer son travail durant le congé maternité.
10. Si, pendant le congé maternité, la travailleuse exécute un travail rémunéré pour un tiers, l'employeur peut lui refuser le salaire afférent au congé maternité ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.
11. En présence de deux réglementations différentes en cas de maternité, on appliquera au congé maternité la solution la plus avantageuse.
12. En cas d'hospitalisation du nouveau-né dépassant trois semaines, le congé-maternité peut être ajourné jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison.

### **Art. 23.1.3 Congé d'adoption**

1. Lorsqu'un enfant est placé en vue de son adoption, la future mère adoptive ou le futur père adoptif a droit à un congé d'adoption de dix semaines consécutives, pour autant que les rapports de travail aient duré au moins dix mois à la date du placement de l'enfant. Le congé d'adoption est pris après le placement de l'enfant. Lorsque les deux parents travaillent dans l'industrie horlogère, le cumul est interdit.
2. Le futur parent adoptif a droit à un congé d'adoption si l'enfant adopté a moins de six ans révolus et s'il n'est pas celui du conjoint (selon l'art. 264a, al. 3 CC).
3. Le travailleur a droit à dix semaines de congé d'adoption payé, même s'il ne reprend pas son emploi. Dans ce cas, il doit toutefois en informer l'entreprise au plus tard dans les quinze jours qui suivent le placement de l'enfant, faute de quoi l'employeur est en droit de réduire ce congé payé à un mois.
4. Sitôt la demande d'adoption faite, le travailleur l'annonce à l'entreprise. Il doit être en possession de l'autorisation d'accueillir un enfant.
5. Pendant le congé d'adoption, l'employeur verse intégralement le salaire au travailleur. Dans l'assurance collective conclue par l'employeur, les indemnités journalières versées par l'assurance sont acquises à l'employeur. En cas de concours avec une allocation légale, l'employeur peut déduire celle-ci du montant du salaire versé.
6. Pour les travailleurs à domicile, le droit au salaire pendant le congé d'adoption est calculé sur la base du salaire moyen des six mois précédant le début du congé.
7. Le congé d'adoption est pris d'un seul tenant.
8. Si une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident survient pendant le congé d'adoption, celui-ci n'est ni interrompu ni prolongé.
9. Le travailleur au bénéfice d'un congé d'adoption à la période de fermeture générale de l'entreprise pour vacances bénéficiera de ses vacances à un autre moment fixé d'entente avec l'employeur.
10. A la demande de l'employeur, le travailleur met au courant la personne chargée d'effectuer son travail durant le congé d'adoption.
11. Si, pendant le congé d'adoption, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers, l'employeur peut lui refuser le salaire afférent au congé d'adoption ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

## **Art. 23.2 Protection de la famille**

### **Art. 23.2.1 Congés pour soins à donner à un membre de la communauté familiale**

1. L'employeur doit accorder au travailleur le droit de s'absenter du travail pour donner des soins à son conjoint ainsi qu'aux membres de sa famille en ligne directe et à ses frères et sœurs vivant dans sa communauté familiale. L'absence doit revêtir un caractère d'urgence pour faire face à une cause grave et être rendue nécessaire parce qu'il n'y a pas d'autres solutions. Le travailleur doit veiller à prendre des mesures lui permettant de regagner son poste de travail le plus rapidement

possible.

2. En cas de doute sur l'existence ou l'urgence du cas, et notamment en cas de répétition, l'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical.
3. Lorsque les conditions définies sous l'al. 1 sont réunies, le congé pourra s'étendre jusqu'à une durée de trois jours maximum par cas, ce congé étant rémunéré.
4. Les jours éventuels dépassant les trois jours de congé payé peuvent être compensés d'entente entre le travailleur et l'employeur.
5. En ce qui concerne le droit aux vacances, ces congés sont comptés dans le quota des trois mois par an (maladie, accident), prévu par l'art. 15.6 al. 1 de l'accord sur les vacances payées.

#### **Art. 23.2.2 Congé éducatif**

1. L'employeur doit accorder au travailleur (père ou mère) qui le demande un congé éducatif d'une durée de trois à douze mois, à condition que le travailleur soit employé dans l'entreprise depuis une année au moins au moment de la demande de congé. Pour les mères, ce congé fait suite au congé maternité et, pour les pères, ce congé peut être pris dès la naissance ou dès la fin du congé maternité de la mère. Jusqu'à l'âge de 8 ans, l'adoption est assimilée à la naissance.
2. Le travailleur doit formuler la demande de congé six mois à l'avance. L'entreprise et le travailleur doivent fixer, par écrit, le début et la fin du congé éducatif, qui doit être pris de façon continue, ainsi que les modalités de la suspension de l'affiliation auprès de la caisse de pension et des autres assurances éventuelles.
3. Pendant la durée du congé éducatif, les rapports de travail sont suspendus et le travailleur n'a droit ni au salaire, ni aux vacances, ni à aucune prestation sociale de la part de l'entreprise. Il n'a par ailleurs pas le droit d'exercer une autre activité professionnelle.
4. A l'issue du congé éducatif, l'employeur doit occuper à nouveau le travailleur dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Le retour dans l'entreprise est toutefois, exclu lorsque :
  - les deux parties en décident ainsi par consentement mutuel ;
  - le travailleur n'entend pas reprendre son activité et qu'il en informe l'employeur en respectant le délai de congé, faute de quoi l'art. 337d CO est applicable par analogie ;
  - l'employeur atteste de bonne foi que la situation de l'entreprise s'est modifiée de manière telle qu'il n'est plus en mesure d'offrir un emploi au travailleur et lui notifie cet état de fait trois mois avant la fin du congé éducatif.

#### **Art. 23.2.3 Structures d'accueil pour enfants**

1. Les entreprises s'efforcent de mettre en place, à l'intention de leurs collaborateurs, des structures d'accueil pour les jeunes enfants en âge préscolaire ou en début d'âge scolaire, ou de participer à la mise en place de telles structures.
2. Les associations patronales signataires de la présente convention accompagnent les entreprises qui le souhaitent dans leur démarche, notamment pour mettre à disposition des locaux ou pour négocier des contrats en vue de garantir l'accès facilité à des structures d'accueil.
3. Les entreprises n'ont pas l'obligation de participer aux frais de prise en charge des enfants. Lorsque l'entreprise dispose d'une structure d'accueil propre, la forme juridique et la responsabilité civile doivent être définies.

#### **Art. 23.3 Champ d'application**

L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord s'applique également aux apprentis.

## **24. Service militaire en Suisse**

### **Art. 24.1**

Les entreprises accordent aux travailleurs pendant leur service militaire obligatoire suisse y compris le service féminin de l'armée et sous réserve du service actif, les rémunérations suivantes :

#### **Ecole de recrues**

- Recrues célibataires, sans charge de famille, 50 % du salaire.
- Recrues mariées ou célibataires, avec charge de famille, 75 % du salaire.

### **Autres services d'instruction**

- Recrues célibataires, sans charge de famille, 100 % du salaire pour les 30 premiers jours, 50 % dès le 31<sup>e</sup> jour.
- Recrues mariés et célibataires avec charge de famille, 100 % du salaire pour les 30 premiers jours, 80 % dès le 31<sup>e</sup> jour.

### **Cours de répétition**

100 % du salaire.

#### **Art. 24.2**

Les allocations légales pour perte de gain sont acquises à l'employeur. Si, par rapport aux taux indiqués ci-dessus, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée, l'employeur verse la différence.

#### **Art. 24.3**

Le service civil, la protection civile, le service de la Croix-Rouge, le service de l'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale sont assimilés au service militaire obligatoire.

#### **Art. 24.4**

L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord s'applique également aux apprentis.

## **25. Absences justifiées**

### **Art. 25.1 Mariage, naissance, décès, déménagement**

Les entreprises accordent aux travailleurs les congés payés suivants :

- a) en cas de mariage de l'intéressé : deux jours, quelle que soit la date du mariage ;
- b) en cas de naissance d'un enfant ou de naissance multiple : cinq jours pour le père, ces cinq jours pouvant être fractionnés dans la quinzaine qui suit le jour de la naissance ;
- c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents : jusqu'à trois jours ;
- d) en cas de décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur :
  - si ces personnes vivaient dans la communauté familiale du travailleur : jusqu'à trois jours ;
  - sinon, jusqu'à un jour ;
- e) en cas de déménagement, pour autant qu'il ne soit pas lié à un changement d'employeur : un jour par année civile.

### **Art. 25.2 Inspection militaire**

Les entreprises accordent également :

- en cas d'inspection d'armes et d'équipement : un demi-jour ;
- si le lieu de l'inspection est si éloigné qu'il n'est plus possible au travailleur de venir reprendre son travail le même jour : un jour.

### **Art. 25.3 Indemnisation des jours d'absences**

Pour les absences en cas de décès, d'inspection militaire et de déménagement, le salaire sera payé pour les heures effectivement perdues si le travailleur subit une perte de salaire. Si, par exemple, un jour d'absence tombe un dimanche, un samedi non travaillé, un jour férié ou pendant les vacances, aucune indemnité n'est versée.

## **Formation**

### **26. Formation, recyclage et perfectionnement professionnels**

#### **Préambule**

Désireuses, dans l'esprit de la Loi fédérale sur la formation professionnelle, de coordonner leur action et de collaborer entre elles aux fins de favoriser la formation professionnelle de base, le perfectionnement professionnel, la formation continue et le recyclage, les parties sont convenues :

### Art. 26.1 Formation de base et continue

1. Les parties encouragent les entreprises à :
  - prendre des mesures pour développer la formation initiale des travailleurs qui ne sont pas titulaires d'un titre reconnu ;
  - permettre aux apprentis de suivre une école professionnelle supérieure en vue d'obtenir une maturité professionnelle et de pouvoir ainsi accéder à une haute école spécialisée (HES) ;
  - favoriser la formation continue et la polyvalence de leurs collaborateurs. Par polyvalence, on entend la possibilité pour un travailleur d'œuvrer à plusieurs postes de travail, en fournissant des prestations de qualité ou de quantité comparables, au sein d'une entreprise.
2. Les entreprises attestent les formations suivies et l'expérience acquise par les travailleurs. Cette attestation (voir annexe ci-après) est complétée régulièrement à l'initiative de l'entreprise ou du travailleur concerné. Elle constitue une annexe au certificat de travail.

### Art. 26.2 Congé de formation

1. Les travailleurs comptant trois ans de présence ininterrompue dans l'entreprise ou au sein d'un même groupe d'entreprises ont droit à un congé payé de formation continue d'une durée de trois jours par année au maximum. Ce congé payé est octroyé à condition que la formation suivie concerne le domaine professionnel ou les langues utiles à l'exercice de la profession.
2. Le contenu des cours et la date de l'absence doivent faire l'objet d'un accord exprès de l'employeur. En particulier, l'absence ne doit pas entraver la marche normale de l'entreprise.
3. Les travailleurs doivent fournir la preuve de la fréquentation des cours.
4. Les travailleurs qui refusent de suivre une formation à l'interne ou qui auraient abusé du droit à la formation ne peuvent prétendre à un congé de formation payé.
5. Au lieu d'un congé, les travailleurs peuvent demander la prise en charge de tout ou partie des frais de formation si celle-ci a lieu pendant le temps libre.

### Art. 26.3 Commission de formation professionnelle

1. Le syndicat Unia désigne trois délégués pour faire partie de la commission de formation professionnelle de la Convention patronale. Ces délégués ont voix délibérative. La commission ne peut prendre sans leur accord de décision impliquant des engagements pour le syndicat Unia.
2. Les délégués Unia ne participent pas aux discussions et décisions concernant le financement de la commission Convention patronale et les actions de formation ou d'information que la Convention patronale entend conduire sous sa seule responsabilité.
3. En tant qu'elle siège avec les délégués Unia, la commission de formation professionnelle est chargée de faire aux parties toutes propositions utiles concernant les problèmes de formation qu'il serait dans leur intérêt d'examiner et de résoudre en commun.
4. Elle leur propose notamment :
  - les programmes de formation jugés nécessaires ;
  - les priorités à observer dans la réalisation de ces programmes ;
  - les moyens à mettre en œuvre ;
  - le financement.

L'entreprise : \_\_\_\_\_ à : \_\_\_\_\_ délivre présente la

### Attestation de formation

#### A M./Mme

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_ Né(e)  
le : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Lieu d'origine : \_\_\_\_\_ Langue  
maternelle : \_\_\_\_\_

Date d'entrée : \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ de

sortie : \_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_ à  
l'engagement : \_\_\_\_\_

#### Formation(s) acquise(s) avant l'engagement

Type de formation	Lieu de formation	Diplôme/certificat	Obtenu le ...

#### Activités exercées dans l'entreprise (durant 2 mois minimum)

Type d'activité	Département	Du ... au ...
		20...
		20...
		20...

#### Formations et cours suivis ; connaissances professionnelles acquises durant l'activité dans l'entreprise

Type de formation, cours, description de l'activité	Durée	Terminé le	Certificat / attestation	
			oui	non
			oui	non
			oui	non

Lieu : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

## 27. Cours et congés de formation en législation sociale

### Art. 27.1 Matières

1. Dans le but de favoriser l'acquisition et le développement des connaissances des travailleurs et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux, des congés de formation en législation sociale sont accordés aux travailleurs (bénéficiaires : voir art. 27.2).
2. Ces congés sont accordés pour des cours traitant notamment des matières suivantes :
  - législation sociale et du travail ;
  - conventions collectives ;
  - prévoyance professionnelle ;
  - systèmes de rémunération salariale ;
  - législation sur la formation professionnelle ;
  - institutions paritaires ;
  - hygiène et sécurité au travail ;
  - protection de la personnalité.
3. Cette liste n'étant pas exhaustive, d'autres sujets de même nature peuvent être traités pour autant qu'ils soient reconnus par la commission prévue à l'art. 27.3.

### Art. 27.2 Bénéficiaires

1. Dans le cadre de leur mission, peuvent bénéficier de ces congés :
  - les membres des commissions de négociation des parties signataires ;
  - les membres des commissions paritaires permanentes ;
  - les membres des commissions d'apprentissage ;
  - les membres des tribunaux de travail ou de prud'hommes ;
  - les membres des commissions du personnel et les délégués syndicaux ;
  - les membres des conseils de fondation ;
  - les coordinateurs de sécurité ;



- les personnes de confiance en matière de protection de la personnalité ;
  - les membres proposés par l'une des parties signataires dans les commissions cantonales ou fédérales traitant des matières décrites à l'art. 27.1 al. 2.
2. La commission paritaire prévue à l'art. 27.3 al. 1 peut ouvrir ces cours à d'autres catégories de personnes que celles des bénéficiaires prévus ci-dessus, selon la nature des sujets traités.
  3. Lorsque, dans une entreprise, existe une commission du personnel, la formation de ses membres (programme, durée et participants) peut être organisée par accord entre la direction et la commission.

#### **Art. 27.3 Commission paritaire**

1. Une commission paritaire de quatre membres est instituée pour choisir, et le cas échéant sanctionner, les cours de formation dans l'esprit des conventions collectives.
2. A défaut d'entente, les parties à la convention sont saisies.

#### **Art. 27.4 Cours**

1. Une fois admis par la commission paritaire, les cours sont organisés soit paritairement, soit par les partenaires conventionnels séparément, soit par un organisme de formation extérieur. Ils donnent droit à un congé payé.
2. Le fait, pour l'employeur, d'organiser un cours dans les matières visées par l'art. 27.1 al. 2 ne doit pas être un empêchement pour les travailleurs de participer aux cours organisés par le syndicat Unia et vice versa.
3. L'entreprise favorise la participation des bénéficiaires aux cours. Elle accorde à cet effet des congés de formation.
4. Le congé de formation demandé en vue de recevoir une formation syndicale sera accordé mais non payé.

#### **Art. 27.5 Dispositions générales**

1. La durée des congés accordés par bénéficiaire sera au maximum de cinq jours par année.
2. Les congés de formation ne doivent pas perturber la bonne marche des services de l'entreprise.
3. L'entreprise qui décide de prendre à sa charge les frais de cours (inscription, matériel, pension, transport) doit accorder cet avantage à tous les participants de l'entreprise.

### **Préretraite**

## **28. Retraite modulée et rente-pont AVS**

#### **Art. 28.1 Interdiction de cumul**

Les travailleurs ont droit soit à la retraite modulée soit à la rente-pont AVS. le cumul n'est pas possible.

#### **Art. 28.2 Retraite modulée**

1. Dans les deux ans précédant l'âge ordinaire de la retraite AVS, le travailleur a droit à la retraite modulée. Le travailleur doit faire valoir son droit un an avant qu'il n'en bénéficie. Le travailleur a droit à la retraite modulée si, au début de celle-ci, il compte :
  - dix ans d'activité au sein de l'entreprise ou du groupe ;
  - dix ans d'activité sur un total de douze au sein d'entreprises conventionnées.

Si des circonstances exceptionnelles ne permettent pas d'y donner suite, le travailleur peut faire intervenir le syndicat Unia pour ouvrir une négociation avec l'entreprise et les secrétaires patronal et syndical intéressés.

2. La retraite modulée permet au travailleur de réduire son horaire personnel de travail au maximum de 20 % la première année et au maximum de 40 % la deuxième année.
3. La retraite modulée implique une compensation de l'employeur ; elle s'élève à 50 % de la perte de salaire.
4. Le salaire assuré en vertu des dispositions de l'institution de prévoyance professionnelle compétente est maintenu au niveau précédant la réduction d'horaire.

5. L'employeur assume la totalité des cotisations (part patronale et part du travailleur) dues à l'institution de prévoyance professionnelle sur la différence entre le salaire précédent et le salaire réduit.
6. L'entreprise et le travailleur fixent, à l'avance et par écrit, les modalités détaillées de la retraite modulée.
7. Les dispositions plus favorables de l'institution de prévoyance professionnelle restent réservées.

#### **Art. 28.2 Rente-pont AVS**

1. Durant l'année précédant l'âge ordinaire de la retraite AVS, le travailleur qui cesse toute activité lucrative a droit à une prestation de rente-pont à l'AVS si, au moment du premier versement de la rente, il compte :
  - dix ans d'activité au sein de l'entreprise ou du groupe, ou
  - dix ans d'activité sur un total de douze ans au sein d'entreprises conventionnées
2. Le travailleur fera valoir ce droit auprès de son employeur douze mois avant qu'il n'en bénéficie. Dans tous les cas, il donnera son congé dans les délais légaux ou contractuels.
3. Le montant de la rente-pont AVS est fixé à Fr. 24 000.– pour une année. Si le taux d'activité du travailleur a été inférieur, en moyenne, à 100 % durant la période de référence mentionnée à l'art. 28.2.1, la rente-pont AVS est réduite en proportion.
4. La durée de la rente-pont AVS est d'une année ; sur demande écrite dûment motivée, elle peut être réduite à dix mois. Le montant total de la rente-pont est inchangé.
5. Lorsque le travailleur est licencié par l'employeur pour cause économique durant les douze mois précédant l'ouverture du droit à la rente-pont AVS, celle-ci est versée dès le premier jour qui suit la fin des relations de travail, son montant total restant inchangé, y compris en cas de versement d'indemnités de l'assurance-chômage.
6. La rente-pont AVS est servie dès la date de la prise de la retraite anticipée, au plus tard toutefois jusqu'au versement de la rente de vieillesse AVS ou jusqu'à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire décède. Elle cesse d'être versée si le travailleur reprend une activité lucrative, touche une rente entière de l'assurance-invalidité ou de l'assurance-accident, ou touche des prestations de l'assurance-chômage, sous réserve de l'art. 28.2.5.
7. Le financement est à la charge de l'employeur.

### **Statuts particuliers**

#### **29. Statut des apprentis**

##### **Art. 29.1 Champ d'application**

Il est recommandé d'appliquer le présent statut aux :

- contrats d'apprentissage reconnus par le droit fédéral ou cantonal, le contrat restant déterminant en ce qui concerne les conditions à respecter par le maître d'apprentissage, l'apprenti et son représentant légal ;
- apprentissages accomplis sur la base d'un contrat enregistré et reconnu par une association professionnelle horlogère représentative de la branche.

##### **Art. 29.2 Conditions générales de travail**

La présente recommandation ne modifie en rien les dispositions contenues dans la présente convention et qui sont obligatoirement applicables aux apprentis (vacances : accord 15 ; participation patronale au x frais de traitement : accord 21 ; maladie et accident : accord 23 ; service militaire : accord 24).

##### **Art. 29.3 Horaire de travail**

1. L'horaire normal hebdomadaire de travail des apprentis est celui en vigueur selon la convention, heures d'enseignement professionnel obligatoires comprises.
2. Le maître d'apprentissage veille à accorder aux apprentis, durant l'horaire normal de travail, suffisamment de temps pour la préparation surveillée des tâches et des examens.
3. En outre, dans le but de leur faciliter l'intégration dans la vie professionnelle, les apprentis bénéficient, durant la première année de l'apprentissage, d'une demi-journée de congé, non

fractionnée, au milieu de la semaine.

#### **Art. 29.4 Rémunération**

1. La rémunération des apprentis est mensuelle.
2. Les taux minima, tout compris, sont les suivants par rapport au salaire mensuel moyen horloger établi conformément à l'art. 18.3 :  
1re année : 10 % à 15 %  
2e année : 15 % à 20 %  
3e année : 20 % à 25 %  
4e année : 25 % à 30 %  
(cf. annexe)
3. Dans les entreprises où la rémunération des apprentis comporte un système de primes, les normes de l'art. 29.4 al. 2 doivent être atteintes.

#### **Art. 29.5 Contrôle médical**

1. Sans préjuger de l'obligation du maître d'apprentissage de veiller sur la santé de l'apprenti (art. 29, al. 2 LTr), l'apprenti a le droit de passer un examen médical au cours de la première année d'apprentissage.
2. Dans ce cas, les frais de cette visite (honoraires du médecin, perte de salaire) sont à la charge de l'employeur, pour autant qu'ils ne soient pas couverts par une caisse-maladie.

#### **Art. 29.6 Journées d'étude**

1. La commission paritaire instituée par l'art. 29.7 définit quels sont les cours, conférences, voyages d'étude, visites techniques et autres activités concourant à l'amélioration des connaissances générales et professionnelles et organisés par des associations signataires du présent statut.
2. Il est recommandé aux employeurs d'accorder aux apprentis le temps nécessaire pour ces activités, en règle générale dans une limite de trois jours par année et pour autant que cela ne porte pas préjudice à l'enseignement qui leur est donné à l'école professionnelle.

#### **Art. 29.7 Commission paritaire**

1. Une commission paritaire, formée de trois représentants de chacune des parties signataires du présent statut, est chargée de surveiller l'application de celui-ci.
2. Elle peut faire des propositions aux parties signataires du présent statut.

#### **Art. 29.8 Révision et dénonciation**

1. A la demande de chacune des parties signataires, ce statut peut être révisé en tout temps.
2. Il peut être dénoncé par chacune des parties signataires, pour la fin d'une année civile, moyennant préavis écrit donné six mois à l'avance.

#### **Art. 29.9 Autres organisations de travailleurs**

1. D'autres organisations de travailleurs s'occupant des apprentis peuvent adhérer au présent statut.
2. Moyennant l'accord des parties, elles pourront être représentées à la commission paritaire.

## **Annexe**

### **Statut des apprentis – rémunération mensuelle**

<b>Année</b>	<b>Salaire moyen</b>	<b>1re année 10-15 %</b>	<b>2e année 15-20 %</b>	<b>3e année 20-25 %</b>	<b>4e année 25-30 %</b>
<b>2002</b>	Fr. 4 829.–	Fr. 483.– Fr. 724.–	Fr. 724.– Fr. 966.–	Fr. 966.– Fr. 1 207.–	Fr. 1 207.– Fr. 1 449.–
<b>2003</b>	Fr. 4 889.–	Fr. 489.– Fr. 733.–	Fr. 733.– Fr. 978.–	Fr. 978.– Fr. 1 222.–	Fr. 1 222.– Fr. 1 467.–
<b>2004</b>	Fr. 4 952.–	Fr. 495.–	Fr. 743.–	Fr. 990.–	Fr. 1 238.–

		Fr. 743.–	Fr. 990.–	Fr. 1 238.–	Fr. 1 486.–
<b>2005</b>	Fr. 5 197.–	Fr. 520.– Fr. 780.–	Fr. 780.– Fr. 1 039.–	Fr. 1 039.– Fr. 1 299.–	Fr. 1 299.– Fr. 1 559.–
<b>2006</b>	Fr. 5 250.–	Fr. 525.– Fr. 788.–	Fr. 788.– Fr. 1 050.–	Fr. 1 050.– Fr. 1 312.–	Fr. 1 312.– Fr. 1 575.–
<b>2007</b>	Fr. 5 514.–	Fr. 551.– Fr. 827.–	Fr. 827.– Fr. 1 102.–	Fr. 1 102.– Fr. 1 379.–	Fr. 1 379.– Fr. 1 654.–
<b>2008</b>	Fr. 5 604.–	Fr. 560.– Fr. 841.–	Fr. 841.– Fr. 1 121.–	Fr. 1 121.– Fr. 1 401.–	Fr. 1 401.– Fr. 1 681.–
<b>2009</b>	Fr. 5 715.–	Fr. 572.– Fr. 857.–	Fr. 857.– Fr. 1 143.–	Fr. 1 143.– Fr. 1 429.–	Fr. 1 429.– Fr. 1 715.–
<b>2010</b>	Fr. 5 941.–	Fr. 594.– Fr. 891.–	Fr. 891.– Fr. 1 188.–	Fr. 1 188.– Fr. 1 485.–	Fr. 1 485.– Fr. 1 782.–
<b>2011</b>	Fr. 5 883.–	Fr. 588.– Fr. 882.–	Fr. 882.– Fr. 1 177.–	Fr. 1 177.– Fr. 1 471.–	Fr. 1 471.– Fr. 1 765.–

### 30. Statut des cadres

#### Art. 30.1 Définition de la fonction

Sont considérés comme cadres :

- les travailleurs placés à la tête d'une subdivision dans l'entreprise, assumant des responsabilités humaines ou techniques définies par l'entreprise et occupés en majeure partie par ces fonctions ;
- les agents techniques exerçant une fonction d'état-major et dont les responsabilités sont équivalentes à celles des travailleurs définis au premier tiret.

#### Art. 30.2 Liberté d'association

1. Le cadre a le droit de s'affilier à l'organisation professionnelle de son choix.
2. L'appartenance du cadre à une organisation professionnelle ne saurait être un obstacle à sa fonction du moment ni entraver sa promotion future dans l'entreprise.

#### Art. 30.3 Conditions d'engagement

1. En principe, le cadre est au bénéfice d'un contrat de travail individuel écrit, qui définit avec exactitude sa fonction dans l'entreprise.
2. Les conditions matérielles de travail sont pour le moins équivalentes à celles fixées par les conventions collectives en vigueur dans l'industrie horlogère.

#### Art. 30.4 Droits

1. Les cadres sont informés et consultés à temps – personnellement ou en groupe, et si possible en priorité – sur la marche des affaires et sur toutes mesures prévues les concernant directement, notamment :
  - l'ordre dans l'exploitation ;
  - les modifications de l'horaire de travail ;
  - les transferts de postes de travail ;
  - les licenciements de personnel ;
  - l'introduction de nouvelles installations techniques ou de procédés de fabrication ;
  - la qualification des emplois (QE) et la notation personnelle (NP) ;
  - les mesures sociales en cas de réduction du personnel ;
  - la prévention des accidents.
2. Au besoin, le cadre a le droit de requérir l'information précitée.

#### Art. 30.5 Devoirs

1. Le cadre doit sauvegarder au mieux de ses connaissances et de son expérience les intérêts de son employeur et des industries horlogère et microtechnique.
2. Pour ce faire, il s'efforcera de diriger le personnel qui lui est confié avec impartialité, équité, justice,

tout en veillant à ce que la productivité soit maintenue dans les limites humaines raisonnables et en utilisant au mieux, les moyens de production à disposition.

3. Le cadre portera un soin particulier au respect et au développement de la personnalité des apprentis et des jeunes travailleurs qui lui sont confiés. Il se fera un devoir de promouvoir leur formation professionnelle.
4. Le cadre observera une discrétion absolue sur les affaires, sur les procédés et sur les méthodes de fabrication propres à l'entreprise.

#### **Art. 30.6 Formation continue**

1. Les parties contractantes s'efforcent de promouvoir la formation continue des cadres, l'amélioration de leur qualification et, le cas échéant, leur reclassement. A cet effet, elles constituent la commission nécessaire.
2. Les employeurs favorisent la formation continue et le reclassement de leurs cadres.

### **Index alphabétique**

#### **A**

Absences  
Absences justifiées  
Accident  
Accouchement  
Adoption  
Affichage  
Allocations familiales  
Apprentis  
Assurance-maladie

#### **C**

Cadres  
Cas spéciaux ou non réglés par la CCT  
Certificats PREVHOR  
Chômage  
Commission de négociation  
Commission du personnel  
Compensation du renchérissement  
Conditions de travail  
Congé de formation  
Congé éducatif  
Congé maternité  
Congé pour soins à un membre de la communauté familiale  
Consultation médicale  
Contrat de travail de durée déterminée  
Coordinateur de sécurité  
Conventionnalisation d'entreprises  
Cours de formation

#### **D**

Décès  
Délais de congé  
Délégué syndical  
Déménagement  
Dentiste  
Données personnelles  
Durée de la CCT  
Durée des vacances  
Durée du travail

## **E**

Enfants (congé éducatif, structure d'accueil)  
Egalité dans les rapports de travail

## **F**

Faillite/Concordat  
Fermeture annuelle pour vacances  
Fermeture ou fusion d'entreprises  
Formation

## **G**

Grève  
Grossesse

## **H**

Handicapés  
Harcèlement moral  
Harcèlement professionnel  
Harcèlement sexuel  
Heures supplémentaires  
Horaire fluctuant  
Horaire hebdomadaire  
Horaire libre

## **I**

Incapacité de travail  
Indemnité journalière  
Inspection militaire

## **J**

Jeunes travailleurs  
Jours fériés

## **L**

Licenciement de membres Unia  
Licenciement pour raison économique  
Location de services  
Lock-out

## **M**

Maladie  
Mariage  
Maternité  
Médiation

## **N**

Naissance

## **O**

Obligation légale ou fonction publique

## **P**

Paiement du salaire  
Paix du travail  
Parents (congé éducatif)  
Participation patronale aux frais de traitement  
Personne de confiance en cas de harcèlement  
Politique de l'emploi  
Polyvalence

Préretraite  
Prévention des accidents  
PREVHOR  
Primes  
Protection civile  
Protection contre les licenciements :  
– en cas de maladie et d'accident  
– pendant la grossesse et le congé maternité  
– pour raison économique  
Protection de la personnalité  
Protection des données

## **R**

Recyclage, reclassement  
Réduction du droit aux vacances  
Renchérissement  
Rente-pont AVS  
Retraite modulée

## **S**

Salaire  
Salaire des apprentis  
Salaires minimaux d'embauche  
Santé  
Sécurité  
Service militaire  
Syndicat  
Structure d'accueil pour enfants

## **T**

Temps d'essai  
Transfert d'entreprise  
Travail à domicile  
Travail à temps partiel  
Travail de durée déterminée  
Travail en équipes  
Treizième mois de salaire  
Tribunal arbitral

## **V**

Vacances

## **Adresses**

### **Convention patronale de l'industrie horlogère suisse – CP**

Av. Léopold-Robert 65, case postale, 2301 La Chaux-de-Fonds  
tél : 032 910 03 83, fax : 032 910 03 84  
e-mail : info@cpih.ch, www.cpih.ch

### **ANIM**

#### **Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie, de la microtechnique et des branches affiliées**

Av. Léopold-Robert 19, case postale, 2084, 2302 La Chaux-de-Fonds  
tél : 032 344 46 09, fax : 032 344 46 01

### **APHM**

#### **Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique**

Rue de la Gare 7, case postale, 2501 Bienne  
tél : 032 322 47 34, fax : 032 322 76 61

**Association Swatch Group Industries**

Fbg du Lac 6, 2501 Bienne  
tél : 032 343 68 58, fax : 032 343 69 24

**Société coopérative de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie**

Place Pury 3, 2001 Neuchâtel  
tél : 032 722 60 00, fax : 032 722 60 09

**USH-APIC**

**Association patronale suisse des industries microtechniques et de l'habillement horloger**

Av. Léopold-Robert 19, case postale 2084, 2302 La Chaux-de-Fonds  
tél : 032 344 46 00, fax : 032 344 46 01

**UFGVV**

**Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais**

Place Neuve 4, case postale, 1211 Genève 11  
tél : 022 807 00 90, fax : 022 807 00 99

**Syndicat Unia**

Secrétariat central, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15  
tél : 031 350 21 11, fax : 031 350 22 22  
e-mail : horlogerie@unia.ch, www.unia.ch

**Région Neuchâtel**

Secrétariat Unia  
Avenue Léopold-Robert 67, case postale 1463, 2301 La Chaux-de-Fonds  
tél : 032 910 82 82, fax : 032 910 82 83

**Secrétariat Unia**

Crêt-Vaillant 19-21, case postale 432, 2400 Le Locle  
tél : 032 930 09 80, fax : 032 930 09 88

**Secrétariat Unia**

Avenue de la Gare 3, case postale 3136, 2001 Neuchâtel  
tél : 032 729 30 29, fax : 032 729 30 28

**Région Bienne-Soleure**

Secrétariat Unia  
Rue de Morat 33, case postale 1792, 2501 Bienne  
tél : 032 329 33 33, fax : 032 329 33 34

**Région Transjurane**

Secrétariat Unia  
19, rue des Moulins, case postale 1042, 2800 Delémont  
tél : 032 421 60 60, fax 032 422 67 47

**Secrétariat Unia**

Rue Centrale 11, case postale 334, 2740 Moutier  
tél : 032 493 11 41, fax 032 493 58 44

**Secrétariat Unia**

Grand-Rue 39, case postale 248, 2710 Tavannes  
tél : 032 481 22 89, fax 032 482 72 30



**Secrétariat Unia**

Rue du Midi 33, case postale 93, 2610 Saint-Imier  
tél : 032 941 21 93, fax 032 941 52 26

**Secrétariat Unia**

Rue des Annonciades 25, 2900 Porrentruy  
tél : 032 466 13 59, fax 032 466 13 72

**Secrétariat Unia**

Gruyère 7, 2350 Saignelégier  
tél : 032 951 14 60, fax 032 951 35 31

**Région Fribourg**

Secrétariat Unia  
Route des Arsenaux 15, case postale 230, 1705 Fribourg  
tél : 026 347 31 31, fax : 026 347 31 49

**Région Genève**

Secrétariat Unia  
5, Chemin Surinam, case postale 288, 1211 Genève 13  
tél : 022 949 12 00, fax : 022 949 12 20

**Région Valais**

Secrétariat Unia  
Rue du Temple 3, 3960 Sierre  
tél : 027 455 15 17, fax : 027 455 37 39

**Région Vaud**

Secrétariat Unia  
Route Neuve 2, 1347 Le Sentier  
tél : 021 845 62 66, fax : 021 845 45 60

---

[1] La contribution de la Convention patronale, telle qu'elle résulte des négociations entre parties, est fixée pour la durée de la présente convention à Fr. 5 828 000.–, dont Fr. 1 000 000.– pour l'encouragement de la formation professionnelle et Fr. 4 828 000.– pour les certificats syndicaux et patronaux.

[2] Les cantons/régions définis par la CCT du 1.1.2002 et inchangés depuis sont : Neuchâtel ; Jura / Jura bernois ; Berne / Bienne / Soleure ; Genève ; Vaud / Fribourg ; Tessin ; Valais ; Bâle-Ville / Bâle-Campagne.