A woman with blonde hair tied back, wearing a blue hard hat and safety glasses, is looking intently at a document she is holding. She is wearing a light-colored button-down shirt. The background is a blurred industrial setting with machinery and overhead lights.

Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

Durée de validité du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2023



ASM

Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)

Pfingstweidstrasse 102, case postale, 8037 Zurich

Tél. +41 44 384 41 11

E-mail: arbeitgeber@swissmem.ch

Internet: www.swissmem.ch



Employés Suisse

(Fédération d'associations d'employés suisses)

Martin Disteli-Strasse 9, case postale 234, 4601 Olten

Tél. +41 44 360 11 11, Fax +41 44 360 11 12

E-mail: info@employes.ch

Internet: www.employes.ch



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Unia

Syndicat Unia

Weltpoststrasse 20, case postale 272, 3000 Berne 15

Tél. +41 31 350 21 11, Fax +41 31 350 22 55

E-mail: info@unia.ch

Internet: www.unia.ch



Syna

Syna – le syndicat

Secrétariat central, Römerstrasse 7, case postale, 4601 Olten

Tél. +41 44 279 71 71, Fax +41 44 279 71 72

E-mail: info@syna.ch

Internet: www.syna.ch

**société des employés
de commerce**

SEC

Société des employés de commerce

Hans-Huber-Strasse 4, case postale 1853, 8027 Zurich

Tél. +41 44 283 45 45, Fax +41 44 283 45 65

E-mail: info@secsuisse.ch

Internet: www.secsuisse.ch



ASC

Association suisse des cadres

Schaffhauserstrasse 2, case postale, 8042 Zurich

Tél. +41 43 300 50 50

E-mail: info@sko.ch

Internet: www.sko.ch



LES PARTENAIRES SOCIAUX DE
L'INDUSTRIE DES MACHINES, DES
EQUIPEMENTS ELECTRIQUES ET
DES METAUX

www.partenaires.ch

Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

Durée de validité du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2023

Traduction: En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

Table des matières	4
Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	6
Préambule	7
Principes généraux	8
Conditions conventionnelles de travail	20
Salaire pour les vacances et les absences en période de travail à horaire réduit	45
Collaboration des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise	47
Mesures pour le maintien des emplois et en cas de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels	57
Formation et perfectionnement professionnels	61
Dispositions transitoires et entrée en vigueur	65
Annexes à la Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	69
Index	76

Principes généraux	8
Art. 1 Champ d'application	8
Art. 2 Paix du travail et solution des conflits	8
Art. 3 Liberté de coalition	8
Art. 4 Contributions de solidarité	9
Art. 5 Contributions de formation continue	11
Art. 6 Représentations des travailleurs	13
Art. 7 Collaboration au sein de l'entreprise	13
Art. 8 Collaboration entre les parties contractantes	14
Art. 9 Collaboration entre entreprises et parties contractantes	17
Art. 10 Procédure en cas de divergence d'opinions	17
Art. 11 Relations avec d'autres accords	19
Conditions conventionnelles de travail	20
Art. 12 Durée du travail	20
Art. 13 Vacances	24
Art. 14 Jours fériés	26
Art. 15 Salaire	26
Art. 16 Indemnité de fin d'année (13 ^{ème} mois)	32
Art. 17 Allocations pour enfants	32
Art. 18 Maladie, accident, maternité et paternité	33
Art. 19 Indemnisation du service militaire	35
Art. 20 Paiement du salaire en cas d'autres absences	37
Art. 21 Fonctions publiques et activités d'expertes ou d'experts	37
Art. 22 Formation continue	38
Art. 23 Congé et prise en charge des frais pour la formation professionnelle continue	38
Art. 24 Congé pour des activités des associations	39
Art. 25 Promotion des collaborateurs dans l'industrie MEM	40
Art. 26 Compatibilité entre profession et vie privée	42
Art. 27 Protection de la santé et sécurité au travail	43
Art. 28 Protection de la personnalité	43
Art. 29 Systèmes d'information et de surveillance du personnel	44
Art. 30 Les entreprises dans l'Etat et la société	44
Art. 31 Prévoyance en faveur du personnel	44
Salaire pour les vacances et les absences tombant en période de travail à horaire réduit	45
Art. 32 Salaire pour les vacances	45
Art. 33 Contribution de l'entreprise pour les absences payées	45
Art. 34 Suppression de la contribution de l'entreprise	46
Art. 35 Calcul de l'indemnité de fin d'année en cas de chômage partiel	46

Collaboration des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise	47
Art. 36 Buts de la collaboration	47
Art. 37 Collaboration dans la sphère individuelle de travail	47
Art. 38 Représentations des travailleurs	47
Art. 39 Commissions chargées de tâches particulières	56
Mesures pour le maintien des emplois et en cas de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels	57
Art. 40 Principes	57
Art. 41 Collaboration avec la représentation des travailleurs en cas de menace sur les emplois	57
Art. 42 Information et consultation de la représentation des travailleurs en cas de transfert d'entreprise	57
Art. 43 Consultation de la représentation des travailleurs en cas de licenciement d'un nombre important de personnes ou en cas de licenciement collectif (article 335d CO)	58
Art. 44 Information sur les licenciements	59
Art. 45 Mesures pour éviter ou atténuer les rigueurs en cas de licenciements	59
Art. 46 Négociations sur les conséquences	60
Formation et perfectionnement professionnels	61
Art. 47 Principe	61
Art. 48 Formation professionnelle initiale/Formation continue	61
Art. 49 Commission paritaire pour la formation et le perfectionnement professionnels	62
Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: deuxième formation pour adultes	62
Art. 51 Fondation «Centre de formation esg»	63
Art. 52 Formation paritaire des représentantes et des représentants des travailleurs	64
Art. 53 Organisations paritaires d'examens	64
Dispositions transitoires et entrée en vigueur	65
Art. 54 Fondements de cette CCT	65
Art. 55 Réglementation de la durée du travail	65
Art. 56 Adaptation de la durée du travail	65
Art. 57 Dérogations aux conditions conventionnelles de travail	65
Art. 58 Entrée en vigueur	68
Annexes à la Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	69
Annexe 1 Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)	69
Annexe 2 Etablissement d'attestations CCT	74

Durée de validité du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2023

entre l'

ASM

Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)

et les associations de travailleurs suivantes:

Employés Suisse

(Fédération d'associations d'employés suisses)

Unia

Syndicat Unia

Syna

Syna – le syndicat

SEC

(Société des employés de commerce)

ASC

Association suisse des cadres

ci-après «les parties contractantes»

La convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT, appelée aussi «Convention dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux») a pour but de contribuer au développement de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux et à l'intérêt du personnel et des employeurs.

Elle est régie par le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques.

Par cette CCT, les parties contractantes entendent:

- approfondir la collaboration entre le personnel et les employeurs ainsi qu'entre leurs associations en renforçant la participation des travailleurs dans l'entreprise et en réglant les droits des parties contractantes en matière de conseils, de consultation et de négociation
- convenir des droits et des devoirs modernes relatifs au contrat de travail
- promouvoir le développement social et économique de la branche dans le respect de l'environnement
- maintenir la compétitivité de la place industrielle suisse dans une économie sociale de marché en encourageant les innovations et une organisation moderne du travail
- régler par une procédure appropriée leurs divergences d'opinions
- sauvegarder la paix du travail.

Art. 1 Champ d'application

- 1 La CCT s'applique à toutes les personnes occupées en Suisse, quel que soit leur taux d'activité, avec un contrat de durée déterminée ou indéterminée, par les entreprises membres de l'ASM.
- 1^{bis} Les annexes 1 et 2 font partie intégrante de la CCT. En particulier, les dispositions concernant la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail figurant à l'annexe 1 prévalent sur les dispositions pertinentes de la CCT.
- 2 En principe, tous les travailleuses et travailleurs au sens de la loi sur le travail, indépendamment de leur position et de leur fonction, doivent être soumis à la CCT, mais son application aux employées et employés supérieurs est réglée dans les entreprises, à l'exception des dispositions relatives à la participation.
- 2^{bis} L'annexe 1 REDT s'applique aux employées et employés supérieurs qui ont convenu avec l'employeur de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail.
- 3 Le personnel à domicile, les auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas 3 mois, les stagiaires et le personnel d'entreprises de travail temporaire ne sont pas soumis à la CCT, mais les dispositions de celle-ci devraient leur être appliquées par analogie.
- 4 Sont applicables aux apprenties et apprentis l'article 13.1 al. 2 et 3, les articles 36 à 39 et 48.1. Les autres dispositions devraient être appliquées par analogie, mais les apprenties et apprentis ne sont pas soumis à la CCT.
- 5 Les parties contractantes seront informées sur les entreprises quittant l'ASM.

Art. 2 Paix du travail et solution des conflits

- 1 Les parties contractantes reconnaissent la valeur de la paix du travail et s'engagent à la respecter de manière intégrale et à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils la respectent. Toutes mesures de combat sont par conséquent exclues, même pour des questions non réglées par la CCT.
- 2 Cette obligation de respecter la paix absolue du travail vaut également à titre individuel pour les travailleuses et les travailleurs et les employeurs.
- 3 Les divergences d'opinions et les conflits doivent être réglés conformément aux dispositions de la CCT (article 10.2 divergences d'opinions au sein de l'entreprise, article 10.3 divergences d'opinions entre les parties contractantes).

Art. 3 Liberté de coalition

La liberté de coalition est garantie de part et d'autre.

Art. 4 Contributions de solidarité

- 1 Les personnes soumises à la CCT, travaillant au moins 12 heures par semaine et n'étant affiliées à aucune association de travailleurs acquittent une contribution de solidarité.
- 2 Pour des raisons administratives, un montant équivalant à la contribution de solidarité sera également retenu sur le salaire des membres d'associations de travailleurs signataires de la CCT.
- 3 La contribution de solidarité, d'un montant de CHF 5 par mois, ou CHF 60 par année, est déduite chaque mois du salaire. Dans la mesure où l'évolution financière du fonds des contributions de solidarité, la contribution de solidarité pourra être augmentée jusqu'à CHF 7 par mois au maximum par un accord entre les parties contractantes.
- 4 Les parties contractantes gèrent un fonds pour l'administration des contributions de solidarité. Le fonds finance en particulier:
 - le remboursement aux membres des associations de travailleurs contractantes
 - les subventions aux membres des associations de travailleurs contractantes pour les décharger partiellement de leurs cotisations de membres
 - les contributions aux associations de travailleurs contractantes à leurs frais d'application de la CCT
 - les contributions aux associations de travailleurs contractantes à leurs frais pour la mise en place de nouveaux projets communs ou de nouvelles structures communes (tels que la MEM-Passerelle 4.0)
 - les contributions à la formation paritaire des représentantes et des représentants des travailleurs au sein des entreprises (AAA)
 - la publication de la CCT
 - les documents destinés à l'information des apprentis sur la CCT.
- 5 Le fonds est constitué en tant qu'association (art. 60 ss CC). L'assemblée générale et le comité exécutif sont composés de max. 2 délégués par association de travailleurs contractante et max. 5 délégués de l'ASM. Indépendamment du nombre de délégués, les droits de vote suivants s'appliquent à l'assemblée générale et au bureau exécutif: 1 voix par membre des associations de travailleurs contractantes (total de 5 voix), 5 voix ASM. L'assemblée générale et le bureau exécutif atteignent le quorum si un total de 5 membres, y compris l'ASM, sont représentés. Les résolutions à l'assemblée générale et au conseil sont généralement adoptées avec le quorum d'une majorité des $\frac{2}{3}$, ce qui signifie que les deux tiers des votes présents doivent être approuvés tant du côté des employés que du côté des employeurs.

Pour les décisions suivantes, l'unanimité est absolument nécessaire:

- adoption et modification des statuts
- adoption et modification de tout règlement
- dérogations aux statuts ou aux règlements dans des cas individuels

- décisions concernant la structure des attestations de contribution de solidarité
- choix de l'administration du fonds
- élection de l'organe de révision
- contrôle particulier (la partie contractante concernée s'abstiendra de voter)
un contrôle particulier est possible sous condition d'indices concrets de:
 - administration/gestion du fonds non conforme aux statuts/règlements
 - non-respect des décisions statutaires/réglementaires concernant le montant des contributions des membres des associations de travailleurs contractantes
 - défaut des attestations d'affiliation
 - défaut des preuves du versement effectif des contributions des membres
 - non-remboursement aux membres des associations de travailleurs contractantes
 - non-respect des dispositions statutaires/réglementaires concernant la charge nette et la charge totale ainsi que la vérification des subventions et remboursements totaux par membre des associations de travailleurs contractantes
 - suspicion d'actes délictuels
- transferts d'actifs du fonds aux parties contractantes concernées par un contrôle particulier aussi longtemps que le contrôle particulier n'est pas terminé
- transferts aux parties contractantes, aussi longtemps que les lacunes qui ont donné lieu à des plaintes lors d'un contrôle particulier ou d'une vérification ordinaire ne sont pas comblées (l'instance responsable du contrôle ou de la révision doit confirmer que le défaut constaté a été corrigé)
- limitation des éléments à examiner lors d'un contrôle particulier
- mandats de différentes parties contractantes ou de tierces parties ayant des tâches particulières
- décision sur la dissolution de l'association
- décision sur l'affectation d'un éventuel produit de la liquidation.

Toute autre résolution ne requiert pas l'unanimité, mais le quorum par double majorité des $\frac{2}{3}$. Cela concerne notamment les résolutions suivantes:

- libération du paiement des remboursements aux membres des associations de travailleurs contractantes (après confirmation de son exactitude de la part de la société d'audit indépendante)
- libération du paiement des subventions aux membres des associations de travailleurs contractantes pour les décharger partiellement de leurs cotisations de membres (après confirmation de son exactitude de la part de la société d'audit indépendante)

- libération du paiement de la somme forfaitaire pour la gestion des activités du fonds relevant de l'administration du fonds
 - libération du paiement des contributions aux organisations de travailleurs à leurs frais d'application de la CCT
 - libération du paiement des contributions à la formation des représentantes et les représentants des travailleurs
 - publication de la CCT
 - documents destinés à l'information des apprentis sur la CCT.
- ⁶ L'application administrative sera réglée par les statuts de l'association ou par le règlement.

Art. 5 Contributions de formation continue

- ¹ Les personnes soumises à la CCT travaillant au moins 12 heures par semaine et les employeurs acquittent une contribution de formation continue.
- ² La contribution de formation continue se monte à CHF 2 par mois, ou CHF 24 par année. Les employeurs d'une part, les travailleuses et les travailleurs d'autre part en paient chacun la moitié. La part des travailleuses et des travailleurs est déduite de leur salaire.
- ³ Les parties contractantes gèrent un fonds pour l'administration des contributions de formation continue. Ce fonds peut être alimenté par des contributions des parties contractantes ou par d'autres versements.

Le fonds finance en particulier:

- les contributions aux institutions et activités de formation communes des parties contractantes
- les contributions aux organisations des parties contractantes chargées des examens
- les contributions aux actions communes de formation continue des parties contractantes
- les contributions aux brochures communes d'information et de formation continue
- les contributions aux frais pour la mise en place d'instruments et structures aptes à soutenir la formation continue et à préserver l'employabilité des travailleuses et des travailleurs des entreprises affiliées à l'ASM
- les contributions pour la mise à l'essai de tels instruments et structures (projets pilotes)
- les contributions de formation continue aux parties contractantes conformément aux statuts de l'association se basant sur la preuve des fins susmentionnés.

⁴ Le fonds est constitué en tant qu'association (art. 60 ss CC). L'assemblée générale et le comité exécutif sont composés de max. 2 délégués par association de travailleurs contractante et max. 5 délégués de l'ASM. Indépendamment du nombre de délégués, les droits de vote suivants s'appliquent à l'assemblée générale et au bureau exécutif: 1 voix par membre des associations de travailleurs contractantes (total de 5 voix), 5 voix ASM. L'assemblée générale et le bureau exécutif ont le quorum si un total de 5 membres, y compris l'ASM, sont représentés. Les résolutions à l'assemblée générale et au conseil sont généralement adoptées avec le quorum d'une majorité des $\frac{2}{3}$, ce qui signifie que les deux tiers des votes présents doivent être approuvés tant du côté des employés que du côté des employeurs.

Pour les décisions suivantes, l'unanimité est absolument nécessaire:

- adoption et modification des statuts
- adoption et modification de tout règlement
- dérogations aux statuts ou aux règlements dans des cas individuels
- choix de l'administration du fonds
- l'élection de l'organe de révision
- contrôle particulier (la partie contractante concernée s'abstiendra de voter)
- transferts d'actifs du fonds aux parties contractantes concernées par un contrôle particulier aussi longtemps que le contrôle particulier n'est pas terminé
- transferts aux parties contractantes, aussi longtemps que les lacunes qui ont donné lieu à des plaintes lors d'un contrôle particulier ou d'une vérification ordinaire ne sont pas comblées (l'instance responsable du contrôle ou de la révision doit confirmer que le défaut constaté a été corrigé)
- limitation des éléments à examiner lors d'un contrôle particulier
- mandats de différentes parties contractantes ou de tierces parties ayant des tâches particulières
- décision sur la dissolution de l'association
- décision sur l'affectation d'un éventuel produit de la liquidation.

Notamment les résolutions suivantes ne requièrent pas l'unanimité, mais le quorum par double majorité des $\frac{2}{3}$:

- libération du paiement des contributions annuelles de formation continue aux parties contractantes
- libération du paiement de la somme forfaitaire pour la gestion des activités du fonds relevant de l'administration du fonds.

⁵ L'application administrative sera réglée par les statuts de l'association ou par le règlement.

Art. 6 Représentations des travailleurs

- 1 Pour promouvoir une collaboration saine et loyale, ainsi que pour renforcer et exécuter les dispositions de la CCT, des représentations des travailleurs sont élues dans les entreprises.
- 2 Les membres des représentations des travailleurs jouissent d'une position de confiance particulière et ne doivent pas être désavantagés par l'exercice régulier de leur fonction pendant et après leur mandat. Cela est aussi valable pour toutes les personnes qui se portent candidates à une élection dans une représentation des travailleurs. La direction et la représentation des travailleurs coopèrent selon le principe de la bonne foi.
- 3 Ces représentations des travailleurs (commission d'entreprise, représentation des employés, représentation des cadres, porte-parole du personnel, comité d'entreprise, etc.) sont légitimées à défendre vis-à-vis de l'entreprise l'ensemble des intérêts de toutes les personnes qu'elles représentent, en tenant compte également des préoccupations des apprenties et des apprentis.
- 4 Chaque représentation des travailleurs peut engager et poursuivre pour elle-même la procédure en cas de divergence d'opinions prévue à l'article 10.
- 5 Le personnel et les employeurs fixent d'un commun accord au sein de chaque entreprise le nombre, le genre et les secteurs d'activité des représentations des travailleurs.
- 6 Si plusieurs représentations des travailleurs existent au sein d'une entreprise, elles doivent être traitées de manière égale dans l'exercice de leurs fonctions.
- 7 La constitution, les compétences et l'activité des représentations des travailleurs sont réglées dans les dispositions sur la collaboration des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise.
- 8 A défaut de représentation des travailleurs dans l'entreprise, les droits particuliers de négociation et de recours aux associations accordés à la représentation des travailleurs par la CCT peuvent être exercés par la majorité des personnes concernées.

Art. 7 Collaboration au sein de l'entreprise

- 1 La collaboration au sein de l'entreprise implique une information ouverte, complète et donnée suffisamment tôt entre la direction, les cadres et le personnel. La direction et le personnel s'informent réciproquement sur toutes les questions importantes relatives au travail, à la place de travail, à l'organisation du travail et aux conditions de travail.

La direction veille à informer les cadres de façon complète, selon leur niveau hiérarchique et à temps, pour que l'entreprise soit dirigée de manière optimale.

- ² Des problèmes de portée générale concernant l'ensemble ou une partie des personnes soumises à la CCT et qui ont trait aux relations de travail seront traités en premier lieu dans l'entreprise entre la représentation des travailleurs compétente et la direction.
- ³ Les requêtes personnelles sont traitées par la voie de service. La travailleuse ou le travailleur peut toutefois solliciter l'appui de la représentation des travailleurs compétente. Demeure réservée la compétence des tribunaux civils en cas de litiges relatifs à des prétentions individuelles découlant des rapports de travail.

Art. 8 Collaboration entre les parties contractantes

Art. 8.1 Principe

Les parties contractantes s'engagent, conformément au but de la CCT et dans l'intérêt de la place industrielle et intellectuelle suisse, à collaborer en respectant le principe de la bonne foi. Les parties contractantes analysent des questions d'intérêt commun, créent des institutions communes, entreprennent des actions et s'engagent en particulier à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils respectent la CCT. Elles recourent si nécessaire aux moyens statutaires et légaux.

Art. 8.2 Commissions communes

Les parties contractantes peuvent constituer de cas en cas ou de façon permanente des commissions communes pour traiter des problèmes tels que:

- questions relatives à la place industrielle suisse, à la politique économique, monétaire et sociale
- formation et perfectionnement
- questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes
- migrations
- hygiène et sécurité au travail
- aménagement du travail et de la technique
- questions relatives à l'environnement
- sensibilisation au partenariat social.

Art. 8.3 Echange d'expériences et d'opinions

Les parties contractantes se rencontrent en règle générale deux fois par année pour un échange d'expériences et d'opinions sur des questions économiques générales, les problèmes spécifiques de la branche et l'application de la CCT.

Art. 8.4 Collaboration dans la politique économique, monétaire et sociale

- 1 Les parties contractantes renforcent en commun la place industrielle suisse dans le but de soutenir durablement des emplois progressistes dans l'industrie, et en particulier d'encourager la formation professionnelle duale. Des questions et des modèles relatifs à l'emploi et à des mesures à caractère préventif, ainsi que des questions en relation avec la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, en particulier concernant la sous-enchère salariale seront discutés.
- 2 Les parties contractantes peuvent convenir d'une démarche commune vis-à-vis des autorités et du public. Elles s'engagent à ne rendre publique leur propre prise de position qu'après la conclusion des pourparlers; en cas d'empêchement pour des raisons de temps, elles le communiquent sans retard aux autres parties contractantes avec une brève explication.
- 3 Dans la mesure où toutes les parties contractantes ne sont pas unanimes, l'ASM peut mener des actions politiques communes avec une ou plusieurs parties contractantes.

Art. 8.5 Collaboration dans le domaine de l'environnement

- 1 Les parties contractantes encouragent en commun une politique de l'environnement dans laquelle écologie et économie se complètent harmonieusement au sein de l'entreprise, en tenant compte de l'eurocompatibilité et de la situation concurrentielle.
- 2 Les employeurs et le personnel devront être motivés dans la même mesure pour des améliorations écologiques dans l'entreprise visant à promouvoir une utilisation efficace des ressources naturelles et une restriction des émissions et des risques.
- 3 Les employeurs et le personnel s'engagent activement en faveur d'une recherche, d'une fabrication, d'une distribution, d'un recyclage et d'une élimination de leurs produits conformes à l'économie de marché, socialement acceptables et respectant l'environnement. La représentation des travailleurs sera informée annuellement sur les efforts faits dans ce domaine.

Art. 8.6 Egalité des chances et de salaires entre femmes et hommes

- 1 Les parties contractantes soutiennent la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les entreprises. Elles s'engagent dans tous les domaines pour l'égalité des chances et pour empêcher toute discrimination en raison du sexe, de l'âge, de la nationalité, de la religion et de l'orientation sexuelle.
- 2 Selon la loi sur l'égalité, les travailleuses et les travailleurs ne doivent pas être discriminés, ni directement ni indirectement, en raison de leur sexe.

Si la représentation des travailleurs soupçonne un non-respect de l'interdiction de discrimination, elle peut exiger de la direction un examen des faits et un entretien sur d'éventuelles mesures nécessaires de correction. Si un travailleur se sent discriminé individuellement, il peut faire appel à la représentation des travailleurs pour examen. Les litiges seront portés devant les tribunaux civils.

- ³ Les parties contractantes élaborent ensemble des indications et des recommandations à l'intention des entreprises pour la promotion particulière du développement professionnel des femmes. Elles forment à cet effet une commission commune selon l'article 8.2.

Art. 8.7 **Egalité de traitement et intégration des travailleurs étrangers**

Les parties contractantes soutiennent l'égalité de traitement et l'intégration des travailleurs étrangers dans l'entreprise à tous les niveaux. Elles élaborent ensemble à cet effet des indications et des recommandations à l'intention des entreprises.

Art. 8.8 **Nouveautés au cours de la durée de validité de la CCT**

- ¹ Si, au cours de la durée de validité de la CCT, l'une des parties estime nécessaire de préciser la CCT, de la modifier ou de la compléter sur une question importante, les deux parties s'engagent à étudier et à rechercher une solution selon le principe de la bonne foi.
- ² Aussi longtemps qu'aucune entente ou solution n'a été trouvée, les dispositions en vigueur restent valables.

Art. 8.9 **Relations entre l'ASM et les associations de travailleurs**

- ¹ Les associations de travailleurs assument de manière autonome leurs droits et obligations vis-à-vis de l'ASM. Elles peuvent débattre seules avec l'ASM de leurs demandes et revendications. Elles peuvent également conclure des accords particuliers découlant des dispositions de la CCT.
- ² L'ASM peut conclure avec une ou plusieurs parties contractantes des accords particuliers relatifs à des actions entre partenaires et gérer à cet effet des fonds particuliers.

Art. 8.10 **Procédés innovateurs**

- ¹ Les parties contractantes reconnaissent que le développement et l'introduction de procédés innovateurs, de même que l'aménagement du travail dans les entreprises, sont des thèmes importants qui doivent faire l'objet d'une franche collaboration.

- 2 Les interactions entre l'organisation, la technique et le personnel sont un processus dynamique à réaliser avec la plus grande participation possible de toutes les personnes concernées.
- 3 La direction informe à temps le personnel et sa représentation sur les développements importants les concernant liés à l'évolution technique ou organisationnelle des structures et leur donne l'occasion de se prononcer.
- 4 Le personnel et sa représentation sont autant que possible appelés à participer, ainsi qu'à recueillir et transmettre les demandes du personnel en ce qui concerne les procédés innovateurs. A cet effet, il pourra aussi être formé des commissions particulières au sens de l'article 39, composées de membres de la représentation des travailleurs et de personnel particulièrement qualifié; des travailleuses et des travailleurs compétents pourront aussi être appelés à collaborer à des projets.

Art. 9 Collaboration entre entreprises et parties contractantes

- 1 Les parties contractantes encouragent une information réciproque et des contacts entre les entreprises et les représentantes ou les représentants locaux des associations de travailleurs.
- 2 La représentation des travailleurs peut recourir aux conseils de représentantes ou représentants des associations de travailleurs ou d'autres personnes qui ont sa confiance et les faire participer à ses séances.
- 3 Si des expertes ou experts externes participent sur mandat de la direction à un groupe de travail interne concernant des questions de systèmes de salaires ou de temps de travail, la représentation des travailleurs peut de son côté faire appel pour ce groupe de travail aux conseils d'une représentante ou d'un représentant d'une association. La participation est laissée à l'appréciation des associations sollicitées.
- 4 Pour des questions importantes, la représentation des travailleurs et la direction peuvent, d'un commun accord, faire appel à des représentantes ou représentants d'associations pour consultation lors de séances communes. La participation est laissée à l'appréciation des associations sollicitées.
- 5 Les contacts et conseils au sens des al. 1, 3 et 4 n'ont aucun caractère de négociation, à moins que la direction et la représentation des travailleurs n'en conviennent autrement, et ne préjugent pas de la procédure relative au traitement des problèmes internes.

Art. 10 Procédure en cas de divergence d'opinions

Art. 10.1 Principe

Le recours à la procédure en cas de divergence d'opinions est un droit légitime.

Art. 10.2 Au sein de l'entreprise

- ¹ Lorsque aucune entente n'intervient lors de négociations entre une représentation des travailleurs et la direction, elles peuvent chacune faire appel aux parties contractantes pour examiner et négocier les cas suivants (instances conventionnelles):

 - modifications générales des salaires
 - modification de la durée normale du travail, sous réserve de l'article 12.4 al. 4
 - introduction et application de systèmes de qualification du travail et de salaires au rendement
 - interprétation et application de la CCT, sous réserve d'autres dispositions.
- ² En cas de fermeture d'entreprise ou de licenciements d'un nombre important de personnes, la représentation des travailleurs a le droit de faire appel immédiatement aux parties contractantes, sans négociations internes préalables, pour négocier les conséquences de telles mesures pour le personnel.

Art. 10.3 Entre les parties contractantes

- ¹ Si une partie contractante prétend:

 - qu'il y a divergence d'opinions avec une autre partie contractante quant à l'interprétation de la CCT dont la portée dépasse une seule entreprise ou
 - qu'il y a violation de la CCT par une autre partie contractante

les parties principalement concernées par cette affaire tenteront de s'entendre.
- ² Les parties contractantes qui ne sont pas directement concernées par l'affaire seront informées et pourront participer à la procédure si elles prouvent qu'elles y ont un intérêt déterminant.

Art. 10.4 Procédure d'arbitrage

- ¹ Si les parties contractantes n'aboutissent à aucune entente dans les cas prévus aux articles 10.2 et 10.3, chacune d'entre elles peut soumettre le litige à un tribunal arbitral. Celui-ci peut faire une proposition de conciliation avant de prononcer un jugement. La sentence du tribunal arbitral est sans appel.
- ² Le tribunal arbitral est formé d'un président ou d'une présidente et de deux membres. Les parties désignent d'un commun accord le président ou la présidente. Les parties à la procédure, du côté patronal et du côté des travailleurs, désignent chacune un membre dans les 10 jours, faute de quoi le président ou la présidente procédera à la nomination.

- ³ Le siège de l'arbitrage est fixé par les parties à la procédure. La procédure, pour autant que les parties n'en décident pas autrement de cas en cas, est celle prévue par les dispositions correspondantes du CPC. La procédure doit être menée le plus rapidement possible.
- ⁴ Les frais de procédure sont supportés par moitié par chacune des parties, quelle qu'en soit l'issue.
- ⁵ Avant la sentence arbitrale, toute controverse en public est à éviter.

Art. 10.5 Cas particuliers

Pour des cas particuliers ne tombant pas sous les articles 10.2 et 10.3, d'entente entre la représentation des travailleurs et la direction, il peut être fait appel aux parties contractantes pour examen et médiation. Si aucune entente n'intervient, elles peuvent d'un commun accord soumettre le cas à un tribunal arbitral.

Art. 10.6 Parties à la procédure

- ¹ Prennent part à la procédure en cas de divergence d'opinions, du côté des travailleurs, les parties contractantes appelées par la représentation des travailleurs.
- ² S'il y a plusieurs domaines de représentation, une autre partie contractante peut prendre part à la procédure à la demande d'une minorité de la représentation des travailleurs.
- ³ S'il n'y a qu'un domaine de représentation, peuvent prendre part à la procédure, du côté des travailleurs, les parties contractantes faisant preuve d'un intérêt déterminant à l'affaire et d'une représentativité suffisante.
- ⁴ Les parties contractantes ne prenant pas part à la procédure ont le droit d'être informées sur la cause, si elles le demandent.
- ⁵ Une participation plus étendue à la procédure en cas de divergence d'opinions peut être réglée de façon permanente ou de cas en cas par des accords particuliers entre les parties contractantes.
- ⁶ Pour le surplus, les parties contractantes assument leurs droits et obligations de manière autonome.

Art. 11 Relations avec d'autres accords

Cette CCT l'emporte sur les autres conventions collectives de travail locales ou régionales conclues par les parties contractantes ou leurs sections.

Art. 12 Durée du travail

Art. 12.1 Durée annuelle normale du travail

- ¹ Pour le personnel à plein temps, la durée annuelle normale du travail est de 2080 heures au maximum (52x40 heures), sans les pauses. La période de décompte de 12 mois peut différer de l'année civile.
- ² Pour les vacances, les jours fériés tombant sur un jour ouvrable ainsi que pour les absences payées, il sera décompté 8 heures par jour de travail.
- ³ La durée annuelle du travail doit permettre d'éviter de faire des heures et du travail supplémentaires.
- ⁴ L'aménagement du temps de travail doit être réglé de manière transparente pour les travailleurs et tenir compte de leurs besoins de planification dans le cadre des possibilités de l'entreprise. Il est recommandé aux entreprises d'aménager le temps de travail de sorte qu'il puisse être recouru aux transports publics ou à des communautés de transport et qu'il puisse être tenu compte des circonstances personnelles des travailleurs.

Art. 12.2 Mise en application dans l'entreprise

Pour la mise en application dans l'entreprise de la durée annuelle normale du travail, les conditions-cadres suivantes sont applicables:

- a) La durée hebdomadaire maximum du travail est de 45 heures selon la loi sur le travail. Les heures allant au-delà sont des heures de travail supplémentaire; selon la loi sur le travail, il peut en être accompli 170 au maximum par année. Ces heures doivent être enregistrées séparément et peuvent être compensées à la demande des travailleurs.
- b) Pour le personnel à plein temps, il sera comptabilisé au moins 5 heures par jour de travail.
- c) Le salaire est constant, indépendamment des variations de la durée du travail.
- d) 200 heures en plus au maximum peuvent être reportées d'une année à l'autre. Ces 200 heures en plus au maximum sont en principe compensées par un temps libre de durée égale, l'employeur décide de la période de compensation. A partir d'une durée de compensation de plus de 3 jours consécutifs, le travailleur a un droit de consultation. D'autres heures supplémentaires par année au-delà de ces 200 heures en plus au maximum sont des heures supplémentaires. Ces heures reportables et d'autres heures en plus peuvent être créditées dans un compte capital-temps individuel si un tel compte a été mis en place selon l'article 12.7 al. 7 et que la travailleuse ou le travailleur le demande.
- e) 100 heures en moins au maximum peuvent être reportées d'une année à l'autre; d'autres heures en moins sont à la charge de l'employeur.

Art. 12.3 Procédure

- 1 La mise en application dans l'entreprise de la durée annuelle normale du travail est élaborée d'entente entre la direction et la représentation des travailleurs et fait l'objet d'un accord écrit. Lors de l'application de la durée annuelle normale du travail, le premier accord d'entreprise est limité à 24 mois au maximum, un entretien pouvant avoir lieu pendant cette période.
- 2 La représentation des travailleurs peut se faire conseiller par les associations de travailleurs contractantes avant même la conclusion de cet accord.
- 3 En l'absence d'entente entre la direction et la représentation des travailleurs, il peut être fait appel aux parties contractantes des deux côtés pour médiation. En l'absence d'accord, la semaine de 40 heures reste applicable, sous réserve de systèmes d'horaires variables existants.
- 4 L'élaboration de systèmes d'horaires variables se fait en consultation avec la représentation des travailleurs.
- 5 Dans des cas isolés, l'application de l'horaire annuel de travail peut être réglée dans des contrats individuels de travail. La représentation des travailleurs doit en être informée.
- 6 Le temps de travail doit être saisi de manière appropriée. Chaque travailleuse et travailleur doit être dûment informé de l'état de son compte individuel de temps. Sont exclus de la saisie les travailleuses et les travailleurs qui, en application de l'annexe 1 REDT, ont convenu avec l'employeur de renoncer à enregistrer la durée du travail.

Art. 12.4 Travail en équipes

- 1 Les parties contractantes reconnaissent que le maintien de la compétitivité des entreprises peut exiger l'introduction ou l'extension du travail en équipes. C'est pourquoi l'introduction et l'organisation du travail en équipes dans les entreprises concernées doivent être autant que possible facilitées.
- 2 Le travail en équipes fait l'objet dans les entreprises d'un règlement qui doit en particulier contenir les plans d'équipes, le rythme des équipes, les suppléments, les crédits en temps, les possibilités de perfectionnement, la protection de la santé et les interventions en dehors des équipes ainsi que le calcul des vacances et des absences.
- 3 Le règlement d'équipes doit être élaboré dès le début avec la participation de la représentation des travailleurs, qui a un droit de consultation. Si la représentation des travailleurs ne comprend pas de personnes travaillant en équipe, ces dernières doivent être préalablement entendues.

- 4 La direction et la représentation des travailleurs peuvent convenir d'une durée du travail inférieure à 40 heures (par semaine) ou à 2080 heures (par année). Cette réduction de la durée du travail peut aussi se faire sous forme d'un congé d'équipe.
- 5 A la demande de personnes d'un certain âge (au plus tôt dès 55 ans révolus) travaillant en équipe, les entreprises leur offriront dans la mesure des possibilités de l'entreprise un emploi équivalent avec horaire de travail normal.

Art. 12.5 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

- 1 Chaque personne est tenue d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où elle peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Il est recommandé aux entreprises d'éviter dans la mesure du possible des heures supplémentaires d'un volume important et sur une longue période en engageant du personnel supplémentaire, et de discuter périodiquement avec la représentation des travailleurs de l'évolution en la matière.
- 2 Les heures supplémentaires ordonnées seront payées dès la première heure avec un supplément de 25% (sans l'indemnité de fin d'année selon l'article 16). D'un commun accord entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'égale durée.
- 3 Pour des heures de travail supplémentaire selon l'article 12.2 lit. a), les travailleurs peuvent exiger la compensation.
- 4 Si des personnes travaillant à temps partiel travaillent plus longtemps que le temps de travail convenu contractuellement, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires. Jusqu'à la limite de la durée normale du travail de l'entreprise, il peut être convenu d'un commun accord et par écrit que la compensation de ces heures supplémentaires déroge à l'al. 2.
- 5 Pour les cadres et les personnes exerçant des tâches qui exigent des qualifications comparables, ou si cela est justifié par une fonction particulière, il peut être convenu par écrit que les heures supplémentaires et le supplément seront compensés par d'autres prestations de l'employeur pour permettre à cette catégorie de personnel d'être soumise à la CCT.
- 6 En règle générale, la direction informe la représentation des travailleurs deux fois par année, en tenant compte de la structure de l'organisation, sur le nombre d'heures supplémentaires et d'heures de travail supplémentaire accomplies ainsi que sur les soldes de vacances.

Art. 12.6 Courtes absences

- ¹ Les courtes absences nécessitées par des motifs personnels urgents seront compensées, pour autant que l'employeur n'en autorise pas la mise en compte sur le temps normal de travail.
- ² Lors de l'application de la durée annuelle du travail, demeurent réservées des dispositions particulières des entreprises qui doivent cependant, dans l'ensemble, être équivalentes.

Art. 12.7 Compte capital-temps

- ¹ Sur la base d'un règlement convenu d'entente entre la direction et la représentation des travailleurs, les entreprises peuvent introduire la possibilité pour chaque personne occupée de disposer d'un compte capital-temps. Le compte capital-temps doit permettre à chaque personne d'accumuler un crédit de temps sur une longue durée et de l'utiliser plus tard, notamment pour des congés de formation professionnelle ou personnelle, pour un congé prolongé, pour l'exercice de responsabilités familiales, pour une réduction provisoire de la durée du travail, pour une retraite flexible ou pour des buts analogues.
- ² On peut créditer sur le compte capital-temps:
 - des heures reportables et d'autres heures supplémentaires selon l'article 12.2 lit. d); le report d'une année à l'autre et le crédit sur le compte capital-temps ne doivent cependant pas dépasser 200 heures en tout
 - au maximum 5 jours de vacances par année selon l'article 13.5
 - des heures de travail supplémentaire.
- ³ Chaque personne dispose elle-même dans son intégralité du crédit figurant sur son compte capital-temps, tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.
- ⁴ Le règlement convenu entre la direction et la représentation des travailleurs fixe en particulier le champ d'application, le nombre d'heures annuel maximum qui peut être crédité, la période de validité, le montant maximum et minimum dont le compte peut être débité, la conversion et la garantie du crédit en temps lors de la dissolution des rapports de travail, en cas de transfert d'entreprise et en cas de faillite.
- ⁵ Il est recommandé aux entreprises de prévoir une garantie financière extérieure pour les avoirs de temps.
- ⁶ Si la résiliation des rapports de travail est prononcée par l'entreprise, il est recommandé à cette dernière, si le travailleur le demande, de capitaliser l'avoir de temps accumulé et d'en créditer la prestation de libre passage.

- ⁷ Dans le cadre du règlement, il sera convenu individuellement avec la travailleuse ou le travailleur de la création d'un compte capital-temps, ainsi que du nombre et du genre d'heures et d'avoires de vacances accumulables, de la période de validité et de la possibilité de reprendre ces heures. L'état du compte capital-temps de chaque personne lui sera communiqué tous les ans.

Art. 13 Vacances

Art. 13.1 Durée

- ¹ La durée des vacances est, par année civile, de

	Jours de travail
dès 20 ans révolus	25
dès 40 ans révolus	27
dès 50 ans révolus	30

- ² La durée des vacances est, pour les apprenties et les apprentis et les jeunes gens, de

Apprentis	Jeunes gens	Semaines
1 ^{ère} année	jusqu'à 17 ans révolus	7
2 ^{ème} année	dès 17 ans révolus	6
3 ^{ème} et 4 ^{ème} années	dès 18 ans révolus jusque et y compris l'année de leurs 20 ans	5

- ³ Il est recommandé aux entreprises d'accorder chaque année aux travailleurs jusqu'à 30 ans révolus un congé de jeunesse jusqu'à une semaine de travail payée en tout pour des activités bénévoles dirigeantes, d'encadrement ou de conseil dans le cadre de travail de jeunesse extrascolaire dans une organisation culturelle ou sociale, ainsi que pour la formation et le perfectionnement nécessaires à cet effet; pour les apprentis, les entreprises peuvent décompter le congé de jeunesse de la 6^{ème} et de la 7^{ème} semaine de vacances pour apprentis et jeunes gens.

Art. 13.2 Calcul du droit aux vacances

- ¹ La durée des vacances se calcule d'après l'âge révolu de la personne au 1^{er} janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées.
- ² Les jours fériés tombant dans les vacances et qui sont indemnisés en vertu de l'article 14 ne comptent pas comme jours de vacances.

- 3 Le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé au prorata de la durée effective des rapports de travail.
- 4 Si une personne dénonce le contrat de travail après avoir bénéficié de ses vacances, l'employeur peut réclamer en retour le salaire correspondant aux vacances prises en trop.

Art. 13.3 Réduction du droit aux vacances

- 1 En cas d'absences dues au service militaire, à un accident, à la maladie ou à la maternité dont la durée totale dépasse trois mois en une année, le droit annuel aux vacances sera réduit d'un douzième pour chaque mois complet supplémentaire d'absence.
- 2 Le congé de maternité n'entraîne aucune réduction des vacances.
- 3 La compensation d'autres absences avec les vacances est laissée à l'appréciation de l'employeur. Des congés demandés pour donner des soins à un membre malade de sa famille ne sont pas décomptés.

Art. 13.4 Date des vacances

- 1 L'employeur fixe la date des vacances, après entretien avec les travailleurs, en tenant particulièrement compte, dans le cadre des possibilités de l'entreprise, des intérêts des personnes avec responsabilités familiales.
- 2 En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives. Dans la mesure du possible, le solde de vacances doit être pris pendant le délai de congé.

Art. 13.5 Accumulation et conversion de jours de vacances

- 1 L'employeur et les personnes intéressées peuvent convenir par écrit d'accumuler au plus 5 jours de vacances par an sous forme de vacances de longue durée dans la mesure où ces 5 jours dépassent le droit aux vacances légal.
- 2 Les personnes intéressées peuvent convenir, par un accord librement consenti avec l'employeur, de convertir au plus 5 jours de vacances par an en une réduction proportionnelle de la durée du travail dans la mesure où ces 5 jours dépassent le droit aux vacances légal. Cet accord doit être écrit et limité dans le temps.

Art. 14 Jours fériés

- ¹ Les entreprises fixent d'une manière définitive, après avoir entendu la représentation des travailleurs, au minimum 9 jours fériés (dont le 1^{er} août), pour lesquels, lorsqu'ils tombent sur un jour ouvrable, le personnel payé au mois ne subit aucune retenue de salaire.
- ² Pour le personnel payé à l'heure, les heures normales de travail perdues à cette occasion seront intégralement payées pour autant que les jours fériés ne tombent pas sur un samedi non-travaillé ou un dimanche.
- ³ Les jours fériés tombant sur un samedi non-travaillé ou sur un dimanche ne peuvent être remplacés par d'autres jours chômés.

Art. 15 Salaire

Art. 15.1 Principe

Les travailleuses et les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale indépendamment de leur sexe et de leur nationalité. L'aménagement et la mise en pratique de systèmes de salaires ne doivent pas conduire à des discriminations.

Art. 15.2 Détermination du salaire

- ¹ Le salaire mensuel ou horaire est fixé individuellement entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur. Les éléments essentiels en sont la fonction, la prestation personnelle et la responsabilité individuelle.
- ² Les éléments déterminant le salaire doivent être compréhensibles pour les travailleurs.
- ³ Dans la détermination individuelle du salaire, les entreprises tiennent compte des salaires minimums fixés dans le tableau ci-dessous, échelonnés selon les régions, au-dessous desquels il ne peut être descendu. Les salaires minimums fixés dans ce tableau se réfèrent à un emploi à plein temps et s'entendent comme salaires bruts. Pour des emplois à temps partiel, ils sont réduits en proportion. Des suppléments de salaire irréguliers ne sont pas pris en considération pour calculer le salaire.

Régions	Répartition des cantons et districts	Salaire mensuel (×13)	Salaire annuel sur la base de 2080 h (52×40 h)
Région A	AG: districts d'Aarau, Baden, Bremgarten, Brugg, Lenzburg, Zurzach GE SH SZ: districts de Höfe, March TG: ancien district de Diessenhofen VD: districts de Gros-de-Vaud, Lausanne, Lavaux-Oron, Morges, Nyon, Ouest lausannois, ancien district de Riviera ZH	CHF 3850	CHF 50 050
Région B	AG: districts de Kulm, Laufenburg, Muri, Rheinfelden, Zofingue AI/AR BE: sans l'arrondissement administratif Jura bernois (anciens districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier) BS/BL FR GL GR: sans le district de Moesa LU OW/NW SG SO SZ: sans les districts de Höfe, March TG: sans le ancien district de Diessenhofen UR VD: districts d'Aigle, de la Broye-Vully, ancien district du Pays-d'Enhaut VS ZG	CHF 3600	CHF 46 800
Région C	BE: seulement l'arrondissement administratif Jura bernois (anciens districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier) GR: seulement le district de Moesa JU NE TI VD: seulement le district du Jura Nord vaudois * Le salaire minimum mensuel de la région C augmente annuellement de CHF 30 selon le schéma suivant:	CHF 3300*	CHF 42 900*
	jusqu'au 31.12.2018 dès le 01.01.2019 dès le 01.01.2020 dès le 01.01.2021 dès le 01.01.2022 dès le 01.01.2023	CHF 3300 CHF 3330 CHF 3360 CHF 3390 CHF 3420 CHF 3450	CHF 42 900 CHF 43 290 CHF 43 680 CHF 44 070 CHF 44 460 CHF 44 850

- 4 Pour les travailleurs dont une capacité de prestation réduite a été attestée (par exemple par un certificat médical), il peut être descendu au-dessous des salaires minimums pour encourager selon les possibilités l'intégration dans l'entreprise de telles personnes.
- 5 Les entreprises affiliées à l'ASM s'obligent à verser aux travailleurs qualifiés, c'est-à-dire qui exercent une fonction présupposant une formation professionnelle de trois ans, un salaire approprié plus élevé en rapport avec les salaires minimums. Si les conditions précitées sont remplies, les salaires minimums fixés à l'article 15.2 al. 3 sont augmentés d'au moins CHF 300 bruts par mois (voir tableau ci-dessous).

Région A (selon l'art. 15.2 al. 3)	Région B (selon l'art. 15.2 al. 3)	Région C (selon l'art. 15.2 al. 3)
$(CHF\ 3850 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 4150 $\times 13$	$(CHF\ 3600 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 3900 $\times 13$	jusqu'au 31.12.2018 $(CHF\ 3300 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 3600 $\times 13$ voir le tableau à l'art. 15.2 al. 3 pour adaptations ultérieures région C

- 6 Les montants des régions A, B et C sont indexés chaque année au 1^{er} janvier (la première fois le 01.01.2019) en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC). Sont déterminants les changements de l'IPC par rapport à l'année précédente au 31 octobre. Les parties contractantes consignent dans un procès-verbal ces salaires minimums indexés calculés chaque année. La publication se fera au plus tard le 30 novembre. Une éventuelle évolution négative de l'IPC n'affectera pas les salaires minimums.
- 7 Une fois par an, chaque entreprise affiliée à l'ASM charge sa/une société d'audit indépendante de vérifier le respect des salaires minimums selon l'article 15.2 al. 3 et 5 CCT.

Sont exemptés du contrôle les travailleuses et les travailleurs au sens de l'article 1 al. 3 et 4 CCT ainsi que de l'article 15.2 al. 4 CCT.

La société d'audit indépendante attestera par écrit le respect des salaires minimums indiqués à l'alinéa précédent.

Si une entreprise affiliée à l'ASM a besoin d'une attestation certifiant qu'elle respecte la CCT MEM, notamment dans le cadre d'appels d'offres pour des marchés publics, la procédure à suivre est régie par l'annexe 2.

- 8 Si un travailleur est d'avis que le salaire qui lui a été communiqué ne correspond pas aux dispositions de l'article 15.2 al. 3-6 CCT, il peut faire opposition auprès du service compétent de son employeur et demander un

entretien au sujet de la fixation du salaire communiquée entre la représentation des travailleurs et le service de l'entreprise compétent pour la fixation du salaire. Dans le cadre de cet entretien, il faut motiver de façon transparente à l'égard du travailleur comme de la représentation des travailleurs la fixation du salaire et présenter son adéquation par rapport aux rémunérations usuelles de l'entreprise.

Les personnes impliquées dans cet entretien ne doivent pas transmettre à des tiers les informations confidentielles leur ayant été fournies.

Si aucun accord ne peut être obtenu, il faut recourir aux tribunaux civils ordinaires. Toute négociation conventionnelle est exclue.

- 9 Les parties contractuelles admettent que les réglementations relatives aux salaires minimums ne doivent pas entraîner une aggravation abusive des salaires.

Si, dans le cadre d'un grand nombre de procédures individuelles, il s'est avéré qu'une entreprise membre de l'ASM a contrevenu systématiquement, de façon répétée et abusivement aux dispositions de l'article 15.2 al. 3 et 5 CCT, une partie contractante peut demander un entretien avec cette entreprise en faisant appel à toutes les parties contractantes. Dans le cadre de cet entretien, l'entreprise membre incriminée doit présenter à l'intention des associations les raisons de ces violations et montrer les solutions par lesquelles elle évitera à l'avenir de telles violations par des mesures concrètes.

Si les associations ne sont pas d'accord avec les propositions de solutions, elles peuvent proposer des modifications, mais celles-ci ne seront impératives que dans la mesure où elles ne dépassent pas les salaires minimums explicitement fixés dans la CCT. Toutes autres propositions ne sont pas impératives. Une procédure arbitrale est exclue. Le recours aux tribunaux civils ordinaires reste ouvert.

Art. 15.3 Adaptations des salaires

- 1 La représentation des travailleurs compétente et la direction négocient au niveau de l'entreprise les modifications générales des salaires en tenant compte des salaires minimums de l'article 15.2 al. 3 CCT sans être liées par d'autres salaires moyens ou tarifaires. Elles prennent notamment en considération la compétitivité de l'entreprise, la situation économique générale, la situation sur le marché du travail et le coût de la vie.
- 2 Pour les négociations, la direction met à la disposition de la représentation des travailleurs les informations nécessaires sur la marche des affaires et sur la situation des salaires (masse salariale, systèmes de salaires, prestations sociales, etc.).

- ³ Si, pour les négociations salariales, il est fait usage d'enquêtes et d'expertises externes concernant les salaires, celles-ci doivent être présentées et expliquées à la représentation des travailleurs.
- ⁴ Si une représentation des travailleurs et la direction n'arrivent à aucune entente lors des négociations, la procédure en cas de divergence d'opinions selon l'article 10.2 peut être appliquée.
- ⁵ Dans les entreprises où il n'y a pas de représentation des travailleurs, les négociations salariales peuvent être menées selon l'article 6 al. 8 par la majorité des travailleurs concernés, qui peuvent désigner à cet effet une délégation.

Art. 15.4 Salaire en cas d'empêchement de travailler

- ¹ Si une personne est empêchée de travailler, son salaire correspond:
 - si elle est payée au mois ou à l'heure, au salaire qu'elle aurait retiré si elle avait pu travailler
 - si elle est payée selon un système de salaire au rendement, au salaire moyen touché pendant une durée appropriée ayant précédé l'empêchement de travailler.
- ² Font partie du salaire les suppléments d'équipes pour travail en équipes permanent, mais non les suppléments pour travail pénible, tels par exemple les inconvénients dus à la chaleur, au bruit, etc.
- ³ Si à la place du salaire il est versé une prestation de remplacement, le montant versé suite à une incapacité de travail ne doit pas être supérieur à ce qu'il aurait été en cas de travail. A cet effet, il sera tenu compte des retenues différentes effectuées en cas de travail et en cas d'incapacité de travail, en particulier des cotisations aux assurances sociales non dues en cas d'incapacité de travail.

Art. 15.5 Procédure en cas de sous-enchère salariale

- ¹ Les parties contractantes reconnaissent qu'il faut éviter dans les entreprises affiliées à l'ASM une sous-enchère abusive et répétée des salaires usuels dans les entreprises et dans la branche en raison du recours facilité à la main-d'œuvre de l'UE.
- ² Il peut notamment y avoir abus quand:
 - un employeur remplace systématiquement son personnel en recrutant de la main-d'œuvre meilleur marché en provenance de l'UE ou prononce systématiquement des résiliations en vue de modification pour introduire des salaires plus bas, et si ce procédé n'est pas justifié par des raisons objectives telles que des difficultés économiques.

- un employeur verse sans raison objective à des travailleurs nouvellement recrutés dans l'UE des salaires inégalement plus bas que ceux versés aux autres travailleurs de même catégorie employés jusque-là, entraînant et alimentant ainsi une réaction en chaîne dans l'entreprise ou dans la branche. Comme indices de référence sont valables les salaires minimums selon l'article 15.2 al. 3 CCT.
- 3 Les parties créent une commission paritaire commune et conviennent de la procédure suivante pour éliminer et corriger les abus:
- a) Si une partie contractante soupçonne des abus dans une entreprise, ou si un abus possible lui est signalé, ou si elle est interpellée par une commission tripartite au sujet d'abus, elle en informe la représentation des travailleurs de l'entreprise concernée, de même que la commission paritaire.
Si une représentation des travailleurs fait une telle constatation, elle en informe la commission paritaire.
La commission paritaire informe sans retard les parties contractantes. La suite de la procédure se déroule selon les dispositions des lettres b) et c).
 - b) La représentation des travailleurs examine les faits en collaboration avec la direction. Elles se procurent les documents, informations et statistiques disponibles sur les salaires. La représentation des travailleurs peut se faire conseiller par les parties contractantes.
Là où il n'y a pas de représentation des travailleurs, la direction ou les collaborateurs peuvent s'adresser directement à la commission paritaire.
 - c) La représentation des travailleurs et la direction cherchent une solution rapide et contrôlent le cas échéant l'application des mesures de correction prises. Elles informent sans retard la commission paritaire des résultats de leurs efforts.
 - d) Si aucune entente n'intervient, la direction et/ou la représentation des travailleurs peuvent s'adresser à la commission paritaire, qui fait une proposition de conciliation.
 - e) Si la représentation des travailleurs et/ou la direction refusent la proposition de conciliation de la commission paritaire, elles peuvent soumettre le cas dans un délai de 14 jours à un tribunal arbitral selon l'article 10.4. S'il n'est pas fait appel au tribunal arbitral, la proposition de conciliation est valable.
- 4 La commission paritaire contrôle ensuite l'application de la décision du tribunal arbitral ou de la proposition de conciliation.

- ⁵ Lors de l'entrée en vigueur de la présente réglementation, les parties contractantes informent les commissions tripartites et leur offrent dans ce cadre la collaboration avec la commission paritaire.
Dans des cas d'application importants, la commission paritaire informe la commission tripartite en fonction des besoins.
- ⁶ La composition et le fonctionnement de la commission paritaire seront réglés par un accord séparé des parties contractantes.
- ⁷ Si la commission paritaire constate qu'en pratique la procédure de l'article 15.5 al. 3 et 4 pour supprimer et corriger les abus ne suffit pas, elle demande des mesures de correction supplémentaires aux parties contractantes.

Art. 16 Indemnité de fin d'année (13^{ème} mois)

Art. 16.1 Montant de l'indemnité de fin d'année

Les travailleuses et les travailleurs reçoivent une indemnité de fin d'année équivalant à un mois de salaire qui, en règle générale, sera payée en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité est payée prorata temporis, seuls comptant les mois complets.

Art. 16.2 Calcul de l'indemnité de fin d'année

- ¹ Pour le calcul de l'indemnité de fin d'année et en dérogation à l'article 15.4, le salaire est défini comme suit:
 - pour le personnel rétribué au mois: le salaire mensuel normal, non compris les suppléments tels que les allocations pour enfants, les indemnités pour travail supplémentaire, etc. Le gain mensuel est calculé sur la base de la moyenne des 12 mois précédents
 - pour le personnel rétribué à l'heure: le salaire horaire moyen normal, non compris les suppléments tels que les allocations pour enfants, les indemnités pour travail supplémentaire, etc., multiplié par 173
 - pour le personnel rétribué au rendement, il sera alloué le gain moyen calculé sur une période antérieure adéquate.
- ² En cas d'absence, l'indemnité de fin d'année peut être réduite dans la mesure où l'employeur est délié de son obligation de payer tout ou partie du salaire.

Art. 17 Allocations pour enfants

Art. 17.1 Principe

Les entreprises versent à leurs travailleuses et travailleurs des allocations pour enfants (allocations de formation, allocations familiales) conformément aux lois cantonales et à leurs règlements d'exécution.

Art. 17.2 Montant

L'allocation pour enfants est de CHF 200 par mois, pour autant que les dispositions cantonales ne prescrivent pas de montants plus élevés.

Art. 18 Maladie, accident, maternité et paternité**Art. 18.1 Paiement du salaire en cas de maladie et d'accident**

¹ Si la personne est totalement ou partiellement empêchée de travailler, sans faute de sa part, en raison de maladie – grossesse et accouchement inclus – ou d'accident, elle reçoit dans le cadre des dispositions suivantes 100% de son salaire selon l'article 15.4 pendant un temps limité. Le temps limité est défini comme suit dans les 12 mois dès le début d'un cas:

	Mois
durant la première année d'activité	1
du début de la 2 ^e à la fin de la 3 ^e	2
du début de la 4 ^e à la fin de la 9 ^e	3
du début de la 10 ^e à la fin de la 14 ^e	4
du début de la 15 ^e à la fin de la 19 ^e	5
à partir de la 20 ^e année d'activité	6

- ² Cette durée des prestations est valable globalement pour tous les cas de maladies d'une part, et globalement pour tous les cas d'accidents d'autre part.
- ³ En cas d'absence due à la même maladie ou à un même accident excédant 12 mois, le droit au paiement du salaire ne renaît qu'après une reprise totale du travail de 3 mois au moins.
- ⁴ Les travailleuses ayant moins de 10 mois de service ont droit au paiement du salaire pendant 2 mois en tout pour des absences dues globalement à la grossesse, à l'accouchement et à la maladie.

Art. 18.2 Congé de maternité et de paternité

- ¹ Après 10 mois de service, les travailleuses ont droit à un congé de maternité spécial avec paiement intégral du salaire selon l'article 15.4.
- ² Le congé de maternité est de 16 semaines et peut être pris – d'entente entre l'employeur et la travailleuse – au plus tôt 2 semaines avant l'accouchement.
- ³ Si l'indemnité versée en fonction de l'ordonnance sur les allocations pour perte de gain est différée, le congé de maternité selon le présent article sera aussi différé.

⁴ Les prestations d'assurance doivent dans l'ensemble être au moins équivalentes.

⁵ Le travailleur a droit à un congé de paternité payé de 5 jours. Celui-ci doit être pris dans les 6 premiers mois suivant la naissance de l'enfant.

De plus, il est recommandé aux entreprises d'accorder sur demande un congé de paternité non payé de 4 semaines au maximum, à partir de la naissance, dans le cadre des possibilités de l'entreprise.

Art. 18.3 Appel à un médecin de confiance

¹ Les parties soutiennent le recours à des médecins de confiance et font en sorte d'éviter la surassurance.

² Les entreprises peuvent instaurer des systèmes de contrôle quant aux absences dues à la maladie et aux accidents.

Art. 18.4 Différents systèmes d'entreprise

¹ Les entreprises peuvent remplir leurs obligations de différentes façons, selon les dispositions des articles 18.5, 18.6 ou 18.7 en cas de maladie et des articles 18.8 ou 18.9 en cas d'accident.

² Il est recommandé aux entreprises, pour les prestations en cas de maladie, de recourir à une solution d'assurance et de veiller à ce qu'une personne quittant l'assurance collective puisse être transférée à l'assurance individuelle avec les mêmes prestations; les primes de l'assurance individuelle sont payées par les travailleuses et les travailleurs.

³ Si une entreprise envisage de modifier sa réglementation du paiement du salaire en cas de maladie (articles 18.5, 18.6, 18.7), elle devra consulter la représentation des travailleurs et informer le personnel des modifications.

Art. 18.5 Assurance perte de gain en cas de maladie

¹ Il est recommandé aux entreprises de conclure une assurance perte de gain en cas de maladie. Si tel est le cas, elles doivent informer les travailleurs sur la possibilité d'un passage ultérieur dans une assurance individuelle.

² L'indemnité journalière doit correspondre à au moins 80% du salaire. Les prestations d'assurance sont versées pendant au moins 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs. En cas d'incapacité partielle de travail, dans la mesure où elle atteint au moins 50%, l'indemnité journalière est calculée proportionnellement.

³ L'entreprise verse une contribution de 2% du salaire moyen à l'assurance perte de gain en cas de maladie. De plus, elle doit compléter les prestations

de l'assurance afin que la personne reçoive 100% de son salaire pendant la période définie à l'article 18.1. Pour cette prestation complémentaire, l'entreprise peut conclure une assurance à ses frais.

- ⁴ Si la prestation de l'assurance perte de gain en cas de maladie est réduite, la prestation complémentaire de l'entreprise l'est dans la même mesure.

Art. 18.6 Paiement direct du salaire en cas de maladie

Les entreprises peuvent payer directement le salaire pendant la période définie à l'article 18.1. Dans ce cas les travailleuses et les travailleurs doivent souscrire à leurs frais une assurance perte de gain en cas de maladie à prestations différées.

Art. 18.7 Autres réglementations équivalentes en cas de maladie

Les entreprises peuvent prévoir d'autres réglementations équivalentes, comme par exemple des réglementations prévoyant uniquement des contributions à l'assurance perte de gain en cas de maladie.

Art. 18.8 Complément à la prestation de la SUVA en cas d'accident

- ¹ L'entreprise complète les prestations de la SUVA pour perte de gain de manière à ce que la travailleuse ou le travailleur touche 100% de son salaire pendant la période fixée à l'article 18.1. Pour ce faire elle peut conclure une assurance à ses frais.
- ² Si la prestation de la SUVA est réduite ou supprimée tant en cas d'accidents professionnels que non professionnels, la prestation complémentaire de l'entreprise sera réduite dans la même mesure ou supprimée. La prestation complémentaire de l'entreprise n'a qu'un caractère subsidiaire vis-à-vis de celle de la SUVA, de celle d'autres assurances et de celle de tiers responsables.

Art. 18.9 Autres réglementations équivalentes en cas d'accident

Les entreprises peuvent maintenir d'autres réglementations équivalentes.

Art. 19 Indemnisation du service militaire

Art. 19.1 Ecole de recrues/Poursuite de l'emploi en cas de réussite de l'apprentissage

- ¹ Pendant la durée de l'école de recrues, y compris la formation de base du service long, l'indemnisation des recrues représente:
- pour les personnes sans charges de famille 65% du salaire
 - pour les personnes avec charges de famille 80% du salaire

- ² En cas de passage précoce de l'école de recrues à une autre forme de service militaire, l'article 19.2 est applicable.
- ³ Pour les soldats astreints au service long, l'article 19.3 est applicable après la fin de la formation de base.
- ⁴ Il est recommandé aux entreprises, selon leurs possibilités, de continuer à employer les apprentis ayant terminé leur apprentissage avec succès.

Art. 19.2 Autres périodes de service militaire

Pendant la durée des autres périodes de service militaire devant être accomplies dans l'année:

- pendant un mois 100% du salaire
- pour les périodes de service militaire au-delà d'un mois:
 - aux personnes sans charges de famille 50% du salaire
 - aux personnes avec charges de famille 80% du salaire

Art. 19.3 Service long et service civil

Après la formation de base du service long ou la partie du service civil correspondant à une école de recrues, l'indemnisation représentera 80% du salaire.

Art. 19.4 Service d'une durée prolongée

Les entreprises peuvent faire dépendre l'octroi de l'indemnisation d'une prestation supérieure à un mois par année de l'engagement de la personne de maintenir les relations de travail au moins encore six mois après ladite prestation.

Art. 19.5 Allocation pour perte de gain

Les allocations légales pour perte de gain sont comprises dans les taux susmentionnés. Si, par rapport aux taux indiqués aux articles 19.1 et 19.2, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée que ceux-ci, c'est cette dernière qui est versée.

Art. 19.6 Champ d'application

- ¹ Ces dispositions sont applicables à tout service dans l'armée (y compris le service féminin de l'armée SFA), dans la protection civile et dans le service civil pour lequel est versée une allocation pour perte de gain (APG) et qui n'est pas expressément désigné comme volontaire.
- ² Les présentes dispositions sont valables pour le temps de paix. En cas de service actif, d'autres dispositions restent réservées.

Art. 20 Paiement du salaire en cas d'autres absences

¹ Est à bonifier à la personne soumise à la CCT le salaire pour les absences suivantes:

	Durée
a) En cas de mariage ou d'enregistrement du partenariat	2 jours
b) En cas de mariage ou d'enregistrement du partenariat d'un enfant (y compris beau-fils, belle-fille ou enfant recueilli: l'enfant doit avoir été placé pour être soigné et élevé de façon permanente) pour prendre part au mariage ou à l'enregistrement du partenariat	1 jour
c) En cas de naissance d'un enfant	1 jour
d) En cas de décès du conjoint ou du concubin (preuve du ménage commun pendant au moins 5 ans), d'un enfant (y compris beau-fils, belle-fille ou enfant placé) ou des parents	jusqu'à 3 jours
En cas de décès des grand-parents, des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, pour autant que ces personnes vivaient dans la communauté familiale du travailleur	jusqu'à 3 jours
Sinon	jusqu'à 1 jour
e) Pour visite à l'école de ses propres enfants ou d'enfants placés par un des parents les élevant seul et disposant de l'autorité parentale	1/2 jour par année
f) Pour le recrutement	jusqu'à 3 jours
g) En cas de fondation ou de déménagement de son ménage, pour autant que cela ne soit pas lié un changement d'employeur	1 jour
h) Pour soigner des membres de la famille et des concubins (preuve du ménage commun pendant au moins 5 ans) malades vivant dans la communauté familiale pour autant que les soins ne puissent pas être organisés d'une autre manière	jusqu'à 3 jours

² Pour les absences précitées et pour autant que la personne subisse une perte de salaire, les heures de travail effectivement perdues lui seront indemnisées comme si elle avait travaillé normalement durant ces jours. Si un jour d'absence selon lit. a) et c) tombe un jour de toute façon non-travaillé pendant les vacances, il pourra être compensé.

Art. 21 Fonctions publiques et activités d'expertes ou d'experts

¹ Il est recommandé aux entreprises de faciliter à leur personnel l'exercice d'une fonction publique. Le temps mis à disposition sera fixé dans chaque cas entre l'employeur et le travailleur.

² En cas d'exercice d'une fonction publique, l'entreprise et la travailleuse ou le travailleur s'entendront dans chaque cas sur le paiement du salaire.

- ³ Les expertes ou experts qui, sur mandat d'un canton ou d'une association professionnelle, collaborent à des procédures de qualification pour les professions de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux ou à des examens des organisations paritaires d'examens selon l'article 53 reçoivent pour cette tâche jusqu'à 7 jours de congé payé par année. De plus, ils ont droit jusqu'à 3 jours de congé payé par année s'ils suivent un cours pour expertes ou experts organisé par la Confédération, un canton ou une organisation paritaire d'examens.

Art. 22 Formation continue

- ¹ La formation professionnelle continue, en tant que moyen pour renforcer l'adéquation au marché du travail, est dans l'intérêt et de la responsabilité aussi bien des employeurs que du personnel et doit par conséquent être encouragée dans les entreprises.
L'encouragement de la formation professionnelle continue doit être indépendant de l'âge, du sexe, de la nationalité et de la fonction.
- ² Les entreprises peuvent notamment prendre les mesures suivantes pour encourager la formation professionnelle continue:
- entretiens annuels et conseils en matière de carrière pour fixer en commun la formation continue individuelle
 - programmes de formation continue et cours propres à l'entreprise
 - participation à des institutions externes de formation continue
 - congé pour travailleuses et travailleurs désireux de se former
 - prise en charge partielle ou totale des frais de cours
 - encouragement pour la réinsertion.
- ³ Les travailleuses et les travailleurs sont invités à développer leurs qualifications professionnelles et personnelles sur la base également de leur initiative privée.
- ⁴ La direction informe périodiquement la représentation des travailleurs sur les activités de formation continue planifiées et exécutées de l'entreprise.
- ⁵ Les employeurs et le personnel sont invités à utiliser les possibilités offertes par les institutions paritaires de formation et par les parties contractantes.

Art. 23 Congé et prise en charge des frais pour la formation professionnelle continue

- ¹ Les travailleuses et les travailleurs ont droit à un congé payé pour la formation professionnelle continue à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise si:
- a) la formation continue concerne le domaine professionnel actuel ou futur, des langues utiles à la profession, la technique personnelle de travail et l'efficacité du travail ou l'amélioration de l'initiative personnelle et sociale.

- b) la formation continue sert à préparer la travailleuse ou le travailleur à de nouvelles activités dans l'entreprise.
 - c) la formation continue sert à préparer la travailleuse ou le travailleur à une nouvelle activité en dehors de l'entreprise si la fonction actuelle doit être supprimée et qu'aucune alternative ne peut être offerte dans l'entreprise.
 - d) la travailleuse ou le travailleur est de son côté prêt à apporter une contribution en espèces, en temps, en vacances ou autres.
 - e) la formation continue est utile pour l'employeur.
- 2 Si la formation continue a lieu exclusivement pendant le temps libre, il peut être demandé une contribution aux frais de cours.
- 3 Il est recommandé aux entreprises de mettre à disposition, pour chaque emploi à temps complet, au moins 5 jours par année ou un montant financier équivalent pour la formation continue.
- 4 Le nombre de jours de formation continue et/ou les moyens financiers mis à disposition sont négociés chaque année entre la direction et la représentation des travailleurs.
- 5 La direction et la représentation des travailleurs désignent une commission paritaire qui décidera en cas de litige de la répartition des jours de formation ou des moyens financiers mis globalement à disposition.
- 6 La direction et la représentation des travailleurs informent le personnel sur les possibilités de formation continue.
- 7 Si la formation continue représente un volume important, il est recommandé de conclure entre la direction et la travailleuse ou le travailleur un accord écrit réglant les contributions individuelles à la réalisation de la formation continue.

Art. 24 Congé pour des activités des associations

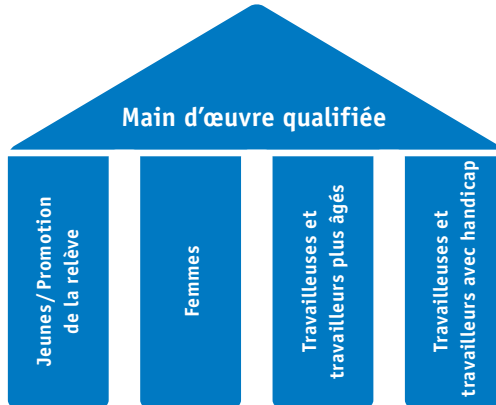
- 1 Les travailleuses et les travailleurs ont droit à un congé payé pour des activités des organes des associations contractantes si:
- a) une manifestation statutaire d'une association a lieu dans le cadre de la branche (par ex. commission d'industrie, conférence de branche, etc.).
 - b) la travailleuse ou le travailleur est un membre élu de l'organe de l'association en question.
 - c) l'employeur est informé à temps.
 - d) l'association ne paie pas le salaire ou ne verse pas d'indemnités journalières.

- ² Ce droit est au maximum de 3 jours par année et ne peut pas être reporté sur une suppléante ou suppléant ou sur l'année suivante.
- ³ Un droit plus étendu pour ceux et celles qui exercent des fonctions dirigeantes dans les associations peut être réglé dans les entreprises.

Art. 25 Promotion des collaborateurs dans l'industrie MEM

Art. 25.1 Principe général

Préserver et promouvoir le potentiel de main d'œuvre qualifiée dans l'industrie MEM est fondamental. Les parties contractantes considèrent notamment la promotion des jeunes/de la relève, des femmes, des travailleuses et travailleurs plus âgés et des personnes avec handicap (voir le schéma ci-dessous) comme appropriée pour faire face au manque de spécialistes régnant dans la branche et à l'évolution démographique.



Art. 25.2 Employabilité

- ¹ L'employabilité des travailleuses et des travailleurs dans l'industrie MEM est reconnue comme une préoccupation majeure. En fonction de leurs possibilités, les entreprises aident les travailleuses et les travailleurs à maintenir à jour et à développer leurs compétences professionnelles. Ceci doit permettre de préserver et développer leur niveau de qualification dans la branche malgré l'évolution continue des exigences professionnelles.
- ² Les travailleuses et les travailleurs contribuent activement à gérer de manière responsable leur développement professionnel et à se perfectionner.

Art. 25.3 Jeunes travailleuses et travailleurs/promotion de la relève

- ¹ Les entreprises sont tenues d'aménager de façon attractive pour tous les jeunes l'accès à la formation professionnelle initiale de l'industrie MEM.
- ² L'industrie MEM offre aux jeunes travailleuses et travailleurs et à la relève des possibilités d'orientation. Les perspectives professionnelles dans la branche leur sont présentées par le biais d'informations sur la formation initiale et continue ainsi que sur les possibilités de carrière.

Art. 25.4 Femmes

- ¹ En fonction de leurs possibilités, les entreprises présentent aux femmes l'industrie MEM de façon attractive et leur facilitent le retour à la vie professionnelle.
- ² En cas de possibilité d'avancement professionnel, les travailleuses et les travailleurs sont pris en compte dans la même mesure.

Art. 25.5 Travailleuses et travailleurs âgés

- ¹ Les parties contractantes considèrent le potentiel de ressources des travailleuses et des travailleurs plus âgés comme très important. On accordera une attention particulière à leur santé, aux formes de travail, à leur expérience et à leurs connaissances.
- ² En fonction de leurs possibilités, les entreprises mettent à disposition des travailleuses et des travailleurs plus âgés des instruments appropriés, tels que:
 - cours tenant compte des aspects et des défis liés à l'âge
 - rotation ou extension des postes
 - carrières techniques et «en arc»
 - modèles en tandem, transfert de connaissances.
- ³ Le devoir de diligence de l'employeur comprend également le fait de traiter les travailleuses et les travailleurs plus âgés et travaillant de longue date au sein de l'entreprise d'une manière socialement responsable. Cela demande une obligation de diligence accrue, notamment en cas de licenciement.

Par conséquent, lorsqu'un licenciement est envisagé s'agissant de travailleuses ou de travailleurs à partir de 55 ans, quel que soit le nombre d'années de service, une discussion aura lieu en temps utile entre la direction ou le supérieur hiérarchique et le travailleur concerné. À cette occasion, le travailleur sera informé et consulté et on évaluera conjointement les différentes options pour préserver le rapport de travail. La direction ou le supérieur hiérarchique décident en dernier ressort de la résiliation du rapport de travail.

⁴ En cas de résiliation, les travailleuses et les travailleurs à partir de 55 ans avec au moins 10 ans de service obtiennent un mois supplémentaire de préavis par rapport au délai de résiliation fixé contractuellement, par le règlement d'entreprise ou les dispositions légales selon l'article 335c CO.

Sont réservées les résiliations pour de justes motifs (art. 337 CO), les licenciements pour raisons économiques et les congés sous réserve de modification qui offrent au travailleur de nouvelles conditions de travail raisonnables.

L'article 38.5 ne s'applique pas de manière cumulative avec cette réglementation et prévaut sur celle-ci.

Art. 25.6 Travailleuses et travailleurs avec handicap

Les entreprises s'efforcent d'assurer le maintien à la place de travail, la réintégration ou la reconversion des personnes en situation de handicap.

Art. 25.7 Mesures

Pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, les entreprises évaluent et introduisent en fonction de leurs possibilités des mesures telles que:

- formations continues individuelles
- retour facilité à la vie active après une absence prolongée (par exemple en raison de maternité ou de service militaire)
- apprentissage tout au long de la vie (lifelong learning)
- gestion de la santé
- modèles de temps de travail flexibles.

Dans le cadre des entretiens réguliers avec les collaborateurs, les employeurs ainsi que les travailleuses et les travailleurs tirent des bilans réguliers et discutent des parcours de carrière possibles.

Art. 26 Compatibilité entre profession et vie privée

¹ Les entreprises tiennent compte de la compatibilité entre profession et vie privée et offrent des conditions de travail novatrices adéquates. Elles veillent tout particulièrement à des modèles de temps de travail attractifs pour les travailleuses et les travailleurs et prennent en compte les besoins des travailleuses et des travailleurs ayant des obligations d'assistance.

² Afin de promouvoir la compatibilité entre profession et vie privée, les entreprises évaluent et introduisent en fonction de leurs possibilités des mesures telles que:

- introduire des modèles de temps de travail flexibles, comme par exemple la durée annuelle du temps de travail, le temps partiel, le partage du travail ou le travail à domicile
- réduire temporairement le temps de travail pour des raisons avérées, telles que des responsabilités familiales (parents, partenaire, enfants ou beaux-enfants) ou des questions concernant la formation initiale ou la formation continue pour toutes les positions (à l'exception du personnel travaillant en équipe) sur demande écrite
- publier les postes à temps plein à «80% jusqu'à 100%»
- étaler les temps partiels sur plusieurs jours (par exemple 60% sur 4 au lieu de 3 jours)
- fixer les réunions entre 9 et 17 heures
- accorder un congé parental supplémentaire non rémunéré en plus des congés de maternité et de paternité prévus par le CCT
- soutenir les travailleuses et les travailleurs dans l'organisation de la garde des enfants en dehors de la famille
- accorder des congés/congés sabbatiques non payés en réglant individuellement le début et la fin du congé, les questions d'assurance ainsi que les modalités de retour
- acquérir des jours de vacances supplémentaires pendant les vacances scolaires.

Art. 27 Protection de la santé et sécurité au travail

- ¹ Les employeurs et le personnel coopèrent à la réalisation effective de toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles dans l'entreprise.
- ² Les travailleuses et les travailleurs ainsi que leurs représentations doivent être informés et consultés sur les questions de la protection de la santé et sur les problèmes et les risques des nouveaux produits et procédés qui les concernent.
- ³ On veillera tout particulièrement aux exigences de la protection de la santé et de la sécurité au travail dans l'aménagement des places de travail.

Art. 28 Protection de la personnalité

- ¹ L'intégrité personnelle des travailleuses et travailleurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par des comportements, des actes, des paroles et des images doit être combattue et supprimée. La direction, les cadres et la représentation des travailleurs s'efforceront ensemble, par une communication ouverte, de créer dans l'entreprise un climat de respect personnel et de confiance propre à empêcher les abus, les excès, le harcèlement sexuel et le mobbing.

- ² L'intégration des travailleuses et des travailleurs étrangers sera soutenue, en particulier par le développement de leurs compétences linguistiques, et la xénophobie combattue.

Art. 29 Systèmes d'information et de surveillance du personnel

- ¹ Les représentations des travailleurs ont le droit d'être informées suffisamment tôt sur les systèmes de saisies et de traitement électronique de données personnelles et sur la réglementation du droit à leur accès.
- ² Les systèmes de surveillance et de contrôle qui servent uniquement à contrôler le comportement des personnes à leur place de travail ne pourront être mis en place.
- ³ Si de tels systèmes de surveillance et de contrôle sont mis en place pour d'autres raisons, ils doivent être dans la mesure du possible conçus et organisés de manière à ce que l'intégrité personnelle et la liberté de mouvement des personnes ne soient pas entravées outre mesure.

Art. 30 Les entreprises dans l'Etat et la société

- ¹ Les employeurs et leur personnel sont conscients du fait qu'une entreprise ne peut avoir de succès dans une économie sociale de marché que si elle assume ses responsabilités vis-à-vis de ses collaborateurs et de ses collaboratrices, de la société et de l'environnement en Suisse et à l'étranger.
- ² La direction et la représentation des travailleurs discutent ensemble de la manière dont cette responsabilité peut être assurée à l'intérieur et à l'extérieur.
- ³ Ils contribuent par leur culture d'entreprise à une société dans laquelle les employeurs et leur personnel ont des possibilités optimales d'épanouissement et de participation.

Art. 31 Prévoyance en faveur du personnel

Il est recommandé aux institutions de prévoyance:

- de prévoir dans leurs règlements la possibilité de la retraite flexible et d'examiner avec les partenaires sociaux de l'entreprise l'introduction de modèles de retraite modulée et de modèles analogues pour les personnes d'un certain âge
- de tenir compte dans leurs règlements des besoins particuliers du personnel à temps partiel, en fixant notamment de façon appropriée la déduction de coordination.

Art. 32 Salaire pour les vacances

Le plein salaire sera versé pour les vacances tombant en période de réduction de l'horaire de travail.

Art. 33 Contribution de l'entreprise pour les absences payées

Art. 33.1 Principe

- ¹ Pour des absences pour cause de maladies, accidents, service militaire, jours fériés et autres jours chômés payés et pour d'autres absences payées, l'entreprise versera, en plus du salaire réduit, une contribution aux personnes qui – si elles avaient pu travailler – auraient touché l'indemnité.
- ² L'entreprise verse une contribution pour la perte de travail qui n'est pas prise en considération avant ou après les vacances d'entreprise ou des jours fériés, pour autant que l'assurance-chômage ne verse aucune prestation.
- ³ En cas de résiliation du contrat de travail pendant une réduction prolongée de l'horaire de travail, la contribution de l'entreprise sera versée dès que les prestations de l'assurance-chômage tombent. Sont exclues les résiliations données par l'employeur pour des motifs disciplinaires.

Art. 33.2 Montant

- ¹ La contribution de l'entreprise correspond, sous réserve des dispositions suivantes, à l'indemnité perdue.
- ² Il faut décompter de la contribution de l'entreprise les prestations d'assurances ou revenus de compensation qui doivent ou auraient dû couvrir, totalement ou partiellement, la perte de salaire (réductions des prestations d'assurance).
- ³ Lorsqu'il existe une assurance perte de gain pour cause de maladie, on peut remplacer totalement ou partiellement la contribution de l'entreprise, en particulier en maintenant l'assurance sur la base du salaire non réduit avec une participation aux primes inchangée, pour autant que cela n'entraîne aucune surassurance au sens des dispositions légales.

Art. 33.3 Durée

La contribution de l'entreprise tombe lorsque l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire pour d'autres raisons que la réduction de l'horaire de travail, comme par exemple lors de jours de congés non payés, maladie ou accident de longue durée, etc.

Art. 33.4 Réduction

En cas de droit partiel au salaire, en particulier en cas de service militaire, la contribution de l'entreprise sera réduite dans la même proportion.

Art. 33.5 Frontalières et frontaliers

Pour les frontalières et frontaliers touchant des indemnités d'une assurance-chômage étrangère en cas de réduction de l'horaire de travail, la contribution de l'entreprise ne pourra être supérieure à ce qu'elle serait s'ils étaient assurés en Suisse.

Art. 34 Suppression de la contribution de l'entreprise

- ¹ Si, pour d'autres raisons, il n'existe aucun droit à des indemnités, comme par exemple en cas de perte de travail trop faible, etc., ou si celles-ci sont réduites par la faute de la travailleuse ou du travailleur, l'entreprise ne versera aucune indemnité de remplacement.
- ² Les personnes ont toutefois droit à une contribution de l'entreprise si, pendant une période de réduction de l'horaire de travail, la perte de travail ne tombe que provisoirement au-dessous de la limite minimale prescrite par la loi.

Art. 35 Calcul de l'indemnité de fin d'année en cas de chômage partiel

- ¹ L'indemnité de fin d'année se calcule sur la base du salaire moyen des douze mois précédents sans bonifications telles qu'allocations familiales, indemnités pour heures supplémentaires, etc., et sans les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.
- ² Pour le personnel rétribué à l'heure, le facteur de conversion de 173, permettant d'obtenir le salaire mensuel, doit être modifié en conséquence.

Art. 36 Buts de la collaboration

- 1 La collaboration des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise a pour buts:
 - l'épanouissement personnel et la satisfaction à la place de travail
 - le renforcement des droits de collaboration et du sens de la coresponsabilité des travailleuses et des travailleurs
 - le développement d'un bon climat de travail
 - le développement de l'intérêt au travail et de la compétitivité de l'entreprise.
- 2 Les parties veulent encourager la collaboration des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise:
 - dans la sphère individuelle de travail
 - par des représentations des travailleurs
 - par des commissions chargées de tâches particulières.

Art. 37 Collaboration dans la sphère individuelle de travail

- 1 Les parties sont d'avis que les buts de la collaboration doivent être recherchés en premier lieu dans la sphère individuelle de travail. Elles sont de l'avis qu'une personne informée, participant et impliquée dans les processus innovateurs met à profit ses connaissances et ses capacités de façon optimale et que par là la capacité d'innovation de l'entreprise peut être augmentée.
- 2 Elles sont persuadées que pour atteindre ces buts il faut utiliser une méthode de direction qui donne aux personnes des devoirs clairs ainsi que les compétences et les responsabilités correspondantes. Cette attribution doit être telle que les connaissances et les capacités des personnes soient utilisées de manière optimale et que leur participation à la préparation et au processus de décisions soit développée. Les personnes doivent être informées et motivées par des entretiens qui peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe.
- 3 Les parties sont conscientes du fait que l'application de tels principes de direction dépend de la conviction et de l'effort personnel constant de tous les intéressés et que dès lors il n'est pas possible d'édicter et d'imposer des réglementations générales. Les parties appuient toutes les mesures favorisant ces efforts.

Art. 38 Représentations des travailleurs

Art. 38.1 Constitution de représentations des travailleurs

- 1 Les parties contractantes et les directions soutiennent et encouragent la formation de représentation des travailleurs.

- ² Dans une entreprise ou un centre d'exploitation où il n'existe pas de représentation des travailleurs, un dixième des personnes ayant le droit de vote peut demander une votation dans le domaine de représentation prévu. S'il s'ensuit qu'une majorité du personnel désire une représentation, la direction et le personnel organisent une élection.
- ³ Là où il existe déjà une ou plusieurs représentations des travailleurs, de nouvelles représentations peuvent être créées en respectant les conditions suivantes:
 - Le nouveau domaine de représentation doit englober au minimum un tiers du personnel de l'entreprise ou du centre d'exploitation ayant le droit de vote, voire moins avec l'assentiment de la direction.
 - La demande doit émaner d'un dixième du personnel du nouveau domaine de représentation ayant le droit de vote, et être acceptée en votation par la majorité de ces personnes.
 - Le nouveau domaine de représentation doit être conforme à la structure de l'entreprise et ne doit pas être défini uniquement par des qualités personnelles des travailleuses et des travailleurs.
- ⁴ Après la constitution d'une nouvelle représentation des travailleurs, celle-ci établit, en collaboration avec la direction, des statuts selon les dispositions suivantes.

Art. 38.2 Changement de domaines de représentations

Si un changement du secteur d'activité d'une représentation des travailleurs est souhaité, les dispositions suivantes doivent être respectées:

- La demande doit être présentée à la direction par la représentation des travailleurs compétente pour ce nouveau secteur de l'entreprise; la direction doit inviter les autres représentations des travailleurs concernées à prendre position et si nécessaire œuvrer comme médiatrice.
- Le changement doit être conforme à la structure de l'entreprise et ne doit pas être défini uniquement par des qualités personnelles des travailleuses et des travailleurs.
- Le changement doit être accepté par la majorité du personnel concerné au cours d'une votation.

Art. 38.3 Election des représentantes et des représentants des travailleurs

- ¹ Sont électeurs et éligibles tous les travailleuses et travailleurs du domaine de représentation concerné soumis à la CCT. Les apprenties et les apprentis sont également éligibles.
- ² Des restrictions peuvent être apportées à l'éligibilité en ce qui concerne le nombre d'années de service jusqu'à 12 mois au maximum.

- 3 Une représentation proportionnelle des différents secteurs de l'entreprise doit être assurée, éventuellement par la création de cercles électoraux.
- 4 S'il ressort des élections qu'aucun membre d'une association de travailleurs contractante n'est élu, la candidate ou le candidat membre d'une association ayant obtenu le plus grand nombre de voix peut prétendre à un siège à la représentation des travailleurs pour autant que le degré d'organisation du domaine de représentation concerné soit d'au moins 20%.
- 5 Même si des membres organisés sont élus mais ne font partie que d'une seule association, l'entreprise peut faire appel à un membre d'une autre association qui a atteint le plus grand nombre de voix et dont l'association est suffisamment représentative dans le domaine de représentation.
- 6 D'autres règles de procédure électorale feront l'objet d'un accord interne entre la direction et le personnel.

Art. 38.4 Statut des membres de la représentation des travailleurs

- 1 Les membres de la représentation des travailleurs remplissent une fonction importante pour l'entreprise et jouissent d'une position de confiance particulière.
- 2 La direction et les cadres reconnaissent l'importance de l'activité au sein de la représentation des travailleurs pour le partenariat social et veillent notamment à ce qu'il n'y ait pas de discrimination lors des qualifications et de la fixation des salaires.
- 3 La direction et les cadres encouragent le perfectionnement professionnel des membres de la représentation des travailleurs et leur accordent en cas de besoin un appui particulier pour la mise au courant dans une nouvelle activité à l'expiration de leur mandat.

Art. 38.5 Protection des membres de la représentation des travailleurs et du conseil de fondation

- 1 Les membres de la représentation des travailleurs ainsi que les représentantes ou les représentants des travailleurs aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés (en ce qui concerne le salaire, l'évolution professionnelle, etc.) en raison de leur activité normale en tant que représentantes ou représentants des travailleurs.
- 2 Si une direction envisage de licencier un membre de la représentation des travailleurs ou d'un conseil de fondation d'une institution de prévoyance du personnel de l'entreprise, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision. Des licenciements pour justes motifs peuvent être prononcés sans annonce préalable.

- ³ La personne concernée de la représentation des travailleurs ou du conseil de fondation au sens de l'al. 2 peut demander, dans un délai de 5 jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de 3 jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à l'ASM et aux associations de travailleurs désignées par la personne concernée pour examen et médiation.
- ⁴ La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois si la personne concernée a réagi au préavis; ce délai ne commence à courir qu'après l'échéance du délai d'annonce de 5 jours ouvrables (voir al. 3).
- ⁵ En cas de restructurations, seuls les représentantes et les représentants des travailleurs jouissent d'une protection supplémentaire; ils ne peuvent être licenciés qu'après quatre mois au plus tôt s'ils ont réagi au préavis.

De plus – en cas de licenciement d'un membre de la représentation des travailleurs dans le cadre d'une restructuration – la direction doit en informer la représentation des travailleurs et faire appel pour examen et médiation à l'ASM et à l'association de travailleurs désignée par la personne concernée, à moins que celle-ci ne renonce à une telle procédure.
- ⁶ En cas de licenciement contesté, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.

Art. 38.6 Exercice du mandat

- ¹ Les membres de la représentation des travailleurs sont soutenus dans leurs activités par la direction et les supérieurs. La direction informe les supérieurs directs sur les droits et obligations des membres de la représentation des travailleurs ainsi que sur leurs tâches et le temps qu'ils doivent y consacrer. Il est recommandé aux entreprises de préciser ces points par écrit.
- ² Les membres de la représentation des travailleurs peuvent exercer leur activité pendant le temps de travail dans la mesure où l'exige l'accomplissement normal de leur tâche. Le temps ainsi utilisé est considéré comme travaillé. Lorsque l'ampleur de la charge l'exige, il peut être convenu d'un temps libre régulier pour certains membres ou, en cas de besoin, d'un poste à temps partiel. La question d'une indemnisation est réglée dans l'entreprise.
- ³ Dans l'exercice de leur activité, les membres de la représentation des travailleurs tiennent compte des nécessités de l'entreprise. Pour liquider des affaires urgentes, ils sont autorisés à quitter leur travail en avisant au préalable leur supérieur.

- 4 La direction soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de son activité et met à sa disposition dans la mesure nécessaire des locaux et des moyens matériels. Si nécessaire, toutes les dépenses liées à l'exercice du mandat peuvent être imputées à un compte de charges séparé.
- 5 La direction facilite à la représentation des travailleurs la transmission d'informations au personnel.
- 6 Les membres de la représentation des travailleurs sont tenus de garder le secret sur des affaires propres à l'entreprise, dont ils ont eu connaissance en raison de leur fonction, vis-à-vis de personnes étrangères à l'entreprise, dans la mesure où celles-ci ne sont pas chargées de la défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs. Ils ont le droit de discuter de ces affaires avec les représentants des parties contractantes, qui sont tenus au secret.
En revanche, l'employeur ainsi que les membres de la représentation des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:
 - a) les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs, sur la base d'intérêts légitimes, l'exigent expressément; il faudra cependant tenir compte de façon appropriée des droits de participation de la représentation des travailleurs.
 - b) les affaires personnelles des travailleuses et travailleurs.
- 7 La direction et la représentation des travailleurs se mettent d'accord pour toute information à l'opinion publique relative à leurs délibérations.

Art. 38.7 Congé pour la formation des représentantes et des représentants des travailleurs

- 1 Les représentations des travailleurs reçoivent, par membre et par an, pour la formation en vue de l'accomplissement de leurs tâches, 5 jours qui sont considérés comme travaillés. Dans des cas particuliers, notamment pour de nouveaux membres, les jours de formation peuvent être reportés sur une autre année, ou il peut être convenu de jours supplémentaires.
- 2 La répartition des jours de formation, par membre ou par suppléante ou suppléant, est du ressort de la représentation des travailleurs.
- 3 Les représentantes et les représentants des travailleurs au conseil de fondation des institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ont droit aux mêmes jours de formation payés.
- 4 La participation à des cours ou à des manifestations qui font l'objet d'un jour de formation doit être annoncée le plus tôt possible à l'employeur, avec indication de l'organisateur. Il convient de tenir compte de la charge de travail de l'entreprise.

Art. 38.8 Cadre général des attributions

- ¹ La représentation des travailleurs prend acte des requêtes des travailleuses et des travailleurs et les présente à la direction lorsqu'il lui paraît indiqué d'y donner suite et si cela ne peut être acheminé par la voie de service. La poursuite de requêtes ou de plaintes par la voie de service peut être soutenue par la représentation des travailleurs ou l'un de ses membres.
- ² La représentation des travailleurs se saisit de toute affaire qui lui est soumise par la direction et prend position.
- ³ La représentation des travailleurs reçoit de la direction et se procure auprès des travailleuses et des travailleurs les informations indispensables à son activité.
- ⁴ La direction et la représentation des travailleurs s'efforcent de faire régner un bon climat dans l'entreprise.

Art. 38.9 Collaboration entre la représentation des travailleurs et le personnel

- ¹ La représentation des travailleurs s'appuie pour former son opinion sur des contacts suffisants avec le personnel qu'elle représente.
- ² Elle rend compte périodiquement au personnel de son activité et lui communique les informations transmises par la direction pour autant que celles-ci n'aient pas été expressément désignées comme confidentielles. Pour des questions importantes exigeant une information complète et ne souffrant aucun ajournement, des assemblées générales du personnel peuvent être tenues pendant la durée du travail, d'entente entre la direction et la représentation des travailleurs. La direction peut y faire valoir son point de vue. Au besoin les parties contractantes peuvent y prendre part en tant que conseillères. L'entreprise assume le paiement du salaire dans ces cas.
- ³ Si la représentation des travailleurs estime une votation générale nécessaire, elle doit en aviser préalablement la direction qui peut, sur sa demande, aider à l'organisation et à l'exécution de cette votation.

Art. 38.10 Collaboration entre la représentation des travailleurs et la direction

- ¹ La direction est le partenaire de la représentation des travailleurs. Elle la soutient dans l'exercice de ses fonctions et de ses devoirs.
- ² La direction informe périodiquement la représentation des travailleurs sur la marche de l'entreprise. La représentation des travailleurs est informée à temps des décisions importantes dans l'entreprise touchant le personnel, en particulier de celles qui sont en relation avec une modification de structure économique ou technique.

- 3 Le procès-verbal des séances communes doit être signé par les deux parties et porté à la connaissance du personnel sous une forme appropriée. Des séances communes ont lieu pendant la durée du travail. L'entreprise assume le paiement du salaire.
- 4 Si cela semble indiqué, d'un commun accord, les différentes représentations des travailleurs peuvent être invitées à une séance générale avec la direction.

Art. 38.11 Droits de collaboration

Les droits de collaboration se basent sur les 4 niveaux suivants:

- a) **L'information** signifie que la direction renseigne la représentation des travailleurs sur des affaires concernant l'entreprise et lui laisse la possibilité de s'exprimer.
- b) **La consultation** signifie que certaines affaires concernant l'entreprise doivent être débattues entre la direction et la représentation des travailleurs avant toute décision. La décision prise par la direction doit être portée à la connaissance de la représentation des travailleurs et elle devra être motivée si elle est différente de la prise de position de cette dernière.
- c) **La codécision** signifie qu'une décision concernant certaines affaires de l'entreprise ne peut intervenir qu'avec l'assentiment de la direction et de la représentation des travailleurs. La codécision implique une information préalable suffisante ainsi qu'une négociation entre la direction et la représentation des travailleurs.
- d) **L'administration autonome** signifie que certaines tâches peuvent être déléguées à la représentation des travailleurs qui les exécutera seule. Les directives élaborées à ce propos par la direction et la représentation des travailleurs ont un caractère obligatoire.

Art. 38.12 Domaines de collaboration

- 1 Le cadre d'application des droits de collaboration doit être fixé en commun par la direction et la représentation des travailleurs dans un accord écrit. Cet accord d'entreprise est valable pendant 5 ans au plus, dans la mesure où les parties n'en conviennent pas autrement.
- 2 Il faut attribuer au niveau de l'information toutes les affaires dont la connaissance est une condition d'un accomplissement normal de la tâche de la représentation des travailleurs, notamment:
 - marche des affaires, évolution actuelle et situation économique de l'entreprise (article 38.10 al. 2)
 - structure actuelle de l'organisation, effectifs, genre des rapports de travail, évolution des effectifs

- décisions pouvant entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail
 - développements importants touchant le personnel en relation avec l'évolution technique et organisationnelle des structures (article 8.10 al. 3)
 - licenciements résultant de problèmes économiques et structurels (article 44 al. 1)
 - transfert d'entreprise (article 42 al. 1)
 - activités relatives à la formation continue (article 22 al. 4)
 - autres affaires, sur la base d'un accord d'entreprise.
- 3 Il faut attribuer les domaines suivants au moins au niveau de la consultation:
- règlements d'équipes (article 12.4 al. 3) et travail en équipes de travailleurs d'un certain âge (article 12.4 al. 5)
 - fixation des jours fériés (article 14 al. 1)
 - protection de la santé et sécurité au travail (article 27)
 - les entreprises dans l'État et la société (article 30 al. 2)
 - mesures suite au transfert de l'entreprise (article 42 al. 2)
 - nombre important de licenciements (article 46 al. 2)
 - répartition du temps de travail
 - fixation des pauses
 - temps de rattrapage (fixation de jours non travaillés)
 - introduction du chômage partiel
 - plan des vacances et des congés
 - systèmes de salaires au rendement
 - système d'évaluation de la place de travail
 - système d'évaluation personnelle
 - respect de l'égalité de salaires entre femmes et hommes
 - encouragement de l'égalité
 - protection de la personnalité
 - assurance maladie et accidents.
- 4 Il est recommandé d'attribuer les domaines de collaboration suivants au moins au niveau de la consultation:
- planification à long terme des heures supplémentaires
 - système des suggestions
 - institutions sociales
 - protection des données
 - système de participation aux bénéfices
 - restaurant d'entreprise
 - journal d'entreprise
 - écologie et politique de l'environnement de l'entreprise
 - systèmes d'information et de surveillance du personnel (article 29).

- 5 Il faut attribuer les domaines suivants au niveau de la codécision:
 - mise en application de la durée annuelle normale du travail (article 12.3 al. 1)
 - congé pour la formation professionnelle continue (article 23 al. 4)
 - adaptation du temps de travail selon l'article 56
 - dérogations aux conditions conventionnelles de travail selon l'article 57
 - autres affaires pour lesquelles, selon un accord d'entreprise, une décision ne peut être prise qu'avec l'accord aussi bien de la représentation des travailleurs que de la direction.
- 6 Au niveau de l'administration autonome, il convient de traiter les domaines de collaboration tels que:
 - organisation et activité de la représentation des travailleurs
 - questions relatives aux loisirs.
- 7 Les droits de collaboration suivants sont soumis à la procédure arbitrale:
 - conséquences d'un nombre important de licenciements
 - chômage partiel
 - systèmes de salaires au rendement
 - système de qualification de la place de travail
 - système de qualification personnelle.

Art. 38.13 Divergences d'opinions concernant des questions de collaboration

- 1 La fixation du cadre d'application des domaines et des droits de collaboration selon l'article 38.12 de même que leur application concrète dans l'entreprise ne sont pas soumises à la procédure en cas de divergence d'opinions selon l'article 10.
- 2 Les dispositions de cette CCT sont impératives en ce qui concerne la mise sur pied de statuts et de règlements sur les élections, les programmes de collaboration ainsi que d'autres réglementations. D'autres accords allant au-delà de ces règles ne sont pas soumis à la procédure en cas de divergence d'opinions selon l'article 10.

Art. 38.14 Contacts interentreprises des représentations des travailleurs

- 1 Il est recommandé aux entreprises de faciliter à leurs représentations des travailleurs des contacts informatifs avec d'autres représentations des travailleurs à l'intérieur d'un groupe d'entreprises en Suisse, là où cela est judicieux.
- 2 Si, à l'intérieur d'un groupe d'entreprises international, il existe un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation correspondante, il est recommandé de permettre aux représentations des travailleurs suisses d'y prendre part.

Art. 39 Commissions chargées de tâches particulières

- ¹ D'entente entre la direction et la représentation des travailleurs, le soin de traiter des questions particulières touchant directement le personnel et en rapport avec les relations de travail peut être confié à des commissions ad hoc (par exemple questions relatives à la sécurité au travail, au restaurant d'entreprise, au système de suggestions, à la protection de l'environnement dans l'entreprise, à l'innovation, etc.).
- ² La représentation des travailleurs peut composer elle-même la délégation des travailleurs dans le cadre de l'importance donnée à la commission. Elle peut notamment faire venir dans la commission des travailleuses et travailleurs particulièrement qualifiés.
- ³ Il sera déterminé de cas en cas jusqu'à quel point de telles commissions sont habilitées à prendre des décisions ou remplissent des fonctions consultatives et si elles ont un caractère permanent ou passager.

Art. 40 Principes

- ¹ Les parties considèrent comme une préoccupation fondamentale le maintien et la création d'emplois en Suisse. Elles sont conscientes du fait que cet objectif ne peut être réalisé qu'avec des entreprises qui sont innovatrices et globalement compétitives, et que les mutations techniques et économiques exigent un renouvellement permanent des emplois.
- ² Les parties estiment que les entreprises, en sauvegardant leur compétitivité, doivent épuiser toutes les possibilités existantes pour le maintien et le renouvellement d'emplois.
- ³ Les parties sont conscientes du fait que l'évolution technique et économique, ou des changements sur le marché, peuvent rendre inévitables des transferts d'entreprises, des licenciements et/ou des fermetures d'entreprises.
- ⁴ Les parties admettent que, lors de décisions concernant des licenciements pour des raisons économiques, il faudra si possible en éviter ou en atténuer les rigueurs pour les travailleuses et les travailleurs, par des mesures adéquates, tant sur le plan humain que sur le plan économique. Est en particulier valable la règle de l'article 46 al. 2 CCT.

Art. 41 Collaboration avec la représentation des travailleurs en cas de menace sur les emplois

- ¹ Il est recommandé aux entreprises d'informer à temps la représentation des travailleurs s'il est prévisible que des emplois seront menacés suite à des adaptations structurelles ou organisationnelles devenues nécessaires et d'examiner avec elle les mesures possibles pour maintenir des emplois.
- ² Il faudra notamment examiner des mesures au sens de l'article 43 al. 4 et de l'article 57.

Art. 42 Information et consultation de la représentation des travailleurs en cas de transfert d'entreprise

- ¹ Si l'entreprise ou une partie de celle-ci est transférée à un tiers, l'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, le personnel assez tôt avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur le motif ainsi que les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les personnes concernées.
- ² Si des mesures concernant le personnel sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, du personnel doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Art. 43 Consultation de la représentation des travailleurs en cas de licenciement d'un nombre important de personnes ou en cas de licenciement collectif (article 335d CO)

- ¹ Entreprises occupant jusqu'à et y compris 250 travailleurs:
La direction d'une entreprise qui envisage de licencier un nombre important de personnes est tenue de consulter à temps la représentation des travailleurs ou, à défaut, le personnel.
- ² Entreprises occupant plus de 250 travailleurs:
La direction d'une entreprise qui envisage un licenciement collectif atteignant dans un délai de 90 jours civils les quotas de l'article 335d CO, et si les licenciements se font pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur, est tenue de consulter à temps la représentation des travailleurs ou, à défaut, le personnel.
- ³ Elle fournit à la représentation des travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet, l'informe par écrit sur les motifs des licenciements, le nombre de personnes concernées, le nombre de personnes habituellement employées, ainsi que la période pendant laquelle il est envisagé de donner des congés, et lui donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences (consultation).
- ⁴ Pour éviter ou limiter des licenciements entrent notamment en ligne de compte les mesures suivantes:

 - répartition différente du temps de travail
 - déplacement de places de travail dans l'entreprise ou dans le groupe
 - qualifications complémentaires, recyclage, formation continue
 - externalisation du travail pour les personnes concernées
 - application de l'article 57 CCT
 - retraite modulée et retraite anticipée.
- ⁵ Pour la consultation, un délai approprié doit être accordé à la représentation des travailleurs en tenant compte de son niveau d'information et de la portée des mesures envisagées; ce délai sera au minimum de 18 jours ouvrables.
- ⁶ Si la direction envisage un licenciement collectif selon le code des obligations, elle informe l'Office cantonal du travail et les parties contractantes sur les licenciements collectifs envisagés en indiquant les motifs, le nombre de personnes habituellement employées, le nombre de licenciements envisagés et la période pendant laquelle il est envisagé de donner des congés. La transmission d'informations peut être liée à une déclaration de confidentialité des destinataires.

- ⁷ La représentation des travailleurs peut se faire conseiller par les associations de travailleurs, qui doivent traiter confidentiellement les informations reçues. La transmission d'informations peut être liée à une déclaration de confidentialité des destinataires.

Art. 44 Information sur les licenciements

- ¹ Si des licenciements doivent être prononcés suite à des fermetures totales ou partielles d'entreprises ou de réorganisations fondamentales de l'entreprise, ou si des travailleuses et des travailleurs sont contraints de donner leur congé pour des raisons de distance, il faut en informer le plus rapidement possible la représentation des travailleurs et ensuite les personnes concernées.
- ² Si un nombre important de travailleuses et de travailleurs est concerné, il faut aussi informer rapidement les parties contractantes.
- ³ L'information doit être aussi complète que possible et contenir notamment les motifs des licenciements, le nombre de personnes concernées, le nombre de travailleurs habituellement employés ainsi que la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés. Il faut de plus informer sur les mesures prévues, leur organisation et leur déroulement dans le temps.

Art. 45 Mesures pour éviter ou atténuer les rigueurs en cas de licenciements

- ¹ Si des licenciements doivent être prononcés au sens de l'article 44, il faut observer les dispositions légales et conventionnelles.
- ² Si, malgré les mesures prévues à l'article 43 al. 4, des licenciements au sens de l'article 44 al. 2 doivent être prononcés, les autres mesures suivantes entrent principalement en ligne de compte:
- offres de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe
 - aide de l'employeur à la recherche d'emplois (offices de placement, job-center, etc.)
 - recyclage interne et recyclage externe ciblé
 - réengagement préférentiel si des emplois se libèrent
 - soutien des personnes concernées dans l'adaptation de leurs conditions de travail lors du passage à un nouvel employeur
 - prolongation ou, sur demande de la personne concernée, réduction du délai de congé
 - retraite anticipée avec prestations supplémentaires
 - libre-passage intégral provenant de la caisse de prévoyance de l'entreprise
 - facilités accordées en cas de déménagement/indemnité de déplacement

- arrangements en cas de logement d'entreprise
- facilités accordées dans le remboursement de prêts
- facilités accordées pour le remboursement de frais de formation et de perfectionnement
- aide accordée pour terminer des cours de formation et de perfectionnement
- prime de constance pour les personnes s'engageant à maintenir leur contrat de travail au-delà du délai de congé
- paiement anticipé de primes pour rapports de service ou anniversaires de l'entreprise tombant dans les 12 mois qui suivent la fin des rapports de service
- prestations supplémentaires dans des cas individuels de rigueur
- mise sur pied d'une commission de plan social pour veiller à l'application des mesures.

Art. 46 Négociations sur les conséquences

- ¹ Une personne concernée peut faire appel à la représentation des travailleurs pour appui et médiation dans l'examen de telles mesures.
- ² En cas d'un nombre important de licenciements, les représentations des travailleurs ont le droit de demander des négociations ayant pour objet les conséquences que peuvent avoir de telles décisions pour les personnes concernées. Pour ces négociations, elles peuvent en appeler directement aux parties contractantes conformément à l'article 10.2 CCT.
- ³ La représentation des travailleurs peut se faire conseiller par les associations de travailleurs, qui doivent traiter confidentiellement les informations reçues.
- ⁴ Là où il n'existe aucune représentation des travailleurs, ce droit peut être exercé suite à une décision prise par la majorité des travailleuses et travailleurs concernés, qui peuvent constituer une délégation à cet effet.

Art. 47 Principe

- ¹ Les parties contractantes sont convaincues qu'une formation et un perfectionnement professionnels de haut niveau sont d'une importance déterminante pour la compétitivité de l'entreprise ainsi que pour le développement personnel et professionnel des travailleuses et des travailleurs et le maintien de leurs qualifications permanentes sur le marché du travail.
- ² Elles soutiennent par conséquent la formation et le perfectionnement professionnels dans les entreprises, créent des institutions communes de formation et d'examen, organisent des cours de formation et veillent à promouvoir le travail de perfectionnement professionnel des associations.

Art. 48 Formation professionnelle initiale/Formation continue

Art. 48.1 Formation professionnelle initiale

- ¹ Les parties contractantes reconnaissent le système suisse de formation professionnelle et s'engagent en faveur de sa promotion et de son développement.
- ² Les parties contractantes assument une responsabilité particulière pour le maintien et la revalorisation de la formation professionnelle initiale. Les apprenties et les apprentis qualifiés doivent avoir la possibilité de suivre une école professionnelle supérieure en vue de l'obtention d'une maturité professionnelle. Les apprenties et les apprentis qui en ont besoin doivent pouvoir suivre des cours d'appui et bénéficier d'autres mesures d'encouragement.
- ³ Les parties contractantes veillent à ce que les apprenties et les apprentis reçoivent au cours de leur formation une information paritaire sur cette CCT.

Art. 48.2 Formation continue

- ¹ Les employeurs et les travailleuses et travailleurs ont une responsabilité commune en matière de formation continue, responsabilité qu'ils assument dans le cadre des articles 22 et 23 de cette CCT.
- ² Les parties contractantes soutiennent la formation continue par des institutions paritaires de formation et d'examens, par des actions communes et par la promotion du travail de formation continue dans les différentes associations.
- ³ Les employeurs et les travailleuses et travailleurs sont invités à utiliser les possibilités offertes par les institutions paritaires de formation et par les parties contractantes.

Art. 49 Commission paritaire pour la formation et le perfectionnement professionnels

- ¹ Pour coordonner leurs efforts dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels, les parties contractantes forment une commission paritaire permanente pour la formation et le perfectionnement professionnels, qui a notamment les tâches suivantes:
 - information réciproque et consultation sur les questions de formation et de perfectionnement professionnels
 - mise en œuvre d’actions communes pour promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels
 - discussions sur la politique fédérale en matière de formation et de perfectionnement professionnels.
- ² La commission gère le fonds des contributions de formation continue dans le cadre d’accords particuliers selon l’article 5 al. 5.
- ³ La commission se compose d’une représentante ou d’un représentant de chacune des associations de travailleurs et de cinq représentantes ou représentants de l’ASM.
- ⁴ La présidence de la commission change périodiquement entre l’ASM et les associations de travailleurs; le secrétariat est assumé par l’ASM.

Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: deuxième formation pour adultes

- ¹ Les parties contractantes prévoient la mise en place de structures et d’instruments appropriés pour l’orientation et la formation des travailleuses et des travailleurs, afin de compléter les possibilités de formation initiale et continue existantes, pour que les compétences et de ce fait l’employabilité du personnel des entreprises affiliées à l’ASM répondent à l’évolution des besoins des professions MEM. En particulier, de par la numérisation croissante, les travailleuses et les travailleurs se trouvent face à d’énormes défis professionnels. La MEM-Passerelle 4.0 a pour objectif d’ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles pour les personnes concernées. De cette façon, elle contribue de manière importante à garantir aux entreprises affiliées à l’ASM du personnel suffisant disposant des qualifications nécessaires.
- ² La reconversion envisagée donne aux adultes ayant achevé une formation la possibilité de suivre une deuxième formation dans un domaine professionnel nouveau ou fortement changé. Elle doit être accessible aux personnes de tout âge et des deux sexes, en particulier celles jusque-là actives en dehors de la branche MEM.

- ³ La reconversion s'inspire du système dual de formation professionnelle suisse et conduit à un diplôme formel au niveau de formation professionnelle, formation professionnelle supérieure ou haute école spécialisée. Les mesures concrètes tiennent dûment compte de la position de départ individuelle des salariés en reconversion et des besoins de leurs employeurs.
- ⁴ Les personnes en reconversion et l'entreprise offrant ces postes de reconversion concluent un contrat de formation basé sur le contrat d'apprentissage pour la formation professionnelle initiale. La personne réorientée et l'entreprise envisagent de convertir le contrat de formation en un contrat de travail.
- ⁵ Les parties contractantes constituent une commission paritaire MEM-Passerelle 4.0 chargée de développer les structures et les instruments nécessaires en collaboration avec les autorités et les partenaires du réseau au niveau fédéral et cantonal. Ces structures doivent assurer une mise en œuvre rapide, flexible, non bureaucratique et efficace dans la phase pilote et au sein des entreprises.
- ⁶ Pour le développement du modèle de reconversion et la mise en œuvre des projets pilotes, des fonds provenant du fonds des contributions de formation continue sont aussi disponibles conformément à l'article 5 CCT. La commission paritaire MEM-Passerelle 4.0 s'efforce également d'obtenir des fonds supplémentaires de la Confédération, des Cantons et des Communes qui financeront à la fois l'organisation et le fonctionnement de ce modèle de deuxième formation (participation aux coûts directs de formation ou d'examen, participation à la perte de salaire, etc.).

Art. 51 Fondation «Centre de formation esg»

- ¹ Les parties contractantes gèrent avec d'autres organismes la fondation «Centre de formation esg».
- ² Cette fondation a pour but de promouvoir et d'organiser elle-même la formation et le perfectionnement professionnels de spécialistes des domaines des sciences appliquées d'exploitation et des domaines apparentés ainsi que du perfectionnement professionnel technique.
- ³ Les activités de la fondation «Centre de formation esg» sont ouvertes à toutes les personnes remplissant les exigences professionnelles préalables.

Art. 52 Formation paritaire des représentantes et des représentants des travailleurs

- ¹ Les parties contractantes gèrent une communauté de travail paritaire pour la formation des représentantes et des représentants des travailleurs des entreprises affiliées à l'ASM (AAA), dont les cours et manifestations s'adressent à tous les représentantes et représentants des travailleurs ayant droit à un congé de formation selon l'article 38.7 al. 1.
- ² Les représentantes et représentants des travailleurs doivent être formés pour l'exercice de leur activité par l'acquisition de connaissances dans des domaines tels que:
 - fondements du partenariat social
 - structure et application de la CCT
 - droit du travail et assurances sociales
 - économie et économie d'entreprise
 - technique de séances et de négociations
 - institutions de prévoyance d'entreprises en faveur du personnel
 - travail pratique en commission, etc.
- ³ Dans la mesure où la communauté de travail ne peut pas couvrir ses dépenses par ses propres recettes, elle reçoit des subventions du fonds des contributions de solidarité.
- ⁴ La communauté de travail est dirigée par un comité paritaire; son secrétariat est géré par l'ASM moyennant une modique contribution forfaitaire.

Art. 53 Organisations paritaires d'examens

Pour l'examen des contremaîtres d'industrie, des agents de processus et des agents en automatique, les parties contractantes gèrent en commun les organisations d'examens suivantes qui organisent des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs conformément à la loi sur la formation professionnelle:

- Association pour les examens professionnels supérieurs de contremaître de l'industrie dans la construction de machines et d'appareils (ACI)
- Association pour les examens professionnels d'agent/-e de processus de l'industrie des machines et des équipements électriques ainsi que des industries similaires (AAM)
- Association pour les examens professionnels d'agent en automatique de l'industrie des machines et des appareils (AEA).

Art. 54 Fondements de cette CCT

Cette CCT reprend les principes essentiels de la CCT passée entre l'ASM et les associations de travailleurs le 19 juillet 1937 et le 15 décembre 1958, renouvelée pour la dernière fois en commun le 1^{er} juillet 2018.

Art. 55 Réglementation de la durée du travail

Pour les entreprises qui, s'appuyant sur l'article 28 de la CCT du 19 juillet 1983, ou sur le ch. 1.9 de l'accord concernant les relations conventionnelles de travail du 15 juillet 1983, ont réduit la durée du travail dans une moindre mesure, la durée du travail valable au 30 juin 1988 vaut comme base pour la durée normale du travail au sens de l'article 12.1 de cette CCT.

Art. 56 Adaptation de la durée du travail

Dans les entreprises ayant une durée du travail supérieure à 40 heures et entrant dans le champ d'application de la CCT, l'abaissement de la durée du travail à 40 heures par semaine peut être étendu sur une période de 5 ans au maximum par convention entre la direction et la représentation des travailleurs.

Art. 57 Dérogations aux conditions conventionnelles de travail

Art. 57.1 Buts

Dans le but de maintenir ou de créer des emplois en Suisse, des dérogations aux conditions conventionnelles de travail sont possibles, dans des cas exceptionnels, dans une entreprise ou dans une partie d'entreprise, selon les dispositions suivantes.

Art. 57.2 Procédure

Pour pouvoir effectuer une dérogation passagère aux conditions conventionnelles de travail, il faut dans chaque cas procéder de la manière suivante:

- ¹ La direction remet à la représentation des travailleurs une demande écrite dans laquelle est motivée la nécessité de la dérogation au moyen de documents appropriés. Chaque dérogation doit être examinée dans le cadre d'une évaluation complète des diverses mesures pouvant contribuer à atteindre le but recherché et l'objectif visé ci-dessus; il faudra tenir particulièrement compte de l'urgence des mesures et de la possibilité de les réaliser.

Entre la remise de la demande écrite et la conclusion de l'accord de dérogation, un délai d'au moins deux semaines doit être respecté.

- ² La représentation des travailleurs peut débattre dans tous les cas et en toute confidentialité de cette demande avec des représentants des associations de travailleurs ou faire appel immédiatement aux parties contractantes selon l'article 10.5 de la CCT, à l'exclusion de l'arbitrage. Là où il n'existe pas de représentation des travailleurs, le recours aux parties peut être demandé par la majorité des travailleuses et des travailleurs concernés.
- ³ L'accord de dérogation est conclu dans l'entreprise entre la direction et la représentation des travailleurs pour la première fois pour 15 mois au plus. Ensuite, il pourra être prorogé une dernière fois entre la direction et la représentation des travailleurs pour une période de 9 mois au plus. La durée de l'accord de dérogation ne peut excéder 24 mois au total. Si aucun accord n'est trouvé, la CCT reste applicable.
- ⁴ Le genre, la durée, le volume et les modalités, ainsi que d'éventuelles compensations de la dérogation seront fixés dans un accord de dérogation écrit entre la direction et la représentation des travailleurs. Là où il n'existe pas de représentation des travailleurs, l'accord écrit de la majorité des travailleuses et des travailleurs concernés est nécessaire. L'ASM informe dans les meilleurs délais les parties contractantes sur de tels accords de dérogation, en indiquant les éléments suivants:

le nom de l'entreprise	
l'article du cas d'application	
la durée d'application	
les dérogations aux conditions conventionnelles de travail (en particulier le nombre d'heures par semaine)	
le champ d'application (ex. division)	
les éventuelles conditions	
les éventuelles discussions entre la direction et la représentation des travailleurs (déroulement et effets, art. 57.3 al. 5 CCT)	
d'éventuelles particularités/remarques	

Art. 57.3 Dispositions communes

- ¹ Il est exclu de déroger simultanément selon différents cas d'application. Si la dérogation ne concerne qu'une partie de l'entreprise, les règles de procédure et les conditions fixées dans les dispositions ne se réfèrent qu'à cette partie de l'entreprise.

- 2 Si la dérogation consiste en une augmentation de la durée annuelle normale du travail, des heures de travail supplémentaires ne doivent pas être accomplies en plus de manière permanente. En cas de compensation, d'éventuelles heures de travail supplémentaires seront aussi compensées par un supplément de 25%.
- 3 Si, à la suite d'un accord de dérogation, il est procédé au licenciement d'un nombre important de personnes, la dérogation tombe et devra le cas échéant être renégociée.
- 4 Les membres de la représentation des travailleurs qui ont rejeté une demande d'application de l'article 57 CCT ou, si prévu par l'accord de dérogation, ont révoqué l'accord ne peuvent subir aucun préjudice à la suite du rejet ou de la révocation; l'article 38.5 CCT est applicable.
- 5 En cas d'application de l'article 57, il faudra prévoir à des intervalles raisonnables des discussions entre la direction et la représentation des travailleurs sur le déroulement et les effets.
- 6 Les dérogations doivent être communiquées par écrit aux personnes concernées.
- 7 Les parties contractantes qui exercent une activité de conseil dans le cadre des présentes dispositions sont tenues au secret.

Art. 57.4 Cas possibles d'application de la dérogation aux conditions conventionnelles de travail (articles 12.1 et 12.5 CCT)

Il y a quatre cas d'application de la dérogation aux conditions conventionnelles de travail.

1 Dérogations en vue d'une adaptation à des cycles de capacités particuliers

Pour tenir compte des cycles conjoncturels marqués de l'industrie MEM, la dérogation peut consister en une prolongation de la période de décompte de la durée annuelle normale du travail selon l'article 12.1 CCT de 12 à 18 mois au maximum.

2 Dérogations pour exécuter des projets d'innovation particuliers

Les projets d'innovation sont un pilier important de l'industrie MEM, c'est pourquoi il pourra être dérogé aux conditions conventionnelles de travail pour des travailleurs directement impliqués dans l'exécution de projets d'innovation particuliers isolés (projets d'innovation de produits ou de processus).

3 Dérogations pour surmonter des difficultés économiques

Pour surmonter des difficultés économiques, il peut être dérogé aux conditions conventionnelles de travail de la CCT. La direction doit informer à temps la représentation des travailleurs sur les difficultés économiques et sur l'éventualité d'une application de l'article 57.4 al. 3. On se trouve en présence de «difficultés économiques» quand:

- une entreprise peut prouver une perte, ou
- une entreprise peut apporter la preuve qu'une telle perte la menace dans les 6 prochains mois.

4 Dérogations pour améliorer la compétitivité

Il peut être recouru à la dérogation pour améliorer la compétitivité de l'entreprise et assurer ses emplois.

Une entreprise est compétitive quand elle réalise par la vente de ses prestations des recettes qui suffisent pour couvrir l'ensemble des coûts nécessités par ses prestations, qui rendent possibles une capacité d'investissement suffisante pour le maintien de l'entreprise et des investissements dans la R&D, et qui garantissent un bénéfice indemnisant le risque de l'entreprise.

Le recours à l'article 57 doit apporter une contribution, dans le cadre de différentes mesures, et soutenir l'entreprise pour qu'elle regagne sa compétitivité et qu'elle garantisse ou crée des emplois.

L'entreprise montre, dans le cadre d'une évaluation d'ensemble, les raisons qui ont provoqué une aggravation significative de sa compétitivité, comme par exemple:

- «problèmes macroéconomiques» ayant entraîné une modification rapide et substantielle des paramètres économiques situés en dehors de la sphère d'influence de l'entreprise. Les cours des devises, déterminants pour l'industrie MEM, le niveau des intérêts en Suisse, le taux d'inflation en Suisse et d'autres éléments semblables en font notamment partie.
- inconvénients concurrentiels et structurels à court terme imprévus, notamment vis-à-vis de sites concurrentiels étrangers, en raison de réglementations différentes et de conditions de marché spécifiques locales.

Art. 58 Entrée en vigueur

Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et est valable jusqu'au 30 juin 2023.

Annexe 1 Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)

Art. 1 Préambule

Les parties signataires règlent dans le présent accord, faisant partie intégrante de la CCT MEM sous forme d'annexe (ci-après «annexe REDT»), leurs droits et obligations réciproques en ce qui concerne la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail selon l'article 73a de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) pour le champ d'application quant aux entreprises et aux personnes convenu ci-après.

Art. 2 Champ d'application

Les dispositions établies dans la présente annexe REDT s'appliquent à tous les rapports de travail dans les entreprises affiliées à l'ASM qui remplissent les conditions énoncées ci-après conformément à l'article 4 de l'annexe REDT et qui ne sont pas exclus du champ d'application quant aux personnes selon l'article 3 LTr.

La présente annexe REDT s'applique aussi aux travailleuses et aux travailleurs relevant du champ d'application qui n'appartiennent à aucune organisation de travailleurs.

La déclaration de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail signée par les travailleuses et les travailleurs tombant dans le champ d'application de l'article 73a OLT 1 et de l'article 2 de l'annexe REDT est mise à leur disposition sous forme électronique ou leur est remise sur papier.

Art. 3 Etendue de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

Les parties contractantes conviennent de renoncer aux indications suivantes dans les registres et les pièces au sens de l'article 73 OLT 1 pour les travailleuses et les travailleurs relevant du champ d'application:

- les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles
- les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche
- l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure
- les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi.

Les autres dispositions de la LTr et de ses ordonnances continuent de s'appliquer sans préjudice.

Art. 4 Conditions pour renoncer à l'enregistrement de la durée du travail

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs tombant dans le champ d'application de l'article 73a OLT 1 peuvent renoncer à l'enregistrement de la durée du travail à condition qu'ils (conditions à remplir cumulativement):

- disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et peuvent fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail et de compensation ainsi que les horaires pendant lesquels ils sont joignables (au moins la moitié déterminés librement).

Il s'agit notamment d'employés assumant un nombre important de tâches de direction et/ou d'employés dont le travail découle pour l'essentiel d'objectifs définis en commun et qui sont largement responsables de l'organisation et de l'exécution de leurs activités. Sont exclus de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail les travailleuses et les travailleurs qui effectuent un travail par équipe ou sont soumis à des horaires de travail fixes

- touchent un salaire annuel brut dépassant CHF 120 000 ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel, congé non payé, etc. Le salaire annuel brut est calculé à partir du salaire déterminant soumis à l'AVS de l'année précédente
- sur une base volontaire, ont convenu individuellement par écrit avec l'employeur de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail (ci-après «déclaration de renonciation»).

Le montant du salaire annuel brut est adapté à l'évolution du montant maximum du gain assuré en vertu de la loi sur l'assurance-accidents (LAA), conformément à l'article 73a al. 2 OLT 1. Toute modification correspondante de l'ordonnance s'applique automatiquement à la présente annexe REDT (renvoi dynamique).

Art. 5 Révocation de la déclaration de renonciation

Tant la travailleuse ou le travailleur que l'entreprise peut à toute date révoquer par écrit la déclaration de renonciation moyennant un préavis d'un mois.

Si la travailleuse ou le travailleur ne remplit plus les conditions énoncées à l'article 4 de l'annexe REDT, la déclaration de renonciation ainsi que la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail sont résiliées d'office pour le mois suivant. Dans ce cas, à partir de cette date la travailleuse ou le travailleur enregistrera la durée du travail.

Le fait de ne pas signer ou de révoquer la déclaration de renonciation ne devra en aucune manière porter préjudice aux travailleuses et aux travailleurs concernés, comme par exemple le fait de ne pas pouvoir être pris en compte pour une promotion ou être licencié.

A titre d'autocontrôle, les travailleuses et les travailleurs concernés peuvent, s'ils le souhaitent, enregistrer les informations selon l'article 73 al. 1 let. c à e OLT 1 malgré l'accord de renonciation.

Art. 6 Droits et obligations des travailleuses et des travailleurs

Malgré la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail, les travailleuses et les travailleurs relevant du champ d'application de l'annexe REDT s'engagent à respecter les autres dispositions de la LTr et de ses ordonnances, notamment en ce qui concerne la durée maximale du travail et les périodes de repos, ainsi que toute autre réglementation légale en matière de protection de la santé, comme par exemple les pauses quotidiennes, la durée maximale du travail hebdomadaire, etc.

Les dépassements de la durée maximale du travail hebdomadaire ainsi que l'accumulation d'heures supplémentaires non compensées doivent être notifiés rapidement à la responsable ou au responsable hiérarchique. La/le responsable hiérarchique est tenu(e) de discuter et de mettre en place des mesures adaptées avec la travailleuse ou le travailleur.

Au moment de conclure l'accord de renonciation, la travailleuse ou le travailleur confirme avoir reçu, lu et compris ces informations.

Art. 7 Droits et obligations de l'entreprise

Les entreprises affiliées à l'ASM qui s'accordent avec certains de leurs travailleuses et travailleurs sur une renonciation à l'enregistrement de la durée du travail doivent informer l'ASM par écrit, une fois par année jusqu'au 31 janvier, sur les points suivants:

- nombre total d'employés de l'année précédente
- nombre de travailleuses et de travailleurs renonçant à l'enregistrement de la durée du travail
- pourcentage que les travailleuses et les travailleurs concernés représentent au sein de leurs effectifs.

L'ASM informe les parties contractantes quant aux points susmentionnés une fois par année jusqu'au 31 mars.

Au moins une fois par an, l'employeur mène avec chaque travailleuse et travailleur relevant du champ d'application de l'annexe REDT un entretien individuel. Cet entretien porte sur les conséquences d'une renonciation à l'enregistrement de la durée du travail, notamment en ce qui concerne le volume de travail, le travail supplémentaire, les facteurs de stress, etc. L'entretien devra être consigné par écrit sous forme standardisée. Par ailleurs, il les rend

attentifs sur le fait que les autres dispositions de la LTr et de ses ordonnances ainsi que toute autre réglementation légale en matière de protection de la santé, comme par exemple les pauses quotidiennes, la durée maximale du travail hebdomadaire, etc., sont toujours applicables. La/le responsable hiérarchique est tenu(e), si nécessaire, de discuter et de mettre en place des mesures adaptées avec la travailleuse ou le travailleur.

Lors de la conclusion de l'accord de renonciation, l'employeur met à la disposition de la travailleuse ou du travailleur les dispositions pertinentes concernant la loi sur le travail, notamment sur la durée du travail et les périodes de repos, et la protection de la santé. L'employeur s'engage à adopter des mesures de protection de la santé, à respecter les temps de repos et les pauses définis par la loi et à créer les conditions nécessaires telles que:

- possibilité de consultation personnelle des travailleuses et des travailleurs relevant du champ d'application par un médecin du travail ou un médecin-conseil ou un autre spécialiste de la sécurité au travail (directive CSFT n° 6508)
- mise à disposition de locaux de pause appropriés
- occasions pour prendre sa pause
- mesures de protection de la santé
- sensibilisation et formation des supérieurs hiérarchiques et du personnel tombant dans le champ d'application sur des thèmes relevant de la protection de la santé
- gestion des absences et gestion des cas.

L'employeur veille à ce qu'un service d'information et de conseil compétent soit mis à la disposition des travailleuses et des travailleurs au sein de l'entreprise et/ou à l'extérieur pour répondre à toute question concernant la durée du travail et les risques psychosociaux. Ce service a pour tâches de soutenir et sensibiliser les travailleuses et les travailleurs concernés ainsi que leurs responsables hiérarchiques aux questions relevant de la durée du travail et de les informer et conseiller au sujet de mesures appropriées de protection de la santé.

Les services de soutien doivent garantir que chaque requête soit traitée de façon strictement confidentielle, qu'aucune trace ne soit conservée dans le dossier personnel sans le consentement exprès préalable de la travailleuse ou du travailleur, qu'elle ne soit pas transmise dans sa ligne hiérarchique ou réutilisée à d'autres fins.

Art. 8 Collaboration

La collaboration entre les associations de travailleurs et l'ASM en tant que partenaires contractuels s'effectue en vertu du principe de la bonne foi.

En tant que partenaires contractuels, les associations de travailleurs et l'ASM sont responsables conjointement de l'exécution et du contrôle de la présente annexe REDT. Les parties contractantes surveillent l'application de la présente annexe REDT et entretiennent des échanges réguliers sur les questions concernant l'enregistrement de la durée du travail, l'application et la protection de la santé. À cette fin, ils se réunissent au moins une fois par an. Chaque partie contractante désigne jusqu'à deux responsables de l'exécution. Les droits de vote sont paritaires; chaque association de travailleurs dispose d'1 voix, l'ASM de 5.

En présence d'indices de violations graves ou systématiques de la présente annexe REDT, les parties contractantes doivent en être informées. Dans ce cas de figure, les parties contractantes exigent de l'employeur fautif qu'il applique correctement l'annexe REDT, en lui fixant un délai raisonnable. Si les parties contractantes constatent que, en dépit du rappel, l'employeur continue de violer l'annexe REDT, elles lui adressent un avertissement. L'employeur est obligé de procéder aux adaptations exigées.

L'employeur doit tenir à la disposition des autorités étatiques d'exécution et de surveillance les pièces suivantes: la convention collective de travail (CCT MEM) ainsi que l'annexe REDT, les accords de renonciation individuels ainsi qu'un registre des travailleuses et des travailleurs ayant renoncé à l'enregistrement de la durée du travail, avec confirmation qu'ils touchent ou dépassent le salaire brut annuel dont à l'article 4 de la présente annexe REDT.

Annexe 2 Etablissement d'attestations CCT

Les attestations CCT certifiant à une entreprise affiliée le respect de la CCT, notamment pour participer à des appels d'offres pour des marchés publics, sont délivrées par l'ASM, en qualité de secrétariat, au nom des partenaires sociaux de l'industrie MEM, selon les règles suivantes:

- 1) L'entreprise affiliée charge sa/une société d'audit indépendante de vérifier le respect des salaires minimums conformément à l'article 15.2 al. 3 et 5 CCT. Sont exclus de l'analyse les travailleuses et les travailleurs tombant dans le champ d'application de l'article 1 al. 3 et 4 et de l'article 15.2 al. 4 CCT.
- 2) Sa/une société d'audit indépendante communique ses résultats à la direction dans les 10 jours qui suivent la clôture du contrôle.
- 3) Si la société d'audit indépendante n'a décelé aucune irrégularité, la direction communique le résultat du contrôle à la représentation des travailleurs – lorsque celle-ci existe. Si la représentation des travailleurs ne soulève aucune objection dans les 10 jours, la société d'audit indépendante informe l'ASM par le biais de l'attestation prévue à cet effet et cette dernière informe les parties contractantes. Par la suite, l'ASM établit l'attestation CCT au nom des parties contractantes. Les partenaires sociaux recevront une copie.

Si la société d'audit indépendante décèle des irrégularités, la direction engage les corrections nécessaires et les soumet ensuite à la société d'audit indépendante. Si la direction ne procède pas aux corrections nécessaires, la société d'audit indépendante fixe un délai supplémentaire de 30 jours. Si les corrections ne sont pas effectuées au cours dudit délai supplémentaire, la société d'audit indépendante en informe la représentation des travailleurs ainsi que l'ASM. L'ASM s'engage à agir auprès de l'entreprise jusqu'à ce qu'il soit remédié aux irrégularités. Une fois remédié aux irrégularités, l'ASM établit l'attestation CCT au nom des parties contractantes. Les partenaires sociaux recevront une copie.

- 4) Sur la base des vérifications de la société d'audit indépendante, l'entreprise peut en tout temps demander pendant 12 mois d'autres attestations CCT. L'attestation est octroyée seulement si la vérification de conformité par la société d'audit indépendante ne remonte pas à plus de 12 mois.

ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)

Président:	Hans Hess
Membre de la direction:	Kareen Vaisbrot

Employés Suisse (Fédération d'associations d'employés suisses)

Membre du comité:	Alexander Bélaz
Directeur:	Stefan Studer
Responsable partenariat social:	Christof Burkard

Syndicat Unia

Présidente:	Vania Alleva
Conseiller national, Membre du comité directeur, Responsable du secteur Industrie:	Corrado Pardini
Resp. suppléant du secteur Industrie, Responsable de la branche MEM:	Manuel Wyss
Président de la branche MEM:	Daniel Heizmann

Syna – le syndicat

Responsable du secteur Industrie, Vice-président:	Mathias Regotz
Secrétaire central:	Diego Frieden
Secrétaire centrale:	Kathrin Ackermann

SEC Société des employés de commerce

CEO:	Christian Zünd
Responsable emploi et conseils:	Karin Oberlin

ASC Association suisse des cadres

Directeur:	Jürg Eggenberger
Service juridique:	Adrian Weibel

Mot-clé	Article	Mot-clé	Article
A			
Absences			
– chômage partiel	33.1	– procédure arbitrale	10.4, 10.6
– courtes absences	12.6	– relations avec l'ASM	8.9
– durée annuelle normale du travail	12.1	Attestation CCT	15.2, annexe 2
– indemnité de fin d'année	16.2	Auxiliaires	1
– payées	20	B	
– réduction des vacances	13.3	Bilan	25.7
Accidents		Bonne foi	préambule, 6, 8.1, 8.8, 12.5
– chômage partiel	33.1, 33.3	C	
– non professionnels	18.8	Camp pour apprentis	13.1
– paiement du salaire	18.1	Champ d'application	1
– prévention	27	Chômage partiel voir «contribution de l'entreprise»	
– réduction des vacances	13.3	Codécision voir aussi «collaboration»	38.11, 38.12
Accords d'entreprise	12.3, 57	Collaboration	
Accouchement voir aussi «naissance»	18.1, 18.2, 20	– accord de collaboration	38.12
Actions communes		– buts	36
– accords particuliers	8.9	– au sein de l'entreprise	6, 7
– commissions communes	8.2	– dans le domaine de l'environnement	8.5
Administration autonome	38.11, 38.12	– dans le domaine de la politique économique, monétaire et sociale	8.4
Allocation		– dans la formation	22, 47–53
– pour enfant	17	– entre entreprises et parties contractantes	9
– pour perte de gain	19.5	– entre parties contractantes	8
Appel aux parties contractantes voir «instances conventionnelles»		– entre la représentation des travailleurs et la direction	38.10
Appel d'offre pour des marchés publics	15.2, annexe 2	– entre la représentation des travailleurs et le personnel	38.9
Apprentis		Commission voir aussi «parties contractantes»	
– application de la CCT	1	– chargée de tâches particulières	39
– éligibilité	38.3	Compatibilité entre vie privée et vie professionnelle	26
– formation professionnelle initiale	48.1	Compétitivité (amélioration)	57.4
– vacances	13.1	Compte capital-temps	12.2, 12.7
– vacances pour les apprentis	13.1	Conditions conventionnelles de travail	1, 12–31, 57
Assemblée du personnel	38.9	Congé voir aussi «emplois» et «résiliation»	
Association	4, 5	– activités des associations	24
Associations de travailleurs		– experts aux examens	21
– appel en cas de divergence d'opinions (instances)	10.2, 10.6	– formation professionnelle continue	23
– collaboration entre les parties contractantes	8	– formation des représentants des travailleurs	38.6, 38.7
– congé pour des activités des associations	24	– de jeunesse	13.1
– conseils à la représentation des travailleurs	9, 12.3, 57	– maternité	18.2
– contributions de formation continue	5	– parental (non payé)	26
– contributions de solidarité	4		
– obligation de paix du travail	2		

Mot-clé	Article
Conseil de fondation	38.5, 38.7
Consultation	38.11, 38.12
– délai	43
– licenciement d'un nombre important de personnes, licenciement collectif	40, 43, 44, 45
– transfert d'entreprise	42
Contacts	
– avec les associations de travailleurs	9
– interentreprises des représentations des travailleurs	38.14
Contribution de l'entreprise lors de travail à horaire réduit	
– durée	33.3
– frontaliers	33.5
– indemnité de fin d'année	35
– montant	33.2
– réduction	33.4
– salaire pour les vacances	32
– suppression	34
Contributions	
– de formation continue	5
– de solidarité	4
Convention collective de travail (CCT)	
– durée	58
– nouveautés	8.8
– violation	10.3
Cycles de capacités particuliers	57.4
D	
Décès d'un membre de la famille du travailleur	20
Déménagement	
– de son ménage	20
– facilités	44
Dérogations aux conditions conventionnelles de travail	57
– accord de dérogation	57.2
– adaptation à des cycles de capacités particuliers	57.4
– améliorer la compétitivité	57.4
– buts	57.1
– dispositions communes	57.3
– confidentialité	57.3
– procédure	57.2
– projets d'innovation particuliers	57.4
– représentation des travailleurs	57.2, 57.3
– surmonter des difficultés économiques	57.4

Mot-clé	Article
Deuxième formation pour adultes (MEM-Passerelle 4.0)	50
Difficultés économiques	40, 57.4
Direction	
– collaboration	
– avec les associations	9
– dans l'entreprise	7, 10.2, 10.5
– en général	38.1–38.12, 39
– négociations salariales	15.3
– participation	38.11–38.12, 39
Divergences d'opinions	préambule, 2, 10
– au sein de l'entreprise	10.2
– entre les parties contractantes	10.3
– non soumises à la procédure	15.2, 38.13, 57.2
– paix du travail	2
– procédure de résolution des conflits	10.1–10.6
Domaine de représentation	
– changement	38.2
– fixation	6, 38.1
Durée du travail	
– adaptation (nouveaux membres)	56
– annuelle (normale)	12.1, 12.3
– application et procédure	12.2, 12.3
– compte capital-temps	12.7
– compte individuel de temps	12.3
– dérogation	57
– enregistrement et exception	12.3
– hebdomadaire	12.2
– heures en plus/en moins en cas d'annualisation du temps de travail	12.2, 12.7
– heures supplémentaires	12.1, 12.2, 12.5
– horaire variable	12.1, 12.3
– renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)	1, 12.3, annexe 1
– réglementation particulière	55
– report sur l'année suivante	12.2
– temps partiel	12.1, 12.5
– travail en équipes	12.4
E	
Echanges d'expériences	8.3
Ecole de recrues	19.1
Egalité de chances entre femmes et hommes	8.2, 8.6, 25.4
Egalité de traitement des travailleurs étrangers	8.7

Mot-clé	Article	Mot-clé	Article
Election de la représentation des travailleurs		H	
– cercles électoraux	38.3	Harcèlement sexuel	28
– éligibilité	38.3	Heures supplémentaires	12.2, 12.5, 12.7, 16.2
– principe	6	Horaire libre voir «durée du travail»	
– règlement d'élection	38.3, 38.13	I	
Empêchement de travailler		Indemnité de fin d'année	
voir aussi «absences», «accidents», «maladie»		– calcul	16.2, 35
– calcul du salaire	15.2	– montant	16.1
– chômage partiel	33.1	Indice suisse des prix à la consommation	15.2
– réduction du droit aux vacances	13.3	Information	
– réduction de l'indemnité de fin d'année	16.2	– des apprentis	48.1
Emplois voir aussi «congé» et «résiliation»		– confidentialité	38.6, 38.9, 43, 44, 46
– licenciements	40–46	– contacts entreprises/partenaires	9
– maintien et création	40	– représentation des travailleurs	38.11, 38.12
– menace sur les emplois	41	Instances conventionnelles	10.2, 46, 57
Employabilité	25.2	Interprétation de la CCT	10.2, 10.3
Employés supérieurs	1	J	
Encouragement des collaborateurs	25	Jeunes gens	13.1, 25.1, 25.3
Entrée en vigueur	58	Jours fériés	12.1, 13.2, 14, 33.1, 33.3, 38.12
Entretiens avec les collaborateurs	25.7	L	
Environnement	8.5	Liberté de coalition	3
Experts aux examens	21	Licenciements voir aussi «emploi», «fermeture d'entreprises», «résiliation»	
F		– licenciement collectif	43
Fermetures d'entreprises	10.2, 40–46	– licenciement d'un nombre important	40, 43, 44, 45
Fonctions particulières (cadres)	12.5	M	
Fonctions publiques	21	Main d'œuvre qualifiée voir aussi «Promotion des collaborateurs»	25
Formation et perfectionnement professionnels		Maladie	
– centre de formation esg	51	– appel à un médecin de confiance	18.3
– commission paritaire	49	– indemnité journalière	18.5
– congé (et frais)	23	– paiement du salaire	18.1–18.7
– deuxième formation pour adultes (MEM-Passerelle 4.0)	50	– pendant le chômage partiel	33.1
– formation des représentants des travailleurs	52	– réduction des vacances	13.3
– organisations d'examens	53	Mariage, enregistrement du partenariat	
– principes	22, 47–48.2	– d'un enfant du travailleur	20
Frontaliers	33.5	– du travailleur	20
G			
Grossesse			
– en cas de chômage partiel	33.1		
– paiement du salaire	18.1		
– réduction des vacances	13.3		

Mot-clé	Article
Maternité	
– congé de maternité	18.2
– paiement du salaire	18.1
– réduction des vacances	13.3
Médecin de confiance	18.3
MEM-Passerelle 4.0: deuxième formation pour adultes	50
Mesures de combat	2
Mesures lors de licenciements	10.2, 45–46
Mobbing	28
N	
Naissance voir aussi «accouchement»	18.1, 18.2, 20
Nouveautés au cours de la CCT	8.8
O	
Obligation de paix voir «paix du travail»	
Organisations d'exams	53
P	
Paix du travail	préambule, 2
Partenariat social	8.2
Parties contractantes	
– autres accords	11
– collaboration	8, 9
– commissions communes	4, 5, 8.2, 8.6, 15.5, 49, 50
– contribution de solidarité	4
– divergences d'opinions	10.1–10.5
– échange d'expériences	8.3
– information	9, 43–44, 57
– institutions communes	51–53
– obligation de paix	2
Paternité	18.2
Pauses	12.2
Personnel à domicile	1
Personnel temporaire	1
Plan social	10.2, 45–46
Politique économique	
– travail commun	8.4
Politique monétaire	
– travail commun	8.4
Porte-parole du personnel	6
Prévoyance professionnelle	31
Procédés innovateurs	8.10
Projets d'innovation particuliers	57.4
Promotion des collaborateurs	25

Mot-clé	Article
Promotion des femmes	8.6, 25.1, 25.4
Protection des données	29
Protection de la personnalité	28
Protection de la santé	27
Q	
Questions économiques	
– collaboration	8.4
– échange d'expériences	8.3
R	
Recrutement	20
Réduction	
– de la contribution de l'entreprise lors de chômage partiel	33.2, 33.4
– du droit aux vacances	13.3
– de l'indemnité de fin d'année	16.2
– de prestations d'assurances	18.5, 18.8, 33.2
Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)	1, 2, annexe 1
Représentation des cadres	6
Représentation des travailleurs	6
– accomplissement du mandat	38.6
– appel aux associations	10.1–10.6, 46, 57
– attributions	6.7, 38.8
– collaboration	
– avec les associations	9, 12.3, 43, 46, 57
– avec la direction	38.6, 38.10
– avec les travailleurs	38.9
– congé de formation	38.7
– conseils par les associations de travailleurs	9, 12.3, 43, 46, 57
– constitution (élection)	38.1
– dans l'entreprise	7
– domaines de représentation	38.1, 38.2
– droits de collaboration	38.11
– droits de négociation	10.2, 12.3, 46, 57
– élection	38.1, 38.3
– principes	6
– procédés innovateurs	8.9
– protection contre les licenciements	38.5
– séances avec la direction	38.10
– séances sans la direction	38.6
– secret (obligation de)	38.6
– soutien par la direction	38.4, 38.6
– statut	38.4
– statuts	38.1, 38.13
– temps disponible	38.6

Mot-clé	Article	Mot-clé	Article
Résiliation voir aussi «congé» et «emplois»		Service militaire	
– après la prise de vacances	13.2	– en cas de chômage partiel	33.1, 33.4
– lors de chômage partiel	33.1	– paiement du salaire	19
– résultant de problèmes économiques	43–46	– réduction des vacances	13.3
– de représentants des travailleurs	38.5	– service long	19.1, 19.3
		– service d'une durée prolongée	19.4
Responsabilités familiales	26	Société d'audit indépendante	15.2, annexe 2
Retraite flexible/modulée	31	Soins à un membre malade de la famille	13.3, 20
Réussite de l'apprentissage	19.1	Solution des conflits	2, 10
S		Stagiaires	1
Salaire		Statuts de la représentation des travailleurs	38.1, 38.13
– commission paritaire	15.5	Surassurance	18.3, 33.2
– détermination individuelle	15.2	SUVA	18.8
– égalité de salaire entre homme et femme	8.6, 15.1	Systèmes d'information, de surveillance et de contrôle du personnel	29
– modifications générales	10.2, 15.3	T	
– paiement en cas d'empêchement de travailler et en cas de maladie et d'accident	18.1	Temps de travail voir «durée du travail»	
– paiement lors d'absences diverses	20	Transfert d'entreprises	42–44
– paiement lors de la durée annuelle du travail	12.2	Travail en équipe	12.4
– paiement en période de travail à horaire réduit	32–35	– travailleur d'un certain âge	12.4
– principes	15.1	Travailleurs à temps partiel	
– procédure en cas de sous-enchère salariale	15.5	– application de la CCT	1
– rendement (salaire au)	10.2, 15.3, 16.2	– contributions de solidarité	4
	4, 5	– contributions de formation continue	5
– retenues	annexe 1	– durée annuelle du travail	12.1
– salaire annuel brut	15.2	– heures supplémentaires	12.5
– salaire brut	15.2	Travailleurs âgés	25.5
– salaire minimum	15.2	Tribunal arbitral	10.4, 10.5, 15.5, 38.12
– supplément pour heures supplémentaires	12.5	Tribunal civil	7, 15.2, 38.5
– treizième mois voir aussi «indemnité de fin d'année»	16	V	
Salaire minimum	15.2	Vacances	
– contrôle	15.2	– accumulation et conversion	13.5
– indexation	15.2	– calcul	13.2
– travailleur ayant une capacité de prestation réduite	15.2	– droit	13.4
– travailleurs qualifiés	15.2	– durée	13.1
		– réduction	13.3
Séances de la représentation des travailleurs		– salaire en cas de chômage partiel	32
– avec la direction	38.10	Voie de service	7, 38.8
– sans la direction	38.6	Votation	38.1, 38.2, 38.9
– procès-verbal	38.10		
Sécurité au travail	27		



Copyright Les partenaires sociaux de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux © août 2018

Réalisation Swissmem Politique patronale et Communication, Zurich

Layout, composition, impression cube media, Zurich



ASM	Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)
Employés Suisse	Fédération d'associations d'employés suisses
Unia	Syndicat Unia
Syna	Syna – le syndicat
SEC	Société des employés de commerce
ASC	Association suisse des cadres