RENOUVELLEMENT
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
des industries horlogère et microtechnique suisses

CONFÉRENCE DE PRESSE
DU 2 DÉCEMBRE 2016
HÔTEL DU PEYROU À NEUCHÂTEL

PERSONNES PRÉSENTES

UNIA
Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

- **Vania Alleva**
  Présidente
- **Corrado Pardini**
  Conseiller national et responsable du Secteur Industrie
- **Pierluigi Fedele**
  Responsable de la branche horlogère
- **Catherine Laubscher**
  Secrétaire général Neuchâtel
- **Rolando Lepori**
  Secrétaire général Tessin
- **Noé Pelet**
  Secrétaire syndical Vaud

CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

- **Elisabeth Zölch**
  Présidente
- **Alain Marietta**
  Vice-président
- **Daniel Rochat**
  Vice-président
- **François Matile**
  Secrétaire général
- **Philippe Bauer**
  Conseiller national et Secrétaire général
  Association des fabricants suisses d'aiguilles de montres

DOSSIER DE PRESSE

1 à 3 Communiqué de presse
4 à 5 Intervention de Mme Elisabeth Zölch
6 à 7 Intervention de M. Pierluigi Fedele
8 à 10 Principales modification de la CCT
11 Historique des CCT de l'horlogerie

Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

COMMUNIQUE DE PRESSE

La Chaux-de-Fonds et Berne, le 2 décembre 2016

HORLOGERIE : UNE NOUVELLE CCT EST SIGNÉE

La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) et le Syndicat Unia communiquent :

Aujourd'hui à Neuchâtel, les représentants du syndicat Unia et de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) ont signé leur nouvelle Convention collective de travail (CCT). Négociée entre octobre 2015 et septembre 2016, celle-ci entrera en vigueur au 1er janvier 2017 et concerne près de 50'000 travailleurs et plus de 500 entreprises. Syndicat et patronat ont élaboré un texte moderne issu d'un compromis équilibré entre avancées sociales et maintien de la compétitivité des entreprises, cela à une période où la branche connait de fortes turbulences.

Réunis à l'Hôtel DuPeyrou à Neuchâtel, là où la première CCT de l'horlogerie a été signée il y a 79 ans, les responsables patronaux et syndicaux de l'industrie horlogère ont apposé aujourd'hui leur signature sur la quinzième Convention collective de travail (CCT) de leur histoire commune. Les négociations ont nécessité 10 séances et duré 11 mois ; 43 revendications ont été discutées, dont 17 ont abouti.

Cet événement a été salué par Mme Elisabeth Zölch, Présidente de la CP : « cela témoigne de notre attachement commun à la paix du travail (…) nous constatons qu'il n'y a pas de vainqueur et qu'il n'y a pas de vaincu. Il y a simplement deux partenaires qui ont débattu loyalement ». Mme Zölch a relevé que la nouvelle CCT assouplit le cadre de l'activité des entreprises. Elle a souligné qu'en dépit des grandes difficultés rencontrées par l'horlogerie, aucune entreprise n'avait manifesté la volonté de quitter le régime de la CCT.

Mme Zölch a par ailleurs plaidé pour un climat de négociation loyal. Relevant que de nombreuses restructurations sont actuellement discutées entre partenaires sociaux, elle a appelé ceux-ci à un dialogue constructif.

Le syndicat Unia s'est déclaré satisfait lui aussi. M. Pierluigi Fedele, responsable de la branche horlogère, a souligné que « obtenir de telles avancées est d'autant plus important dans un contexte difficile » et d'ajouter que « de bonnes conditions de travail sont la reconnaissance de l'apport des salarié-e-s qui œuvrent tous les jours pour le succès d'une industrie qui fait la fierté de notre région et de la Suisse ».

La nouvelle CCT sous toit est valable pour une durée de 5 ans, elle instaure dans la branche un régime de paix absolue du travail jusqu'au 31 décembre 2021.

Outre les deux personnes précédemment citées, la nouvelle CCT a été signée par Madame Vania Alleva, Présidente d'Unia et Corrado Pardini, responsable du Secteur industrie d'Unia, ainsi que par François Matile, Secrétaire général de la CP.

La nouvelle physionomie de la CCT

Les principales améliorations **concernant les travailleurs** sont les suivantes :

- Augmentation de la participation de l'employeur au coût de l'assurance-maladie : de Fr. 160.- à Fr. 175.- pour les adultes.
- Extension du congé paternité de 5 à 10 jours à partir du 2ème enfant.
- Augmentation du congé maternité à 18 semaines, payées à 100%, subordonné à la condition que la travailleuse soit inscrite au rôle de l'entreprise pendant une année au moins après la fin du congé maternité.
- Adhésion de la CCT à l'Annexe 1 de la CCT de location de services. Les conditions, sur le plan salarial et du temps de travail, seront équivalentes pour les travailleurs fixes et temporaires.

Les entreprises quant à elles bénéficieront de :

- Augmentation de 12 à 24 mois des contrats de durée déterminée (CDD)
- Modification de la durée de protection contre les licenciements en cas de maladie ou accident la première année de 56 à 30 jours, sous conditions
- Introduction d'un horaire fluctuant en cas de mauvaise conjoncture et possibilité pour les travailleurs de compenser les heures travaillées en moins en semaine et le samedi.
- Suppression de la participation patronale aux primes d'assurance maladie pour les enfants compensée par l'augmentation des allocations familiales complémentaires
- Précision concernant les salaires minimaux, définis comme étant la limite entre ce qui est abusif et ce qui ne l'est pas.

La CCT des industries horlogère et microtechnique suisses

La Convention collective de travail règle les relations entre employeurs et employés. Les articles 356 et suivants du Code des Obligations en donnent la définition suivante :

> *Art. 356*
>
> *1 Par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés.*
>
> *2 La convention peut également contenir d'autres clauses, pourvu qu'elles concernent les rapports entre employeurs et travailleurs ; elle peut même être limitée à ces clauses.*
>
> *3 La convention peut en outre régler les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses prévues aux alinéas précédents.*
>
> *(…)*

Tous les cinq ans, la CP et le syndicat concerné négocient leur renouvellement sur la base de cahiers de revendications.

Plus de 85% des travailleurs de l'horlogerie travaillent dans des entreprises conventionnées, lesquelles représentent près de 72% du tissu horloger et microtechnique suisse.

Ce communiqué est également disponible sur le site Internet de la CP (www.cpih.ch) et sur celui d'Unia (www.unia.ch)

Pour tout renseignement :

UNIA
Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

Pierluigi Fedele
Responsable de la branche horlogère
tél: 031 / 350 21 11
tél.: 079 / 137 04 69
e-mail : pierluigi.fedele@unia.ch

CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

François Matile
Secrétaire général
tél.: 032 / 910 03 83
tél.: 079 / 455 93 38
e-mail: f.matile@cpih.ch

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 2 DÉCEMBRE 2016
RENOUVELLEMENT DE LA CCT DES INDUSTRIES HORLOGÈRE ET MICROTECHNIQUE SUISSES

Intervention de Mme Elisabeth Zölch

Présidente de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

(Seul le texte prononcé fait foi)

Mesdames et Messieurs,

La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse est aujourd'hui heureuse et satisfaite. Pour la 15ème fois, elle s'apprête à conclure une Convention collective de travail avec le syndicat UNIA. Cela témoigne de notre attachement commun à la paix du travail.

Concessions réciproques

Une Convention collective est un contrat. Chaque partie accepte de restreindre sa liberté d'action en échange d'un avantage que l'autre partie lui concède. Après 11 mois de négociations, nous constatons qu'il n'y a pas de vainqueur et qu'il n'y a pas de vaincu. Il y a simplement deux partenaires qui ont débattu loyalement. Ils ont décidé de poursuivre jusqu'en 2021 un partenariat social commencé en 1937 ici même, à l'Hôtel DuPeyrou. C'était le début du régime de la Paix du Travail.

Revendications parallèles

Jadis, les négociations dans l'horlogerie se déroulaient ainsi : les syndicats présentaient leurs revendications et les employeurs tâchaient de céder le moins possible. Cette époque est terminée. Aujourd'hui, le patronat présente aussi des revendications. Il en découle des négociations équilibrées, difficiles parfois. Cette méthode présente toutefois un avantage: elle permet de prendre en charge, dans leur globalité, les aspirations de chaque partie.

Monsieur Fedele dira ce qu'il faut en dire du point de vue syndical. S'agissant des employeurs, nous aimerions mettre en évidence les points suivants :

Des améliorations pour les entreprises et les travailleurs

Les entreprises voient leur cadre d'activité assoupli. L'horaire fluctuant –qui permet de travailler 30 ou 45 heures- a été amélioré s'agissant du travail du samedi. Les contrats de durée déterminée passeront de 12 à 24 mois au maximum. En matière salariale, la CCT précise désormais que le salaire minimum est la limite entre ce qui est de l'abus et

ce qui n'en est pas et la question des salaires effectifs reste l'affaire des entreprises. Nous avons également obtenu des avancées dans le domaine de la protection contre les licenciements.

Par ailleurs, les concessions matérielles de la Convention patronale contribuent à l'amélioration de l'image de la branche. Nous pensons en particulier au congé maternité de 18 semaines, aux 10 jours de congé pour les pères en cas de naissance d'un 2e enfant et de la hausse de la contribution pour le paiement des primes maladie, qui passe de 160 à 175 frs par mois.

D'autres avantages encore ont été concédés de part et d'autre. Vous les trouverez dans votre dossier de presse.

La CCT, une garantie pour les temps difficiles

Durant les 10 séances de négociations, 43 revendications ont été discutées ; 17 ont abouti, totalement ou partiellement. La CP et Unia se sont ainsi mises d'accord sur un texte fondamental moderne, adapté et utilisable par beau temps comme par mauvais temps économique.

Actuellement, c'est le mauvais temps que nous connaissons. Vous le savez, les licenciements et le chômage partiel frappe fortement notre branche et les perspectives ne sont pas encourageantes.

A cet égard, une CCT représente une garantie. En effet, par leur signature, la CP et UNIA renoncent, pour 5 ans, à tout conflit ; elles s'engagent à dialoguer plutôt qu'à s'affronter. Pour les restructurations inévitables qui frappent les entreprises, cela signifie que le cadre social est fixé et les procédures en cas de litige sont prévues.

Du côté patronal existe la volonté de consolider le partenariat social. La preuve : malgré les difficultés que connaissent les entreprises, malgré le fait que la CCT implique des charges financières nouvelles, aucune entreprise n'a manifesté sa volonté de quitter le régime conventionnel.

Appel à un climat loyal

La CP espère sincèrement que cette volonté est aussi celle de son partenaire Unia. C'est important pour nous. Récemment, des négociations difficiles ont eu lieu. Nous savons que la mission du syndicat est de défendre les intérêts des travailleurs. Mais cela ne justifie pas tout. Cela ne justifie pas de faire croire aux travailleurs que tout licenciement sera refusé. Cela ne justifie pas de contester l'après-midi un plan social approuvé le matin. Cela ne justifie pas de menacer de recourir aux tribunaux civils alors que la CCT prévoit d'autres procédures. Nous comprenons que des réactions fortes se manifestent ; mais il importe qu'elles se déroulent dans le cadre de la Convention que nous avons négociée. Nous devons, syndicat et patronat, veiller ensemble à conserver un climat de négociations loyal. Dur, obstiné, oui. Mais loyal.

Onze mois de négociations sont maintenant terminés. Il est temps à présent de signer ce texte qui assure pour cinq ans la paix absolue dans l'industrie horlogère et microtechnique.

Unia Secrétariat central

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Berne 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
http://www.unia.ch

Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

Conférence de presse Unia / Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
Neuchâtel, le 2 décembre 2016

Intervention de Pierluigi Fedele, responsable de l'horlogerie du syndicat Unia

Nouvelle CCT des industries horlogère et microtechnique suisses: plus moderne, plus sociale, plus protectrice !

Seuls les mots prononcés font foi

Mesdames et Messieurs les représentant-e-s des médias,

Les négociations de la nouvelle CCT des industries horlogère et microtechnique suisses ont débuté le 20 octobre 2015 entre Unia et la Convention patronale. Avec l'abandon du taux plancher en février de la même année, les perturbations sur certains marchés traditionnels et des bouleversements géopolitiques, on ne pouvait guère imaginer de contexte plus difficile pour débuter de telles discussions. Minée notamment par le renchérissement du prix des exportations et par des problèmes pour écouler sa production, la branche entrait alors dans une phase descendante. Les répercussions douloureuses sur les postes de travail ne se sont pas faites attendre, certaines entreprises ayant licencié ou recouru à l'introduction du chômage partiel (RHT).

Avec une telle situation de départ, les négociations ont été longues et parfois difficiles. Il a fallu onze mois et dix séances de négociations pour trouver un compromis satisfaisant pour les deux parties. Mais au bout du compte, le bilan est positif pour Unia. Obtenir de telles avancées est d'autant plus important dans un contexte difficile où la sinistrose guette. De bonnes conditions de travail sont la reconnaissance de l'apport des salarié-e-s qui œuvrent tous les jours pour le succès d'une industrie qui fait la fierté de notre région et de la Suisse. Les partenaires sociaux ont donc la responsabilité de trouver des solutions pour garantir des conditions exemplaires.

Parmi les modifications demandées dans le texte de 2012, Unia a obtenu six changements importants que l'on peut classer en trois thèmes. La nouvelle CCT, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2017, sera désormais plus moderne, plus sociale et plus protectrice.

- **Plus moderne** par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale.
- **Plus sociale** par l'amélioration de certains aspects matériels.
- **Plus protectrice** par la nouvelle définition des salaires minimums et la meilleure couverture des travailleurs temporaires.

Aperçu des améliorations

- Congé maternité de 18 semaines payé à 100%.

- Congé paternité de 5 jours pour le premier enfant, 10 jours à partir du deuxième ou en cas de naissance multiples.
- Participation patronale aux primes des caisses maladie de 175 francs par mois et par travailleur-euse.
- Ouverture de nouveaux droits (dans la participation des employeurs aux allocations complémentaires) à 7 700 nouveaux bénéficiaires.
- Redéfinition des salaires minimums et meilleure protection contre le dumping salarial.
- Meilleure protection des conditions de travail des travailleur-euse-s temporaires, en ce qui concerne le temps de travail et les conditions salariales.

Répondre aux changements sociétaux
L'industrie suisse va être confrontée ces prochaines années à des bouleversements importants. L'industrie 4.0, autre nom des processus d'automatisation et de numérisation de l'économie, aura des conséquences encore mal définies sur la place industrielle. En premier lieu sur l'emploi et sur le niveau des qualifications, mais également sur les conditions cadres négociées entre partenaires sociaux. Nous avons acquis la conviction que les mutations profondes en cours - et qui vont connaître des accélérations importantes ces prochaines années - vont redessiner le paysage industriel suisse. Les négociations dans 5 ans peut-être, dans 10 ans sûrement, ne mettront pas autour de la table les mêmes acteurs traditionnels de l'horlogerie. Cette nouvelle réalité du monde du travail en général, et du secteur industriel en particulier, devra certainement nous conduire à d'autres formes de partenariat, avec de nouvelles règles de régulation de marché du travail.

Dans ce contexte, des avancées sur la question de la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle anticipent l'émergence de nouvelles formes hyper flexibilisées du travail, avec les nouvelles technologies et une connexion en tous temps par les moyens de communication les plus divers. On s'achemine potentiellement vers du travail 24/ 24, 7/7. Le rappel dans le texte conventionnel qu'une coupure franche et régulière avec la réalité professionnelle, en particulier dans des moments importants de la vie comme la naissance d'un enfant, est non seulement un accord symbolique entre partenaires sociaux, mais aussi le gage d'une certaine modernité, et surtout de la prise en compte des intérêts des travailleur-euse-s en ce qui concerne leurs santé physique et psychique, de leur besoin de s'épanouir en dehors de la sphère professionnelle. De même qu'une meilleure protection des travailleuses et travailleurs temporaires est une réponse à un défi actuel, mais qui sera certainement encore plus aigu dans quelques années, qui est celui de la prolifération de contrats de travail précaires et flexibles à l'envi.

Pour ces raisons, la branche horlogère donne aujourd'hui un exemple positif. Le syndicat Unia est satisfait du résultat obtenu dans le cadre de ces négociations. Ce nouveau texte sera confronté dès le début de l'année prochaine à la réalité du terrain. Il appartiendra aux partenaires sociaux, aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises, de le faire vivre et de l'appliquer au quotidien.
La CCT des industries horlogère et microtechnique suisses est un accord de qualité qui permet d'envisager sereinement les défis à venir pour les travailleuses et travailleurs de la branche.

Merci de votre attention.

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 2 DÉCEMBRE 2016
RENOUVELLEMENT DE LA CCT DES INDUSTRIES HORLOGÈRE ET MICROTECHNIQUE SUISSES

11 mois et 10 séances de travail : **la nouvelle physionomie de la CCT**

Composée d'une vingtaine de personnes chacune, les délégations plénières CP et Unia se sont rencontrées à 10 reprises entre octobre 2015 et septembre 2016. Les négociations plénières pour le renouvellement de ce texte fondamental du partenariat social dans l'horlogerie et la microtechnique ont ainsi duré quelque 80 heures. En outre, certains problèmes spécifiques ont été abordés dans des groupes de travail restreints réunissant une dizaine de négociateurs patronaux et syndicaux.

De part et d'autre, certaines revendications ont fait l'objet d'un refus d'entrée en matière. D'autres points ont fait l'objet de précisions rédactionnelles.

1. PRINCIPALES MODIFICATIONS DE LA CCT RÉSULTANT DES REVENDICATIONS PATRONALES

1.1 Durée maximale des contrats de travail de durée déterminée

Jusqu'à aujourd'hui, la CCT limitait à douze mois la durée des contrats de durée déterminée (CDD), qu'ils soient d'un seul tenant ou qu'ils soient renouvelés deux fois. L'évolution de la branche, l'apparition de cycles économiques plus courts et le recours croissant à des missions particulières entraînent que cette durée de 12 mois se révélait de plus en plus insuffisante. Elle est désormais portée à 24 mois.

1.2 Modification des durées de protection contre les licenciements en cas de maladie ou accident

Les durées de protection des travailleurs contre les licenciements en cas de maladie ou d'accident prévues par la CCT sont supérieures à celles du Code des obligations (CO). La CP ne conteste pas cette protection supérieure à la norme, mais constatait qu'elle conduisait à des dérives, en particulier lors de

licenciements. Pour cette raison, elle a obtenu que le délai de protection soit réduit, durant la première année de service, de 56 jours à 30 jours (ce qui est la norme du CO) lorsque un cas de maladie survient après le prononcé du licenciement.

1.3 Horaire fluctuant

L'horaire fluctuant, qui permet de travailler de 30 à 45 heures par semaine (payées 40), était jusqu'ici exclusivement utilisé pour faire face à des variations de commandes. Il bénéficie désormais de deux améliorations : d'une part, il pourra aussi être appliqué en période de difficultés économiques et, d'autre part, le recours aux heures de travail du samedi a été précisé.

1.4 Participation patronale à l'assurance pour frais de traitement. Suppression de la participation pour enfant

L'application de la participation patronale aux primes de l'assurance-maladie (PPCM) pour les enfants des travailleurs (Fr. 60.- par mois) est devenue complexe en raison des évolutions de la famille (mariages et divorces multiples, recomposition de familles, etc.) et une mise en oeuvre uniforme n'était plus garantie. Pour résoudre ce problème, la CP a proposé la suppression de cette PPCM enfant, compensée par une augmentation des allocations familiales complémentaires.
Les détails de cette compensation figurent au point 2.3 ci-dessous. Il est important de noter que les allocations familiales complémentaires, qui sont propres à la branche, garantissent aux travailleurs des allocations systématiquement supérieures aux normes légales.

1.5 Précisions rédactionnelles

Des précisions ont été apportées à divers articles et éviteront désormais des querelles d'interprétation. Elles concernent :

- Les modalités de la saisine du médiateur
- La rédaction d'un article spécifique sur Prevhor (Fondation qui verse une sorte de troisième pilier aux travailleurs syndiqués et, sous conditions, aux travailleurs non conventionnés)
- Les vacances des travailleurs accomplissant un service civil

1.6 Autres points

La CP a obtenu :

- Une définition précise des salaires minimaux : ceux-ci « représentent la limite en dessous de laquelle serait constatée une sous-enchère salariale au sens de l'art. 360a CO »
- Des clarifications s'agissant du paiement du treizième salaire sur les heures supplémentaires

2. PRINCIPALES MODIFICATIONS DE LA CCT RÉSULTANT DES REVENDICATIONS DU SYNDICAT UNIA

2.1 Mariage, naissance, décès, déménagement

Afin de permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les congés maternité et paternité ont été améliorés.

Le congé maternité passe à 18 semaines payées à 100% pour les femmes qui reprennent une activité professionnelle après leur maternité.
Il reste de 16 semaines payées à 100% pour celles qui ne retournent pas travailler. (Au lieu des 14 semaines à 80% prévues par la loi).
Congé paternité de 5 jours pour le premier enfant, 10 jours à partir du deuxième ou en cas de naissance multiples.

2.2 Participation patronale à l'assurance-maladie

Dans le but de soulager le budget des familles et de compenser les augmentations constantes des primes-maladie, la participation patronale pour frais de traitement (= caisse-maladies) passe de 160 francs à 175 francs par mois.

2.3 Allocations familiales

La part patronale pour frais de traitement (ppcm) pour enfants est supprimée. L'application de l'article était sujet à des interprétations diverses et provoquait des inégalités de traitement en fonction des situations familiales et maritales. Pour corriger cela, le montant net de la ppcm a été transférée sur l'allocation complémentaire pour enfant / formation professionnelle. Cette allocation passe donc de 30 francs à 82,50 frs. Environ 7700 allocations supplémentaires (par rapport au régime ppcm) seront versées. Les bas revenus profiteront en priorité de cette amélioration.

2.4 Location de services (= travail temporaire)

Afin de limiter les distorsions sur le marché du travail et la mise en concurrence des salarié-e-s fixes et temporaires, les dispositions relatives aux salaires et au temps de travail sont désormais obligatoires pour les travailleuses et travailleurs temporaires embauchés dans les entreprises conventionnées. La responsabilité de l'application incombera dorénavant aux sociétés de placement.

2.5 Salaires

Afin de garantir une application uniforme des normes salariales, les « salaires minimums d'embauche » sont abandonnés. Les salaires minimums s'appliqueront dorénavant de manière stricte.

Historique des CCT de l'horlogerie

passées entre la Convention patronale et le syndicat Unia*

	Entrée en vigueur	Durée totale
1.	15 mai 1937	9 mois et demi
2.	1er mars 1938	6 ans, 8 mois
3.	11 novembre 1943	13 ans, 11 mois
4.	1er octobre 1957	8 ans
5.	1er octobre 1965	5 ans
6.	1er octobre 1970	7 ans
7.	1er octobre 1977	3 ans, 2 mois
8.	6 décembre 1980	5 ans, 6 mois
9.	1er juin 1986	5 ans, 4 mois
10	1er octobre 1991	5 ans, 3 mois
11.	1er janvier 1997	5 ans
12.	1er janvier 2002	5 ans
13.	1er janvier 2007	5 ans
14.	1er janvier 2012	5 ans
15.	1er janvier 2017	5 ans

**précédemment FOMH, puis FTMH*