



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse


sec suisse
kv schweiz · sic svizzera

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)
DES INDUSTRIES HORLOGERE ET
MICROTECHNIQUE SUISSES**

Entre

la Convention patronale
de l'industrie horlogère suisse

et

La société Suisse des employés de Commerce (SEC Suisse)

Convention et institutions conventionnelles

1

Convention

du 1^{er} 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
Association de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie, Bienne
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU), Soleure

et, d'autre part

La Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)

La présente convention a pour buts :

- De maintenir et de renforcer les bonnes relations établies entre la CP et la SEC Suisse
- De promouvoir, par des moyens concertés, leur coopération dans l'intérêt général de l'industrie horlogère suisse et de son personnel commercial et administratif
- De favoriser une collaboration étroite et une compréhension réciproque au sein des entreprises entre la direction et le personnel commercial et administratif
- D'établir des conditions de travail modernes.

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 et aux travailleurs affiliés à la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse), qu'ils soient occupés en entreprise 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 Les organisations patronales sont signataires de la présente convention.

² Les organisations patronales démissionnaires de la Convention patronale restent soumises à la présente convention pour toute sa durée.

³ 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 SEC Suisse intéressés; ceux-ci useront de toute leur influence pour que cette entreprise applique la présente convention jusqu'à son échéance.

⁴ La Convention patronale, les organisations patronales et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 relatives à l'information et au recrutement.

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, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 ou d'une association d'employés.

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 **accord 13**).

VI Application de la CCT

Art. 1.6 La Convention patronale, les organisations patronales et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 SEC Suisse intéressés.

Art. 1.8 ¹ La Convention patronale, les organisations patronales et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 SEC Suisse 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 à la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) d'être rapidement et complètement informées 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 la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) s'estime en droit de douter de l'application correcte des dispositions en vigueur, elle peut requérir de l'organisation patronale l'exécution d'un contrôle.

Art. 1.9 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, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse), 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 Tribunal arbitral

Art. 1.10 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 la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) nomment chacun un juge et un suppléant. 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.

⁵ 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.

⁶ En règle générale et sauf nécessité particulière, les parties ne procèdent qu'à un seul échange d'écritures (demande et réponse), suivi éventuellement d'une comparution.

⁷ S'il a besoin de renseignements techniques, le tribunal peut faire appel à des experts ou à des gens du métier.

⁸ 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.

⁹ Le Tribunal arbitral juge souverainement.

Art. 1.11 ¹ Le Tribunal arbitral peut être saisi par la Convention patronale ou la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse); 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. 1.12 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, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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. 1.13 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 la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) peuvent toujours intervenir au procès. Dans ce cas, ils ne peuvent être condamnés solidairement qu'au paiement des frais.

Art. 1.14 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 la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse), mais aussi les organisations patronales, les membres de ces dernières et les membres de la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse).

³ Les organisations patronales et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 à la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) dans le cadre de la procédure ouverte contre leurs membres.

⁴ La Convention patronale, les organisations patronales et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) peuvent toujours intervenir au procès; dans ce cas, ils peuvent être condamnés solidairement au paiement de la peine conventionnelle et des frais.

Art. 1.15 ¹ Les infractions à la présente convention commises par la Convention patronale, les organisations patronales et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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, la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) et ses membres sont en outre responsables du dommage qu'ils ont causé intentionnellement ou par négligence grave.

Art. 1.16 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. 1.17 Le paiement de la peine ne donne pas le droit au fautif de se départir de la présente convention.

X Dispositions finales

Art. 1.18 ¹ La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois pour la fin d'une année.

² Les parties ont en outre arrêté, pour faire partie intégrante de la convention ci-dessus, les accords et réglementations portant les nos 2 à 25 ci-après.

Le texte français fait foi.

La Chaux-de-Fonds et Zurich, le 1^{er} février 2012.

CONVENTION PATRONALE DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

La présidente:


Elisabeth Zölch

Le secrétaire général:


François Matile

SOCIETE SUISSE DES EMPLOYES DE COMMERCE (SEC SUISSE)

La secrétaire romande


Marie-Line Mülleumier

La secrétaire centrale, en charge de la politique
en faveur des employés


Barbara Gisi

ACCORD SUR LA CREATION D'UNE FONDATION DE PREVOYANCE
EN FAVEUR DES CADRES (ASC)
ET DES EMPLOYES DE COMMERCE (SSEC)
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE
(FONCADEM)

La convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP), l'association suisse des cadres (ASC) et la société suisse des employés de commerce (SSEC) ayant donné leur agrément aux statuts et règlement de gestion de la Fondation de prévoyance en faveur des cadres et des employés de commerce de l'industrie horlogère suisse (FONCADEM), ci après : la Fondation, conviennent :

1. Les statuts et le règlement de gestion de la Fondation font partie intégrante du présent accord et les parties contractantes s'obligent à les faire respecter par leurs représentants au Conseil de fondation.
2. Les parties ont participé comme suit à la constitution du capital de dotation de la Fondation, qui a été créée le 1er janvier 1982 :
 - la CP par un versement de Fr. 15'000.- ;
 - L'ASC et la SSEC par un versement de Fr. 7'500.- chacune.
3. Pour couvrir les besoins de la Fondation, la CP lui verse chaque année, et pour la première fois à fin 1982, un montant de Fr. 200.- par membre de l'ASC et de la SSEC travaillant dans une entreprise horlogère conventionnelle. Ce versement peut faire l'objet de tranches mensuelles, calculées en fonction du nombre probable de bénéficiaires estimé en début d'exercice.
4. Le versement patronal sera attribué annuellement aux membres de l'ASC et de la SSEC occupés dans les entreprises rattachées aux associations membres de la CP, et cela sous forme de certificats nominatifs conférant à leurs titulaires des droits pécuniaires sur les biens de la Fondation.

L'établissement des listes nominatives des bénéficiaires incombe à l'ASC et à la SSEC en collaboration avec la CP.

5. Le versement patronal prévu à l'art. 3 et la délivrance par la Fondation de certificats nominatifs sont liés à l'adhésion de l'ASC ou de la SSEC à une convention collective de travail conclue avec la CP. Si une telle convention n'existe plus, la CP est libérée de l'obligation d'effectuer, entre les mains de la Fondation, le versement destiné aux bénéficiaires affiliés à l'association qui n'est plus conventionnelle ; les membres de cette association ne recevront plus de certificats, ceux qu'ils ont reçus étant toutefois honorés à leur échéance par la Fondation.

6. Le présent accord fait partie intégrante des conventions CP/ASC du 4 décembre 1981 et CP/SSEC du 1er octobre 1991.

La Chaux-de-Fonds et Zurich, le 1er octobre 1991

**CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE**

Le président :
Claude Bonnard

Le secrétaire général :
Jean Grédy

ASSOCIATION SUISSE DES CADRES (ASC)

Le président :
H.R. Enggist

Le secrétaire central :
A. Bösiger

La Chaux-de-Fonds et Zurich, le 1er juillet 1982

**SOCIETE SUISSE DES EMPLOYES
DE COMMERCE (SSEC)**

Le secrétaire général :
Peider Signorelli

Le 1er vice-président central :
Robert Moser

Le secrétaire central :
Claude-Blaise Piguet

**FONDATION DE PREVOYANCE EN FAVEUR DES
CADRES (ASC) ET DES
EMPLOYES DE COMMERCE (SSEC)
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE
(FONCADEM)**

STATUTS

4 décembre 1981 et 1er juillet 1982

ART 1 DENOMINATION ET FONDATEURS

Sous le nom de Fondation de prévoyance en faveur des cadres (ASC) et des employés de commerce (SSEC) de l'industrie horlogère suisse (FONCADEM), ci-après désignée "Fondation", la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP), l'Association suisse des cadres (ASC) et la Société suisse des employés de commerce (SSEC), ont constitué une fondation, au sens des articles 80 et suivants du Code civil suisse, par les accords des 4 décembre 1981 et 1er juillet 1982 et dans les limites de ces derniers. Les groupements susnommés sont désignés ci-après "les parties fondatrices".

ART 2 BUT

La Fondation a pour but de conférer à ses affiliés des droits réalisables en cas de vieillesse, d'invalidité et de mort.

ART 3 AYANTS-DROIT

- 3.1 Sont bénéficiaires des prestations de la Fondation les seuls membres des deux associations d'employés travaillant dans les entreprises membres de la Convention patronale ayant adhéré aux conventions des 4 décembre 1981 et 1er octobre 1991.
- 3.2 Celui qui bénéficie des prestations (certificats patronaux compris) de la Fondation PREVHOR instituée par la convention du 1er octobre 1970 entre la CP et la FTMH, ne peut émarger à la présente Fondation.
- 3.3 Ces bénéficiaires sont désignés par les parties fondatrices. Leur affiliation à la Fondation est soumise à l'acceptation du Comité de direction.

ART 4 SIEGE

Le siège de la Fondation est La Chaux-de-Fonds. Moyennant l'autorisation de l'autorité de surveillance, il peut être transféré dans une autre localité de la Suisse, par décision du Conseil de Fondation.

ART 5 AUTORITE DE SURVEILLANCE

La Fondation est soumise à la surveillance de la Confédération.

ART 6 CAPITAL ET FORTUNE

- 6.1 La Fondation a, au départ, un capital de dotation de Fr. 30'000.- versés par les parties fondatrices, la participation de chacune ayant été fixée par les accords des 4 décembre 1981 et 7 juillet 1982.
- 6.2 La Fondation disposera en outre des fonds que les parties fondatrices lui attribueront en vertu de dispositions conventionnelles, ainsi que des revenus des placements et d'autres contributions dont elle pourrait le cas échéant bénéficier.
- 6.3 La Fortune de la Fondation ne doit pas être utilisée pour d'autres buts que la prévoyance en faveur des ayants-droit.

ART 7 ACTIVITE DE LA FONDATION

- 7.1 Chaque année la Fondation délivrera aux parties fondatrices, en vue de distribution aux ayants-droit, des certificats nominatifs, représentatifs de parts conférant à leurs titulaires des droits pécuniaires sur les fonds qui lui auront été attribués.
- 7.2 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.
- 7.3 Les paiements seront effectués sur la base des listes nominatives fournies à la Fondation par les parties fondatrices.
- 7.4 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.

ART 8 CONSEIL DE FONDATION

I Définition

- 8.1 Le Conseil de fondation est le pouvoir suprême de la Fondation.

- 8.2 Il est composé paritairement et comprend 16 membres au plus, soit
8 représentants de la CP
4 représentants de l'ASC
4 représentants de la SSEC
- 8.3 Le Conseil de fondation désigne parmi ses membres un président et un vice-président, pour une période de 2 ans. Ceux-ci seront choisis alternativement parmi les représentants de la Convention patronale et parmi ceux des deux associations d'employés, par rotation entre elles. 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 9 II Attributions

Le Conseil de fondation a pour tâche de réaliser le but de la Fondation. Il est chargé, en particulier:

- d'établir et modifier les règlements de gestion ;
- de désigner le Comité de direction et son président ;
- de désigner les personnes qui sont autorisées à prendre des engagements pour la Fondation et de fixer le mode de signature ;
- d'approuver le rapport annuel de gestion, le bilan et les comptes ;
- de donner décharge au Comité de direction ;
- de fixer pour l'année en cours la valeur des parts émises et exigibles, sur proposition du Comité de direction ;
- de traiter toutes les questions qui lui sont soumises par le Comité de direction ;
- de désigner l'organe de contrôle et de définir son mandat.

ART 10 COMITE DE DIRECTION

I Définition

- 10.1.1 Le Comité de direction se compose d'un président neutre et de 4 membres dont un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs (1 ASC et 1 SSEC). Les membres du Comité de direction ne font pas obligatoirement partie du Conseil de fondation.
- 10.2 Parmi les membres du Comité de direction représentant le patronat, il y aura nécessairement un représentant de la Suisse alémanique.

10.3 Il sera procédé chaque année à la nomination du Comité de direction, le président et les membres étant rééligibles.

ART 11 II Attributions

11.1 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.

11.2 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, au paiement 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 12 CONTROLE

12.1 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.

12.2 Il propose au Conseil de fondation l'approbation du bilan et des comptes après en avoir contrôlé l'exactitude.

12.3 L'organe de contrôle peut être constitué par une ou plusieurs personnes physiques ou par une personne morale telle qu'une société fiduciaire.

La Chaux-de-Fonds et Zurich, le 4 décembre 1981

**CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE**

Le président :	Le secrétaire général :
Claude Bonnard	Marcel Duc

ASSOCIATION SUISSE DES CADRES (ASC)

Le président :	Le secrétaire central :
H.R. Enggist	A. Bösiger

La Chaux-de-Fonds et Zurich, le 1er juillet 1982

**SOCIETE SUISSE DES EMPLOYES
DE COMMERCE (SSEC)**

Le secrétaire général :	Le président central :	Le secrétaire central :
A. Hubschmid	H.-U. Hug	H. Ryffel

Adaptation temporelle des statuts (art 3.1) en date du 1er octobre 1991.

**FONDATION DE PREVOYANCE EN FAVEUR DES
CADRES (ASC) ET DES
EMPLOYES DE COMMERCE (SSEC)
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE
(FONCADEM)**

REGLEMENT DE GESTION

ARTICLE 1

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.

ARTICLE 2

- 2.1 Les fonds attribués conventionnellement à la Fondation, les revenus de la Fondation et les autres montants mis en compte sont incorporés dans des certificats de parts nominatifs.
- 2.2 La part n'a pas de valeur nominale.
- 2.3 La valeur de la part est arrêtée à la clôture de chaque exercice. Elle est applicable à toutes les opérations effectuées au cours de l'exercice suivant.
- 2.4 La valeur d'une part est déterminée en divisant la valeur vénale de la fortune par le nombre de parts en circulation à ce moment-là.
- 2.5 La valeur de la part ainsi déterminée remplit une double fonction :
 - elle sert à fixer la valeur des certificats présentés au remboursement ;
 - elle sert de base de calcul pour établir le nombre des nouvelles parts à émettre. A cet effet, on divise les fonds attribués pour le nouvel exercice par cette valeur.
- 2.6 Les parts émises sont attribuées en nombre égal à chacun des ayants-droit. Le solde est reporté.

ARTICLE 3

- 3.1 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.
- 3.2 La première année d'émission, chaque ayant-droit recevra un certificat représentatif de 20 parts de Fr. 10.- chacune.

ARTICLE 4

- 4.1 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.
- 4.2 Les frais de gestion de la Fondation seront à sa charge.

ARTICLE 5

- 5.1 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 13ème 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.
- 5.2 La valeur des parts lors de leur remboursement sera identique à la valeur des parts émises pour l'année en cours.

ARTICLE 6

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

- 6.1 Les investissements seront effectués selon des critères de sécurité et de rentabilité, compte tenu des liquidités nécessaires pour effectuer les remboursements des parts exigibles.
- 6.2 Les sommes disponibles sont investies en principe sous forme de placement en immeubles, en gages immobiliers et en titres cotés, à revenus fixes ou variables. Ces placements peuvent être opérés indirectement sous forme de participation à des fonds de placements suisses gérés par des instituts financiers reconnus. Une part de ces sommes peut être placée en dépôts auprès d'établissements bancaires suisses de ter ordre.

ARTICLE 7

- 7.1 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.

7.2 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 d'une part à la valeur d'acquisition et d'autre part à la valeur vénale, ainsi qu'un compte de résultats et un compte de variation de la fortune ;
- b) 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 ;
- c) une liste des placements effectués selon l'article 6 ch. 2 à la date du bouclage ;
- d) le nombre de parts émises, remboursées ou annulées pendant l'exercice et le nombre de parts en circulation à la fin de celui-ci ;
- e) un rapport de l'organe de contrôle sur les indications données conformément aux lettres a) à d) ci-dessus.

ARTICLE 8

Le présent règlement, adopté conformément aux statuts par le Conseil de fondation dans sa séance du 1er janvier 1982.

FONDATION DE LA PREVOYANCE EN FAVEUR DES CADRES (ASC) ET DES EMPLOYES DE COMMERCE (SSEC) DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

CONSEIL DE FONDATION

Le président :

Le vice-président :

L'assemblée générale de la Convention patronale, siégeant à Neuchâtel, a donné son approbation au présent règlement les 4 décembre 1981 et 1er juillet 1982.

Le Comité central de l'Association suisse des cadres (ASC) siégeant à Zurich, a donné son approbation au présent règlement le 6 novembre 1981.

Le Präsidium de la Société suisse des employés de commerce (SEC), siégeant à Zurich, a donné son approbation au présent règlement le 14 juin 1982.

COMMISSION DU PERSONNEL ET DELEGUE SEC SUISSE

Art. 3.1 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), 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. 3.2 Règlement de la commission du personnel - Mise en vigueur ou modification.

¹ Le règlement de la commission établi par l'entreprise est soumis pour consultation, avant sa mise en vigueur ou sa modification, aux secrétaires patronaux et SEC Suisse intéressés qui se prononceront dans un délai utile.

Art. 3.3 Règlement de la commission du personnel - Contenu minimum.

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

Art. 3.3.1 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'exception 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. 3.3.2 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.

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 oeuvres 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. 3.3.3 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. 3.3.4 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. 3.3.5 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. 3.3.6 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. 3.3.7 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. 3.3.8 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. 3.3.9 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 de la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse), ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire central de la SEC Suisse 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/SEC Suisse 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. 3.4 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. 3.5 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. 3.3.

² A défaut d'entente, les secrétaires patronal et de la SEC Suisse intéressés règlent le litige sur la base des dispositions réglementaires minimales prévues à l'article 3.3.

Art. 3.6 Délégué

¹ la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) peut désigner un délégué 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 membre ou aucun travailleur membre disposé et apte à remplir la tâche de délégué de la SEC Suisse;
- lorsque l'entreprise n'a pas de commission du personnel: le délégué est alors choisi au sein de l'entreprise.

² la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) peut désigner plusieurs délégués 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 de la SEC Suisse et ses adjoints sont désignés par la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse), 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 SEC Suisse et ses adjoints respectent les exigences de la procédure conventionnelle.

⁵ Le délégué SEC Suisse en titre a la faculté de prendre contact avec le secrétaire central pendant les heures de travail.

⁶ Le délégué SEC Suisse 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 SEC Suisse 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 SEC Suisse telles que bulletins d'information, brochures, etc.

⁸ Le délégué SEC Suisse 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 SEC Suisse en titre et ses adjoints ne peuvent pas être licenciés pour des motifs en relation avec leur activité de délégué; demeurent réservés les cas d'abus. Ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire central et la direction de l'entreprise.

Art. 3.7 Sphère confidentielle et secret des affaires

¹ la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) 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 Elle ne fait aucune déclaration officielle à ce sujet.

Protection des travailleurs

4

CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 4.1 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. Toutefois, en principe, un travailleur payé au mois le demeure en changeant d'employeur.

Art. 4.2 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. 4.3 Travail à temps partiel

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

Art. 4.4 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. 4.5 Location de services

¹ Les conditions énumérées ci-dessus (art. 4.4 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 service avec une entreprise locataire de service, l'employeur veille à faire garantir l'application des conditions de la convention collective de travail aux travailleurs concernés dans les domaines suivants: 13ème 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.

Art. 4.6 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.

EGALITE DANS LES RAPPORTS DE TRAVAIL

- Art. 5.1** 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. 5.2** 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. 5.3** Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

PROTECTION DE LA PERSONNALITE

Art. 6.1 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. 6.2 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. 6.3 Désignation et attributions d'une personne de confiance

¹ Dans les entreprises occupant plus de cinquante personnes, une personne de confiance est désignée 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 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.

³ 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 22.

⁴ 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. 6.4 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.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ET INTEGRATION DES HANDICAPES

Art. 7.1 Coordinateur de sécurité

¹ Dans l'esprit des dispositions légales régissant la responsabilité et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de protection de la santé au travail, et en concordance avec la Solution de branche des industries horlogère et microtechnique, l'entreprise désigne un coordinateur de sécurité. Toutefois, l'application de cette disposition est facultative pour l'entreprise non obligée par la directive 6508 de la Commission fédérale de sécurité au travail (CFST) et non affiliée à la Solution de branche susmentionnée.

² Le coordinateur de sécurité est désigné par la direction après consultation de la commission du personnel ou, s'il n'y a pas de commission du personnel, du délégué SEC Suisse; 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.

³ Le coordinateur de sécurité reçoit la formation nécessaire.

⁴ 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.7.2 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. 7.3 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. 7.4 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 SEC Suisse.

³ Si un secrétaire SEC Suisse 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.

PROTECTION DES DONNEES

- Art. 8.1** 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. 8.2** 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. 8.3** 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. 8.4** 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. 8.5** 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. 8.6** A la fin des rapports de travail, toutes les données que la loi n'oblige pas l'employeur à conserver seront détruites.

PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS

Art. 9.1 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. 9.2 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 30 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 2ème jusqu'à la 5ème année de service
- au cours des 180 premiers jours de maladie ou d'accident dès la 6ème année de service
- au cours des 720 premiers jours d'incapacité de travail dès la 10ème 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 720ème 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. 17.3.1

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

10

DUREE DU TRAVAIL

Art. 10.1 Horaire hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail est de 40 heures.

Art. 10.2 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. 10.3 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 SEC Suisse intéressés.

VACANCES PAYEES

Art. 11.1 Période de 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. 11.2 ci-dessous.

Art. 11.2 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 SEC Suisse.

Art. 11.3 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 et les apprentis 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 La semaine de sport dans le cadre de Jeunesse et Sports est prise sur les semaines de vacances susmentionnées.

⁴ La semaine de congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires, 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.

⁵ A sa demande, le travailleur a le droit de prendre trois semaines de vacances consécutives.

⁶ 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. 11.4 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 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. 11.5 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. 11.6 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 de dépassement provoquant une réduction de 1/12.

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. 11.7 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. 11.8 Jours fériés

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

Art. 11.9 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 de service n'est pas complète.

² Lors du départ et sauf entente préalable contraire, le droit aux vacances pour l'année réglementaire en cours sera bonifié en espèces.

Art. 11.10 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 CALCULEES EN DOUZIEMES**

selon articles 11.6 et 11.9

Exemple de calcul en douzièmes:

Droit annuel aux vacances		Droit pour un mois
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.—

Taux horaire = Fr. 25.70

Salaire journalier :

(40 h : 5 = 8 h.) = 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.—

JOURS FERIES PAYES

Art. 12.1 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.

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

Art. 12.2 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. 12.3 Un jour férié conventionnellement payé tombant dans une période de vacances ne peut être considéré comme jour de vacances.

Art. 12.4 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. 12.5 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 1/65ème du salaire brut total réalisé durant les trois mois précédant le jour férié.

Rémunération

13

COMPENSATION DU RENCHERISSEMENT

Les membres de la Société suisse des employés de commerce (SEC suisse) bénéficient de l'allocation de renchérissement applicable dans les entreprises en fonction d'accords conclus par la Convention patronale, les associations ou les entreprises et sur pied d'égalité avec l'ensemble des travailleurs.

TREIZIEME MOIS DE SALAIRE

- Art. 14.1** Les travailleurs soumis à la convention collective, y compris les travailleurs à domicile, reçoivent un 13ème mois de salaire.
- Art. 14.2** Les travailleurs reçoivent ce 13ème mois en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13ème mois est payé prorata temporis, seuls les mois complets comptant.
- Art. 14.3** Pour le calcul du 13ème 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. 14.4** En cas d'absence dans le courant de l'année, le 13ème mois est versé au prorata du salaire contractuellement payé.

Allocations
15

ALLOCATIONS FAMILIALES

- Art. 15.1** Les allocations familiales relèvent d'accords passés entre les parties contractantes.
- Art. 15.2** Le montant et les modalités d'application des allocations sont fixés de façon uniforme.
- Art. 15.3** ¹ Les allocations sont fixées comme suit:
- allocation de ménage: Fr. 60.– par mois;
 - allocation pour enfant (en Suisse et à l'étranger): Fr. 200.– par mois et par enfant;
 - allocation de formation professionnelle: Fr. 250.– par mois, servie jusqu'à 25 ans révolus;
 - allocation de naissance: Fr. 1000.–.
- ² Les dispositions fédérales et cantonales plus favorables restent réservées.
- Art. 15.4** 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.

**PARTICIPATION PATRONALE A
L'ASSURANCE POUR FRAIS DE TRAITEMENT**

- Art. 16** ¹ Le travailleur assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que les frais d'hospitalisation a droit à une participation patronale de Fr. 130.– 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. 130.– par mois.

Rémunération en cas d'absences

17

MALADIE ET ACCIDENT

Art. 17.1 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. 17.2 Traitements ambulatoires

¹ Les absences provoquées par un traitement médical ambulatoire ou par un don du sang sont traitées selon l'art 17.1 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. 17.1 al. 1 et 2.

Art. 17.3 Salaire en cas de maladie et accident

Art. 17.3.1 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. 17.3.2 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, 13ème 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. 17.3.1 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. 17.3.1 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. 17.3.3 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, 13ème mois compris et partant dès le jour qui suit l'expiration du droit au salaire selon l'art. 17.3.1 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. 17.3.4 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, 13ème 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 2ème 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, 13ème 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. 17.3.5 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 Les employeurs doivent procéder à un contrôle périodique du paiement des cotisations de chaque travailleur à une assurance perte de gain.

³ La preuve de l'assurance perte de gain doit être faite par le travailleur.

⁴ Le travailleur qui résilie son assurance perte de gain doit en informer immédiatement son employeur.

Art. 17.4 Champ d'application

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

PROTECTION DE LA MATERNITE ET DE LA FAMILLE

Art. 18.1 Protection de la maternité et adoption

Art. 18.1.1 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. 18.1.2 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.

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. 18.1.3 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.

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. 18.2 Protection de la famille

Art. 18.2.1 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 soeurs 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. 11.6 al. 1 de l'accord sur les vacances payées.

Art. 18.2.2 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. 18.2.3 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. 18.3 Champ d'application

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

SERVICE MILITAIRE SUISSE

Art. 19.1 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^{ème} jour.
- Recrues mariées et célibataires avec charge de famille: 100% du salaire pour les 30 premiers jours, 80% dès le 31^{ème} jour.

Cours de répétition

- 100% du salaire.

Art. 19.2 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. 19.3 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. 19.4 L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord s'applique également aux apprentis.

ABSENCES JUSTIFIEES**Art. 20.1 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: trois jours pour le père, quatre jours dès la naissance d'un 2ème enfant, ces trois ou quatre 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. 20.2 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. 20.3 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, 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. 21.1 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. 21.2 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.

L'entreprise: _____ à: _____ délivre la présente

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	Durée	Terminé le	Certificat/attestation	Description de l'activité
			<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
			<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
			<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	

Lieu: _____ Date: _____ Signature: _____

COURS ET CONGES DE FORMATION EN LEGISLATION SOCIALE

Art. 22.1 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. 22.2).

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. 22.3.

Art. 22.2 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 SEC Suisse;
- 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. 22.1 al. 2.

² La commission paritaire prévue à l'art. 22.3 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. 22.3 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. 22.4 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. 22.1 al. 2 ne doit pas être un empêchement pour les travailleurs de participer aux cours organisés par la SEC Suisse 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. 22.5 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.

RETRAITE MODULEE ET RENTE-PONT AVS

Art. 23.1 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 six mois avant qu'il n'en bénéficie. Si des circonstances exceptionnelles ne permettent pas d'y donner suite, le travailleur peut faire intervenir la SEC Suisse pour ouvrir une négociation avec l'entreprise et les secrétaires patronal et SEC Suisse intéressés.

² La retraite modulée permet au travailleur de réduire son horaire personnel de travail jusqu'à 20%.

³ La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.

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. 23.2 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. 23.2.1, 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 et 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. 23.2.5.

⁷ Le financement est à la charge de l'employeur.

Statuts particuliers

24

STATUT DES APPRENTIS

Art. 24.1 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. 24.2 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 11; maladie et accident: accord 17; protection de la maternité et de la famille: accord 18; service militaire: accord 19).

Art. 24.3 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. 24.4 Rémunération

¹ La rémunération des apprentis est mensuelle.

² Les taux minima, tout compris, sont les suivants par rapport au salaire mensuel moyen horloger:

1ère 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. 24.4 al. 2 doivent être atteintes.

Art. 24.5 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. 24.6 Journées d'étude

¹ La commission paritaire instituée par l'art. 24.7 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. 24.7 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. 24.8 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. 24.9 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.

STATUT DES CADRES

Art. 25.1 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. 25.2 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. 25.3 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. 25.4 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. 25.5 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. 25.6 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.