



## **Le système conventionnel** des industries horlogère et microtechnique

## **Avantages de l'affiliation pour votre entreprise**

Zébulon Communication / 2753 / 2012



**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

## La paix sociale

Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi votre entreprise déploie ses activités sans conflit social notable ? Pourquoi la Suisse est citée en exemple en matière de relations entre travailleurs et employeurs ?

Dans les deux cas, la réponse est identique: depuis 1937, notre pays vit dans un régime de paix du travail.

La paix du travail traduit la volonté des employeurs et des travailleurs de remplacer la confrontation par la concertation. Elle n'est pas un acquis que l'on conserve sans effort. Elle doit être constamment renégociée et adaptée aux évolutions de notre société **pour que les entreprises puissent disposer d'un environnement social leur permettant de se concentrer sur leur mission principale: créer, produire et vendre.**

## La CCT: un plus pour votre entreprise

**L'entreprise qui adhère** à la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique (CCT) non seulement **contribue à la paix du travail de notre pays** mais encore **bénéficie de nombreux avantages.**

La présente brochure est destinée à vous exposer ces avantages de façon succincte.

Les associations citées en dernière page se feront un plaisir de vous les présenter de manière plus détaillée et adaptée à la spécificité de votre entreprise.

*N'hésitez pas à les contacter!*



## Quelques définitions

**CCT:** abréviation de «Convention collective de travail». Accord conclu entre employeurs et syndicats de travailleurs pour régler les conditions de travail. Ses principes sont le renoncement à l'usage de la force (grève ou lock-out) pour résoudre les conflits, le recours à la négociation sous le principe de la bonne foi et à un arbitre désigné en commun pour trancher les litiges.

**Paix du travail:** engagement des signataires d'une CCT à renoncer aux mesures de contrainte; on parle de paix absolue si cette renonciation s'applique à tout litige, qu'il soit traité dans la CCT ou non, et de paix relative si cette renonciation est limitée aux objets traités dans la CCT. Les industries horlogère et microtechnique connaissent un régime de paix absolue du travail depuis plus de 75 ans.

**Partenaires sociaux:** terme désignant les représentants du patronat et des syndicats d'une branche professionnelle qui entretiennent des rapports réglés par des CCT.

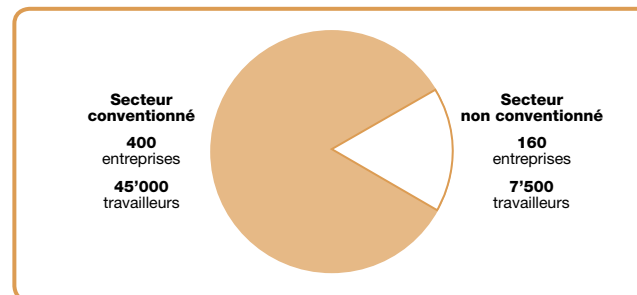
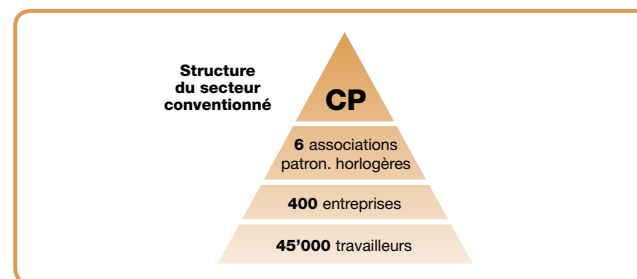
**Tribunal arbitral:** la plupart des CCT connaissent une instance arbitrale chargée de trancher les litiges sans possibilité de recours. Dans la branche, le Tribunal arbitral est constitué d'un Président neutre, juge de carrière, désigné en commun par les parties. Celles-ci désignent en outre chacune deux assesseurs, dont l'un est juriste et l'autre économiste.

## La CP et les associations patronales

**La Convention patronale** de l'industrie horlogère suisse (CP), fondée en 1937, **est l'association faitière** des employeurs de l'industrie horlogère et microtechnique. Elle défend notamment leurs intérêts face aux syndicats de travailleurs. C'est elle qui négocie les CCT qui ont pour objectif le maintien de la paix sociale. Elle regroupe plus de 400 entreprises occupant quelque 45'000 travailleurs (chiffres 2011).

Les entreprises sont affiliées à la CP par le biais d'associations. La politique patronale s'exerce donc à deux niveaux par deux instances différentes. Schématiquement, la CP s'occupe des questions de portée générale et les associations, entre autres, aident les entreprises à résoudre les problèmes du quotidien.

Cette répartition des tâches permet aux entreprises de s'appuyer sur une structure patronale flexible, administrativement légère et très au fait des réalités du terrain.



Source: recensement CP 2011



Par l'affiliation à une association patronale et professionnelle membre de la CP, votre entreprise s'engage à appliquer la CCT. Cela implique le respect d'un certain nombre de réglementations, mais **l'adhésion au système conventionnel vous confère aussi un certain nombre d'avantages.**

## Relations sociales facilitées et intensifiées

### > A l'interne

Votre entreprise est libérée des discussions sociales internes. La négociation des conditions de travail et le suivi de leur application par l'organisation patronale lui offrent la garantie de pouvoir travailler en priorité à son développement harmonieux.

### > Avec les syndicats

Vous disposez d'un accompagnement dans les relations avec les syndicats. Ces dernières sont caractérisées par le dialogue plutôt que par la confrontation. Un climat de confiance s'instaure et les éventuels litiges se règlent plus rapidement.

### > Avec vos partenaires

Votre entreprise projette une image positive aux yeux des collaborateurs, des relations commerciales et des autorités. Elle bénéficie d'un bon positionnement sur le marché du travail et le recrutement de travailleurs s'en trouve facilité: l'application de la CCT dans l'entreprise les met en confiance.

Vous bénéficiez d'une insertion dans la vie associative industrielle de la région et de la branche, ce qui vous amène des contacts et échanges d'idées avec d'autres employeurs.

## **L'association patronale: un prestataire de services**

---

Par le biais de l'affiliation à une association patronale, votre entreprise bénéficie:

- d'une aide à l'application du droit du travail en général et de la CCT en particulier. Par exemple: conception d'horaires en équipes, rédaction de contrats de travail particuliers, de règlements d'entreprise, conseils en matière d'embauche ou de licenciement, etc.
- de protection et défense en cas de conflit. Par exemple: appui juridique en cas de contestation d'un licenciement, entrevues, négociations et accords avec les syndicats, etc.
- de conseils en matière juridique
- de conseils en matière d'assurances sociales
- de contacts personnalisés au sein de l'association
- d'une relation de proximité avec des spécialistes connaissant les réalités de votre entreprise, ce qui garantit rapidité de réponse et efficacité accrue.

## **Gestion des assurances sociales**

---

Les entreprises affiliées à la CCT bénéficient des prestations des Caisses de compensation AVS/ALFA des industries horlogère et microtechnique. Leurs agences sont gérées par les associations patronales, d'où un triple avantage:

- un seul interlocuteur pour les problèmes patronaux et les assurances sociales
- votre entreprise est traitée comme un client et non comme un simple contributeur
- un rapport coût/prestations compétitif.

## **Réseau d'information**

---

Notre réseau d'information devient le vôtre et vous avez ainsi accès à des informations telles que:

- statistiques salariales et conditions d'embauche
- descriptifs et règlements des métiers horlogers
- modifications législatives
- etc.



## Santé et sécurité au travail: respect des exigences légales

Vous bénéficiez de la «Solution de branche des industries horlogère et microtechnique» à des conditions avantageuses.

Le service «Santé et sécurité au travail» (SST) de la CP vous accompagne efficacement dans l'application des dispositions prescrites. Il vous propose de nombreux services et activités en matière de SST, notamment:

- système de management de la santé
- conseils aux entreprises
- analyse des risques
- rapports d'audit
- mesures sur site
- mise à disposition de documents d'application
- organisation de cours pour coordinateurs de sécurité (Cosec)
- autres cours à la carte (lutte contre l'incendie, secouristes, etc.).

*Pour plus d'informations:*

**[www.cpih.ch](http://www.cpih.ch), rubrique «Santé et Sécurité».**

## Formation professionnelle: réponse à vos besoins

Vous avez la possibilité d'intervenir de façon directe dans la formation: la CP représente la branche auprès des écoles et autorités; elle y fait entendre les attentes et besoins des entreprises, notamment dans le cadre des 10 métiers de l'horlogerie et de la microtechnique dont elle a la responsabilité.

Son service «Formation professionnelle» vous fournit de nombreuses prestations, notamment sur les questions:

- de l'apprentissage dual (conseils et soutien)
- de perfectionnement professionnel
- de développement et qualité des métiers.

*Pour plus d'informations:*

**[www.cpih.ch](http://www.cpih.ch), rubrique «Formations et métiers».**

Afin d'alléger les frais supportés par les entreprises, Prevhor, la fondation paritaire de la branche, dispose d'un montant annuel d'un million de francs en faveur des actions de formation pour les collaborateurs de la branche.

## Communication: à votre disposition

Souhaitez-vous mener une action de communication?

Vous pouvez bénéficier de l'appui du Service «Communication & documentation» de la CP pour vos communiqués et conférences de presse, ou encore vos contacts avec les médias. En outre, ce service veille à la promotion de l'industrie horlogère et microtechnique, via:

- des campagnes d'information auprès des médias
- la publication de nombreuses brochures
- des actions de promotion dans le domaine de la formation professionnelle (participation aux salons des métiers, p.ex.).



Valable jusqu'à fin 2016, la CCT des industries horlogère et micro-technique en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 est la quatorzième passée entre les employeurs et les travailleurs. Elle n'est pas de force obligatoire, ce qui signifie que l'adhésion des entreprises est volontaire.

Ses principales dispositions matérielles sont énumérées ci-contre.

Pour plus de détails, veuillez consulter le texte de la CCT dont la version intégrale est téléchargeable sur:

**[www.cpih.ch](http://www.cpih.ch), rubrique «Politique patronale».**

CCT en version brochée à commander auprès de:  
Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)  
Av. Léopold-Robert 65, 2301 La Chaux-de-Fonds  
Tél.: +41 32 910 03 83 Courriel: [info@cpih.ch](mailto:info@cpih.ch)



Durée du travail	
Durée hebdo. de travail	40 heures
Rémunération et participation patronale	
Salaire minimal	à l'embauche uniquement, négocié par région
13 <sup>ème</sup> salaire	pour tous
Renchérissement	négociations annuelles
Hausses de salaire réel	au libre choix de l'employeur
Assurance maladie	participation patronale (Fr. 160.- par travailleur; Fr. 60.- par enfant)
Vacances et congés	
Vacances	5 semaines / 6 semaines dès 50 ans
Jours fériés	9
Congé maternité	16 semaines, avec plein salaire
Congé paternité	5 jours
Congé d'adoption	10 semaines, avec plein salaire, également pour les pères
Congé éducatif	non payé, de 3 à 12 mois
Congé de formation	3 jours par an, sous conditions
Allocations	
Allocations familiales	montant de Fr. 30.- ajouté aux allocations légales pour enfant et de formation professionnelle; Fr. 1'000.- de naissance et d'accueil
Perte de gain service militaire	école de recrues 50% (75% si famille) cours de répétition 100% du salaire
Retraite et prévoyance	
Retraite modulée	sous conditions, réduction du temps de travail de 20% à 40% avec réduction du salaire de 10% à 20% + primes LPP conservées à 100%; pour l'employeur: coûts pris en charge jusqu'à Fr. 24'000.- par un fonds patronal
Rente-pont AVS	sous conditions, Fr. 2'000.- par mois pendant 12 mois; pour l'employeur: coûts pris en charge par un fonds patronal
Prevhor	fondation alimentée par une contribution patronale; elle verse aux travailleurs une prestation assimilable à un 3 <sup>ème</sup> pilier et prend en charge une partie des frais de formation supportés par les entreprises et les syndicats.

## **L'adhésion à la CCT coûte-t-elle cher?**

Certes le respect des dispositions de la CCT occasionne des coûts supplémentaires par rapport aux minima légaux. Toutefois, les CCT fixent des étalons largement observés: pour rester concurrentielles sur le marché du travail, beaucoup d'entreprises non conventionnées s'alignent sur les conditions prévues dans la CCT. Par ailleurs, en permettant aux entreprises de se développer, en les libérant largement des problèmes sociaux, le système conventionnel apporte une plus-value immatérielle essentielle aux entreprises.

## **La CCT, une assurance coûteuse contre des conflits hypothétiques?**

Non. La CCT est plus qu'une police d'assurance dont on a payé la prime et qui mettrait l'entreprise à l'abri des troubles. En y adhérant, l'entreprise manifeste aussi son attachement à un principe, la paix du travail. En visant à une juste rémunération du capital et du travail, celle-ci contribue à consolider la prospérité et l'équilibre social du pays.

## **La CCT restreint-elle ma liberté salariale?**

Non. La CCT ne règle que l'adaptation du renchérissement, qui peut être supprimée en cas de difficultés économiques, et les salaires minimums d'embauche. Elle ne prévoit ni grille des salaires, ni salaires par catégorie professionnelle. L'employeur conserve ainsi une maîtrise très large de son autonomie salariale.

## **Peut-on se passer des partenaires sociaux et discuter directement avec le personnel?**

La discussion entre l'employeur et ses travailleurs est certes possible, mais on ne peut exclure qu'elle engendre des tensions qui se répercutent sur le fonctionnement de l'entreprise. Pour les éviter et rendre le débat plus serein, le recours aux représentants des travailleurs et des employeurs se révèle souvent préférable.

## **Quelle garantie d'efficacité le système conventionnel présente-t-il?**

La liberté absolue de l'employeur est une fiction. La loi fixe déjà un cadre à son activité. La CCT constitue aussi un cadre, mais celui-ci est géré par des personnes connaissant la branche et animées par la volonté de résoudre les conflits selon des procédures simples et rapides.

A titre d'exemple, c'est la concertation entre partenaires sociaux qui a permis à l'horlogerie de se restructurer durant la crise des années 70-80. Le passage de 90'000 à 30'000 emplois s'est effectué sans conflit social majeur, grâce au dialogue quasi permanent entretenu par les partenaires sociaux durant cette période.

## **Pourquoi suis-je tenu de discuter avec le syndicat?**

Parce que la CCT est un contrat, ses signataires et leurs représentants ont des obligations mutuelles, au premier rang desquelles figure la volonté de résoudre les problèmes en commun, donc de discuter. Par ailleurs, si le syndicat est évincé du dialogue social, il exercera des pressions par voie législative. Les entreprises devront alors appliquer des décisions à l'élaboration desquelles elles n'auront même pas pu participer.

## **Pourquoi adhérer à une CCT si mes employés sont satisfaits de leurs conditions de travail?**

Permettez-nous de vous retourner la question. S'ils sont satisfaits, n'est-ce pas parce qu'ils bénéficient de conditions négociées par les milieux conventionnels, lesquelles constituent des repères auxquels se conforme la majorité des entreprises?





## L'association faîtière

---



### **CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)  
Av. Léopold-Robert 65, 2301 La Chaux-de-Fonds  
Tél: +41 (0)32 910 03 83  
info@cpih.ch  
www.cpih.ch

La CP regroupe les membres collectifs (associations) mentionnés ci-contre.  
C'est auprès de ces derniers que les entreprises s'affilient.

## Les associations membres de la CP

---

### **APHM**

Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique  
Rue de la Gare 7, case postale, 2501 Bienne  
Tél.: +41 (0)32 322 47 34  
adm@aphm-cc514.ch

### **apiah**

Association patronale des industries de l'Arc-horloger  
Av. Léopold-Robert 19, case postale, 2302 La Chaux-de-Fonds  
Tél.: +41 (0)32 344 46 00  
apiah@arc-horloger.ch  
www.apiah.ch

### **Association des fabricants suisses d'aiguilles de montres**

Place Pury 3, case postale, 2001 Neuchâtel  
Tél.: +41 (0)32 722 60 00  
avocats@etudebauer.ch

### **Swatch Group Industries**

Faubourg du Lac 6, 2501 Bienne  
Tél.: +41 (0)32 343 68 58

### **UFGV**

Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais  
Place-Neuve 4, case postale, 1211 Genève 11  
Tél.: +41 (0)22 807 00 90  
ufgv@ufgv.ch  
www.ufgv.ch

### **VdU**

Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten  
Rötistrasse 22, 4500 Soleure  
Tél.: +41 (0)32 622 52 23  
info@vdu.ch  
www.vdu.ch