Commentaire de la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

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

valable pour la période contractuelle 1er juillet 2023 – 30 juin 2028

Swissmem
Pfingstweidstrasse 102
case postale, 8037 Zurich
Tél. +41 44 384 41 11
arbeitgeber@swissmem.ch
www.swissmem.ch
www.partenaires.ch
aaa.swissmem.ch

MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C044140

Commentaire de la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

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

Swissmem Zurich, Décembre 2018

Table des matières 4

Remarques préliminaires/Préambule 7

Principes généraux 9

Conditions conventionnelles de travail 25

Salaire pour les vacances et les absences tombant en période de travail à horaire réduit 72

Collaboration des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise 74

Mesures pour le maintien des emplois et en cas de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels 84

Formation et perfectionnement professionnels 93

Dispositions transitoires 95

Annexes à la Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux 101

Principes généraux **9**

Art. 1 Champ d'application 9
Art. 2 Paix du travail et solution des conflits 11
Art. 3 Liberté de coalition 11
Art. 4 Contributions de solidarité 12
Art. 5 Contributions de formation continue 13
Art. 6 Représentations des travailleurs 14
Art. 7 Collaboration au sein de l'entreprise 16
Art. 8 Collaboration entre les parties contractantes 17
Art. 9 Collaboration entre entreprises et parties contractantes 18
Art. 10 Procédure en cas de divergences d'opinions 20
Art. 11 Relations avec d'autres accords 24

Conditions conventionnelles de travail **25**

Art. 12 Durée du travail 25
Art. 13 Vacances 36
Art. 14 Jours fériés 39
Art. 15 Salaire 40
Art. 16 Indemnité de fin d'année (13ème mois) 47
Art. 17 Allocations pour enfants 48
Art. 18 Maladie, accident, maternité et paternité 48
Art. 19 Indemnisation du service militaire 56
Art. 20 Paiement du salaire en cas d'autres absences 58
Art. 21 Fonctions publiques et activités d'expertes ou d'experts 59
Art. 22 Formation continue 60
Art. 23 Congé et prise en charge des frais pour la formation professionnelle continue 61
Art. 24 Congé pour des activités des associations 63
Art. 25 Promotion des collaborateurs dans l'industrie MEM 63
Art. 26 Compatibilité entre profession et vie privée 66
Art. 27 Protection de la santé et sécurité au travail 66
Art. 28 Protection de la personnalité 67
Art. 29 Systèmes d'information et de surveillance du personnel 69
Art. 30 Les entreprises dans l'Etat et la société 70
Art. 31 Prévoyance en faveur du personnel 70

Salaire pour les vacances et les absences tombant en période de travail à horaire réduit **72**

Art. 32 Salaire pour les vacances 72
Art. 33 Contribution de l'entreprise pour les absences payées 72
Art. 34 Suppression de la contribution de l'entreprise 73
Art. 35 Calcul de l'indemnité de fin d'année en cas de chômage partiel 73

Collaboration des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise **74**

Art. 37 Collaboration dans la sphère individuelle de travail 74
Art. 38 Représentation des travailleurs 74
Art. 39 Commissions chargées de tâches particulières 83

Mesures pour le maintien des emplois et en cas de licenciements résultant de problèmes économiques et structurels **84**

Art. 40 Principes 84
Art. 41 Collaboration avec la représentation des travailleurs en cas de menace sur les emplois 85
Art. 42 Information et consultation de la représentation des travailleurs en cas de transfert d'entreprise 86
Art. 43 Consultation de la représentation des travailleurs en cas de licenciements d'un nombre important de personnes ou en cas de licenciement collectif (art. 335d CO) 86
Art. 44 Information sur les licenciements 88
Art. 45 Mesures pour éviter ou atténuer les rigueurs en cas de licenciements 90
Art. 46 Négociations sur les conséquences 91

Formation et perfectionnement professionnels **93**

Art. 47 – 48 Principe, formation professionnelle initiale/Formation continue 93
Art. 49 Commission paritaire pour la formation et le perfectionnement professionnels 93
Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: deuxième formation pour adultes 93

Art. 51 & 53 Fondation «Centre de formation esg» et organisations paritaires d'examens 94
Art. 52 Formation paritaire des représentantes et des représentants des travailleurs 94

Dispositions transitoires 95

Art. 54 Fondement de cette CCT 95
Art. 55 Réglementation de la durée du travail 95
Art. 56 Adaptation de la durée du travail 95
Art. 57 Dérogations aux conditions conventionnelles de travail 95
Art. 58 Entrée en vigueur 100

Annexes à la Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux 101

Annexe 1 Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT) 101
Annexe 2 Etablissement d'attestations CCT 106

Remarques préliminaires

a) Nouveautés dans la Convention collective de travail (CCT) 2018 – 2023

La CCT du 1er juillet 2018 est en grande partie la continuation de la précédente CCT. La forme, la structure et des parties essentielles du contenu sont restées identiques. **Les principales modifications concernent la réglementation relative à la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (annexe 1 CCT), la dérogation aux conditions conventionnelles de travail (art. 57 ss – maintenant entre direction et représentation des travailleurs), la concrétisation des dispositions sur la promotion des collaborateurs et la compatibilité entre profession et vie privée (art. 25 et 26), l'indexation des salaires minimums et l'augmentation annuelle échelonnée des salaires minimums de la région C, l'introduction d'un contrôle des salaires minimums (art. 15.2) et par-là la garantie de l'établissement des attestations CCT (annexe 2 CCT), ainsi que les efforts en faveur d'une deuxième formation pour adultes («MEM-Passerelle 4.0», art. 50).**

b) Caractère impératif

La CCT est impérative pour les parties contractantes et leurs membres (effet normatif). Toutes les entreprises membres de l'ASM (excepté les membres dits extraordinaires) sont liées par la CCT. Les articles qui contiennent une «recommandation» ou une «incitation à respecter» n'engendrent pas de droit, mais doivent être concrétisés en fonction des spécificités et des possibilités de l'entreprise. Là où il est renvoyé à la compétence des entreprises en matière de réglementation, employeurs et travailleurs sont libres. Les parties contractantes recommandent de recourir à cette compétence de réglementation paritairement; le dernier droit de décision appartient à la direction dans la mesure où la CCT ou le règlement interne de participation n'accorde pas un droit de codécision à la représentation des travailleurs.

En cas de divergences entre les différentes versions, la version allemande fait foi.

c) Rapport avec la loi et le contrat individuel de travail

Les dispositions légales impératives l'emportent sur les dispositions de la CCT. De leur côté, les dispositions de la CCT l'emportent sur les dispositions non impératives, dites dispositives, de la loi. Elles déterminent ainsi une partie des contrats individuels de travail, dans la mesure où ceux-ci ne doivent pas être contraires à la convention (il n'y a pas contradiction si la convention permet d'autres solutions, par exemple par une réglementation ouverte ou alternative). En vertu du principe dit de «la clause la plus favorable» (art. 357 al. 2 CO), il est cependant loisible aux entreprises de prévoir des réglementations meilleures que celles de la CCT.

d) Soumission des travailleurs organisés et non organisés

La pratique s'est établie de soumettre tacitement à la CCT les travailleurs non organisés en les informant de façon appropriée sur la nouvelle CCT et en les considérant ainsi comme soumis. **Mais ce qui est déterminant, c'est que les travailleurs aient connaissance du contenu de la nouvelle CCT et que leur contrat de travail crée un lien juridique avec celle-ci par un renvoi ou une déclaration de soumission.** C'est pour quoi nous vous recommandons par conséquent de rédiger les contrats individuels de travail en conséquence (des modèles sont disponibles auprès du secrétariat de Swissmem), et de remettre **à toutes les travailleuses et tous les travailleurs un exemplaire imprimé de la CCT,** disponible en français, allemand, italien et anglais.

e) Interprétation de la CCT par le secrétariat de Swissmem

Le présent commentaire s'efforce d'être une interprétation la plus objective possible de la CCT, mais n'a pas été discuté avec les parties contractantes. Nous en remettrons cependant quelques exemplaires à ces derniers, qui pourront donner connaissance de notre interprétation aux travailleurs s'ils le désirent. De leur côté, nos partenaires ont le droit de publier leur propre interprétation ou commentaire de la convention.

En cas d'interprétations différentes de certains articles, les parties contractantes devront d'abord chercher une interprétation commune. D'un autre côté, selon l'art. 10.2, les représentations des travailleurs peuvent faire appel aux instances conventionnelles et, si nécessaire, au tribunal arbitral en cas de divergences d'opinions sur l'interprétation et l'application de la CCT. Est réservée la compétence des tribunaux civils pour les prétentions individuelles des travailleurs (art. 7 al. 3).

Si des questions relatives à la CCT surgissent dans votre entreprise, ou s'il y a des divergences d'opinions quant à son interprétation, nous vous prions de consulter le secrétariat de Swissmem.

Nous avons renoncé à commenter les dispositions de la CCT évidentes et qui ne nécessitent pas d'explication particulière à l'intention des entreprises affiliées.

f) Documents de travail Swissmem

En complément au présent commentaire, le secrétariat de Swissmem a élaboré des **«documents de travail»** destinés à aider les entreprises dans l'application de la CCT et du droit du travail en général. Ils sont disponibles auprès du secrétariat ou peuvent être téléchargés à partir d'Extranet moyennant un accès protégé par un mot de passe.

Préambule

Le préambule est une **déclaration d'intention** énumérant les objectifs généraux de la CCT. Les travailleurs ne peuvent pas en tirer de droits directs.

Art. 1 Champ d'application

a) En général

La CCT est valable pour tous les travailleurs employés en Suisse par des entreprises membres de l'ASM. Comme déjà mentionné, les collaborateurs non organisés doivent être informés sur le contenu de la CCT et soumis à celle-ci par un renvoi dans le contrat individuel de travail ou par une déclaration particulière de soumission. Ne jouent notamment aucun rôle le domaine dans lequel les travailleurs exercent leurs activités (atelier ou bureau), leur degré d'occupation ou le fait que les rapports de travail sont de durée déterminée ou indéterminée.

En principe, **toutes les travailleuses et tous les travailleurs** au sens de la loi sur le travail devraient si possible être soumis à la CCT; ni la fonction ni la position ne devraient jouer un rôle. L'application de la convention aux employés supérieurs reste de la compétence des entreprises (voir ci-dessous remarque b)).

La question de savoir, si des rapports de travail particuliers tels que le travail sur appel ou le télétravail sont soumis à la CCT, doit être examinée concrètement de cas en cas. Il est tout à fait possible que ceux-ci entrent dans la catégorie de l'art. 1 al. 3 (personnel à domicile, auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas 3 mois, stagiaires – en font aussi partie des étudiants qui sont par exemple employés pour une durée limitée dans une entreprise dans le cadre d'un travail de diplôme – et personnel d'entreprises de travail temporaire, voir remarque c). Mais, selon les circonstances concrètes, il peut aussi être renoncé à une application par analogie de la CCT.

Nous vous renvoyons aux «remarques préliminaires» (remarque d)) au sujet de la soumission des travailleurs n'étant membres d'aucune association de travailleurs.

b) Employés supérieurs

La soumission des employés supérieurs est réglée dans les entreprises selon une procédure qui n'est pas définie. L'interprétation de la notion d'«employés supérieurs» doit cependant tenir compte du postulat d'une application la plus large possible de la CCT. Cela est facilité par le fait que celle-ci permet des solutions ad hoc dans le domaine important des heures supplémentaires. En effet, selon l'art. 12.5 al. 5, les heures supplémentaires et le supplément peuvent être compensés par d'autres prestations si les travailleurs:

– font partie des cadres, ou
– exercent des tâches qui exigent des qualifications comparables, ou
– si cela est justifié par leur fonction particulière.

Il n'est donc plus nécessaire de sortir du champ d'application de la convention des travailleurs promus à des fonctions élevées, ou exerçant déjà de telles fonctions, uniquement pour éviter de leur payer des heures supplémentaires.

D'une manière générale, nous recommandons de ne procéder à des adaptations relatives à la soumission qu'en cas de changements objectifs et en discussion avec la représentation des travailleurs.

Dans le domaine de la participation, la marge de manœuvre des entreprises est plus étroite. Une réserve a été faite à cet égard dans la CCT parce que la loi sur la participation accorde des droits de participation à tous les travailleurs, donc aussi aux cadres, et qu'une différenciation entre les droits de participation et ceux découlant de la CCT ne serait pas praticable. Il faut d'ailleurs partir de l'idée que les cadres supérieurs (en particulier les membres de la direction), exerçant pour l'essentiel des fonctions d'employeur, ne sont pas non plus considérés comme travailleurs par la loi sur la participation.

Nouveau: l'annexe 1 à la CCT règle la renonciation à l'enregistrement du temps de travail (REDT; voir commentaire relatif à l'annexe 1). Cette renonciation peut être conclue avec tous les travailleurs soumis à la CCT et remplissant les conditions de l'annexe 1 (notamment limite de salaire et autonomie dans le travail). Si une entreprise ne soumet pas les employés supé-rieurs à la CCT, elle peut néanmoins conclure une renonciation avec ces der-niers. Cela a été expressément conclu entre les parties contractantes à l'art. 1 al. 2bis CCT: «L'annexe 1 REDT s'applique aux employés et employés supérieurs qui ont convenu avec l'employeur de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail.» L'employeur peut ainsi n'appliquer aux employés supérieurs que l'annexe 1 REDT.

c) Personnel à domicile, auxiliaires, stagiaires et personnel d'entreprises de travail temporaire

Ces travailleurs ne sont pas soumis à la CCT. Les dispositions de celle-ci devraient leur être appliquées par analogie, ce qui concerne essentiellement les droits et obligations découlant des conditions conventionnelles de travail. Dans ce domaine aussi, des adaptations résultant de conditions particulières peuvent se justifier.

Cela peut aussi être valable pour d'autres rapports de travail particuliers, comme par exemple les télétravailleurs, qui travaillent à domicile en étant reliés à leur entreprise.

d) Personnel à temps partiel

Quel que soit leur degré d'occupation, les travailleurs à temps partiel sont entièrement soumis à la CCT, donc aussi en ce qui concerne les règles relatives à la participation. Mais ils ne devront s'acquitter des contributions de solidarité et de formation continue que s'ils travaillent au moins 12 heures par semaine (art. 4 et 5).

e) Apprenties et apprentis

Les apprentis ne sont pas soumis à la CCT. Outre les art. 13.1 al. 2 et 3 (vacances) et l'art. 48.1 (formation professionnelle initiale) sont aussi applicables directement les art. 36 à 39 sur la collaboration (correspond à la loi sur la participation). Comme jusqu'à maintenant, les autres dispositions de la CCT devraient être appliquées par analogie.

f) Mutations parmi les membres de l'ASM

Les mutations parmi les membres de l'ASM sont communiquées périodiquement aux partenaires sociaux, garantissant ainsi une information sur la sortie du champ d'application de la CCT.

Art. 2 Paix du travail et solution des conflits

Les associations, leurs membres ainsi que les travailleurs et les employeurs ont l'obligation de respecter la paix du travail de manière illimitée ou **absolue;** celle-ci exclut toutes les mesures de combat (grève, boycott, débrayage en raison de prétendues «procédures de consultation collective», etc.) pendant toute la durée de la CCT, même pour des questions qui ne sont pas réglées par celle-ci. Les conflits de travail ne peuvent pas non plus être justifiés en prétendant que la partie adverse a violé la CCT. Cela équivaudrait à une relativisation de l'obligation de paix ne correspondant ni au sens ni à l'esprit de la paix absolue du travail de la «Convention de paix». Il va également de soi que l'on ne peut pas réagir à des décisions d'entreprises par des mesures de combat.

D'éventuelles divergences d'opinions doivent être réglées selon les art. 10.2 et 10.3.

Art. 3 Liberté de coalition

Garantir la liberté de coalition de part et d'autre signifie protéger la liberté de faire partie d'une association de travailleurs comme celle de ne pas en faire partie. Les contributions de solidarité étant prélevées aussi bien auprès des travailleurs organisés qu'auprès des non organisés, il n'existe pas la moindre

obligation de faire savoir à l'employeur si on est membre ou non d'une association de travailleurs. Il va de soi, selon nous, que les entreprises doivent traiter cette question de façon neutre. Seuls des partenaires contractuels forts bénéficiant d'un degré d'organisation élevé peuvent être des partenaires de négociations valables au niveau de l'entreprise ou de l'association.

Art. 4 Contributions de solidarité

a) But

Le but de la réglementation sur les contributions de solidarité est de faire participer les travailleurs non organisés aux frais de fonctionnement de la CCT, dont ils profitent aussi, et en contrepartie de décharger quelque peu les travailleurs organisés. C'est dans cette mesure qu'il faut établir une certaine solidarité entre ces deux groupes. Les détails d'exécution sont fixés dans les statuts et dans un règlement des parties contractantes.

b) Obligation de payer la contribution

Tous les travailleurs soumis à la CCT, occupés au moins 12 heures par semaine et n'étant affiliés à aucune association de travailleurs, s'acquittent d'une contribution de solidarité de CHF 5 par mois, ou de CHF 60 par année. Pour des raisons administratives, elle est prélevée par les entreprises auprès de **tous les travailleurs soumis** à la CCT, mais elle est remboursée ultérieurement aux membres des associations de travailleurs.

Comme ils ne sont pas soumis à la CCT, les employés supérieurs, les apprentis, le personnel à domicile, les auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas trois mois, les stagiaires et le personnel temporaire ne paient pas de contributions de solidarité. Pour les employés supérieurs, il faut se référer à la réglementation particulière de l'entreprise en la matière (voir remarque b) relative à l'art. 1).

Ce montant doit être prélevé également pour des mois incomplets lors d'entrée en service ou de départ. En cas d'absence du travailleur aussi, le prélèvement se fera aussi longtemps que l'entreprise continuera de verser un salaire entier ou partiel. En cas de chômage partiel, la contribution sera perçue.

c) Utilisation et décompte

Les travailleurs organisés reçoivent un versement provenant du fonds des contributions de solidarité pour diminuer la cotisation à leur association, dont le montant est fonction de celui de leurs cotisations. Le remboursement et le versement se font par le biais de l'association de travailleurs concernée.

Au début de chaque année, les entreprises déclarent à l'ASM le montant total des contributions de solidarité prélevées l'année précédente auprès de leur personnel. Sur la base d'une facture y relative, elles versent ce montant au fonds dit des contributions de solidarité.

Les détails administratifs sont réglés dans un **aide-mémoire** disponible auprès du secrétariat de Swissmem.

d) Forme juridique du fonds des contributions de solidarité

Le fonds des contributions de solidarité est géré sous la forme juridique de l'association. Les décisions sont prises en règle générale à la majorité des deux tiers des voix émises. L'organisation de l'association, ainsi que d'autres modalités d'élection et de scrutin, découlent des statuts et/ou du règlement du fonds des contributions de solidarité.

Art. 5 Contributions de formation continue

a) Obligation de payer la contribution

Employeurs et travailleurs paient chacun une contribution de formation continue de CHF 1 par mois, ou de CHF 12 par année. La part du travailleur est déduite de son salaire.

En principe, et pour des raisons évidentes, les contributions de formation continue et de solidarité sont traitées de la même façon et figurent ensemble sur le décompte de salaire. La contribution de formation continue aussi doit être prélevée pour des mois entamés ou en cas de chômage partiel, et en cas d'absence aussi longtemps que le salaire est versé en tout ou partie.

b) Utilisation et décompte

Comme pour les contributions de solidarité, les entreprises déclarent au début de l'année à l'ASM la somme des contributions de formation continue prélevées et dues pour l'année précédente et versent le montant correspondant, sur la base d'une facture, au fonds dit de formation continue.

Ce fonds est destiné à financer en particulier les institutions de formation et les organes responsables des examens des parties contractantes, des actions communes de formation continue des parties contractantes, ainsi que désormais des contributions à la création de possibilités structurelles de formation continue pour l'employabilité et des projets-pilotes correspondants (p. ex. MEM-Passerelle 4.0; voir art. 50). De plus, le fonds verse des contributions de formation continue aux parties contractantes des travailleurs, qui les utilisent pour la formation continue des travailleurs.

Les travailleurs et les entreprises affiliées ne peuvent faire valoir **aucune prétention individuelle** à l'égard du fonds de formation continue.

c) Forme juridique du fonds de formation continue

Le fonds de formation continue est géré sous la forme juridique de l'association. Les décisions sont prises en règle générale à la majorité des deux tiers des voix émises. L'organisation, ainsi que d'autres modalités d'élection et de scrutin, découlent des statuts et/ou du règlement du fonds de formation continue.

Art. 6 Représentations des travailleurs

a) Principe

En tant qu'**interlocuteurs et partenaires de négociation de la direction** au niveau de l'entreprise, les représentations des travailleurs font partie des éléments constitutifs du partenariat social dans l'industrie MEM. Il est donc aussi dans l'intérêt des entreprises de les promouvoir. Leur importance a encore augmenté ces dernières années parce que, selon la loi sur la participation, la mise en place d'une représentation des travailleurs peut être exigée dans les entreprises occupant au moins 50 personnes et que différentes dispositions légales (par exemple l'art. 6 al. 3 de la loi sur le travail, l'art. 333 du code des obligations, l'art. 28 de la loi sur la fusion, l'art. 11 al. 3bis de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, etc.) prescrivent la participation des travailleurs. Celle-ci peut être beaucoup mieux pratiquée avec une représentation des travailleurs qu'avec l'ensemble des travailleurs.

L'art. 6 contient des règles fondamentales, concrétisées et complétées dans d'autres dispositions de la CCT (voir les renvois).

b) Organisation de la représentation des travailleurs

Il incombe aux entreprises de définir elles-mêmes le nombre, le domaine de représentation et l'élection des représentations de travailleurs. Nous recommandons aux entreprises – dans la mesure où cela est nécessaire – de soutenir les travailleurs dans la fondation et l'organisation de leur représentation des travailleurs. La formation de ces dernières, la modification des domaines de représentation et l'élection des représentants des travailleurs sont précisées par les dispositions des art. 38.1 à 38.3, qu'il convient d'observer pour régler cette question au niveau de l'entreprise. Le fil conducteur est la loi sur la participation et le droit des travailleurs de s'organiser selon des principes démocratiques. Cependant, dans l'intérêt de la représentation des associations et des minorités, la CCT déroge à ce strict principe démocratique (voir par exemple l'art. 38.3).

c) Position et devoirs de la représentation des travailleurs

Les représentations des travailleurs sont légitimées à défendre l'ensemble des intérêts de tous les travailleurs dans leur domaine de représentation. Elles doivent également prendre en compte les préoccupations des apprentis. D'autres points sont précisés aux art. 7, 10 et 38.6 ss.

Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance particulière et ne doivent pas être désavantagés par l'exercice régulier de leurs fonctions pendant et après leur mandat. D'autres dispositions à ce sujet figurent à l'art. 38.5.

S'il existe plusieurs représentations des travailleurs, elles doivent être traitées de manière égale, en ce qui concerne notamment l'appui administratif, les facilités accordées pour l'accomplissement du mandat et la collaboration en général.

d) Indépendance de la représentation des travailleurs

Chaque représentation des travailleurs élue peut faire valoir pour elle-même les droits et obligations découlant des art. 10 et 38.6 ss. Des groupes internes à l'entreprise qui n'ont pas été élus démocratiquement par tous les travailleurs d'un domaine, comme par exemple groupes syndicaux d'entreprises, associations d'employés («Hausverbände»), clubs d'entreprises de toutes sortes, n'ont pas les droits des représentations de travailleurs. Ils devraient être traités de manière égale dans la mesure du possible et dans le cadre de leurs objectifs pour éviter des rivalités inutiles.

e) Absence de représentation des travailleurs

Pour soutenir le fonctionnement du partenariat social dans l'entreprise, la CCT prévoit qu'à défaut de représentation des travailleurs, les droits particuliers de négociation et de recours aux associations peuvent être exercés par la **majorité des personnes concernées.** Celles-ci peuvent aussi constituer une délégation ad hoc.

Les travailleurs doivent eux-mêmes, par une décision prise à la majorité, se constituer en organe particulier de négociation ou de recours aux associations. Entrent notamment en ligne de compte: modifications générales des salaires, introduction et application de systèmes de qualification du travail et de salaires au rendement, interprétation et application de la CCT (art. 10.2), mise en application de la durée annuelle du travail (art. 12.3), élaboration de règlements d'équipes (art. 12.4 al. 3), fixation des jours fériés (art. 14 al. 1), protection de la santé et sécurité au travail (art. 27), négociations sur les conséquences de licenciements d'un nombre important de travailleurs (art. 46 al. 4), négociations sur les dérogations aux conditions convention-

nelles de travail (art. 57). Si des licenciements sont envisagés (art. 43) et en cas de transfert d'entreprise (art. 42), l'employeur doit procéder de son propre chef à la consultation ou à l'information des travailleurs à la place de la représentation de travailleurs.

Il est **recommandé de mettre sur pied dans tous les cas une représentation des travailleurs,** car avec elle non seulement un dialogue permanent et une collaboration de qualité sont possibles, mais aussi parce qu'une solution dans l'intérêt de tous peut être trouvée rapidement pour des affaires internes à l'entreprise aussi. L'art. 6 al. 8 n'est en revanche qu'une solution de rechange. Dans les petites entreprises, il est également possible de nommer un représentant du personnel.

Art. 7 Collaboration au sein de l'entreprise

a) Principe

Cette disposition résume les règles de procédure fondamentales relatives à la collaboration au sein de l'entreprise. Elle met le poids avant tout sur une information ouverte, complète et donnée suffisamment tôt, en mentionnant non seulement les collaborateurs et les représentations de travailleurs, mais aussi expressément les cadres, auxquels incombe une fonction clé dans ce domaine et dans la perspective d'une direction optimale de l'entreprise.

b) Requêtes générales et personnelles

La **distinction entre requêtes générales et requêtes individuelles ou personnelles** est d'une importance capitale pour la collaboration dans l'entreprise et pour la fonction de la représentation des travailleurs.

Les **requêtes générales** doivent être traitées entre la direction et la représentation des travailleurs compétente. Si celles-ci ne trouvent aucune solution et si les thèmes énumérés à l'art. 10.2 sont concernés, la procédure en cas de divergences d'opinions de l'art. 10.2 peut être introduite. Si aucun des objets énumérés à l'art. 10.2 n'est concerné, on en reste au désaccord. Les règles relatives à la collaboration des travailleurs dans l'entreprise doivent également être observées.

Les **requêtes personnelles** doivent être traitées exclusivement par la voie de service. S'il le désire, le travailleur peut solliciter l'appui de la représentation des travailleurs compétente, qui cependant n'aura dans ce cas que la fonction d'un «avocat» et ne pourra pas agir de sa propre initiative (protection de la personnalité du travailleur). Si le litige n'est pas résolu, il appartiendra au tribunal du travail compétent de trancher, la procédure en cas de divergences d'opinions de l'art. 10 n'étant pas applicable en l'occurrence.

Art. 8 Collaboration entre les parties contractantes

Les parties contractantes s'engagent, selon l'objectif de la CCT et dans l'intérêt de la place industrielle et intellectuelle suisse, à une collaboration basée sur la bonne foi. Les dispositions relatives à la collaboration entre associations sont destinées en premier lieu aux parties contractantes, mais elles contiennent aussi des instructions et des indications directes à l'intention des employeurs et des travailleurs (voir en particulier les art. 8.6 et 8.10). De plus, le chiffre 8.1 «Principe» rappelle l'obligation qu'ont les associations d'user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils respectent la CCT (devoir d'intervention).

L'art. 8.2 prévoit la possibilité de former des **commissions communes** et énumère différents thèmes qui pourraient être traités par les dites commissions. La commission paritaire pour la formation et le perfectionnement professionnels est institutionnalisée à l'art. 49. De plus, selon l'art. 8.3, une rencontre 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, doit avoir lieu chaque année.

Selon l'art. 8.4, les parties encouragent la collaboration dans le **domaine social, économique et monétaire** et examinent une démarche commune vis-à-vis des autorités et du public. Une attention **particulière** doit être accordée aux questions en relation avec la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, le problème d'une éventuelle sous enchère salariale figurant au premier plan (voir aussi l'art. 15.5).

Selon l'art. 8.5, il faut aussi que s'instaure une collaboration dans le **domaine de l'environnement.** Les parties contractantes souhaitent sensibiliser les employeurs et les travailleurs aux problèmes écologiques de l'entreprise, l'accent étant mis sur une utilisation efficace des ressources naturelles et une restriction des émissions et des risques. La recherche, la fabrication, la distribution, le recyclage et l'élimination des produits doivent être conformes à l'économie de marché, socialement acceptables et respectueux de l'environnement. L'obligation d'une information annuelle de la représentation des travailleurs doit garantir la thématisation régulière de ces questions dans l'entreprise.

L'art. 8.6 prévoit des mesures pour réaliser l'**égalité de chances et de salaires entre femmes et hommes:** l'al. 2 répète l'interdiction de discrimination de la loi sur l'égalité et donne à la représentation des travailleurs, en cas de soupçon de non-respect général, c'est-à-dire systématique, de cette interdiction, le droit d'exiger de la direction un examen des faits et un en-

tretien sur d'éventuelles mesures nécessaires de correction. Dans des cas de discrimination individuels, la représentation des travailleurs peut également être consultée individuellement par des travailleurs pour éclaircissements. Ces dispositions de procédure devraient permettre de résoudre le plus possible à l'interne des cas de discrimination. En cas d'échec, il appartiendra aux tribunaux civils (selon la loi sur l'égalité) de trancher.

Le principe «salaire égal pour un travail de valeur égale» figure explicitement à l'art. 15.1.

Selon l'art. 8.6 al. 3, les parties contractantes doivent élaborer ensemble, dans le cadre d'une commission commune, des indications et des recommandations à l'intention des entreprises pour la promotion des femmes. D'autres dispositions relatives à la promotion des femmes se trouvent à l'art. 25.

L'égalité de traitement et l'intégration des travailleurs étrangers sont traitées particulièrement à l'art. 8.7. Ici aussi, les entreprises doivent être soutenues par les parties contractantes au moyen de recommandations communes.

Selon l'art. 8.10, le développement et l'introduction de **procédés innovateurs,** de même que l'aménagement du travail, doivent faire l'objet d'une franche collaboration avec les travailleurs. La condition de cette collaboration est une information donnée à temps aux travailleurs sur les développements les concernant liés à l'évolution technique des structures, l'occasion devant leur être donnée de se prononcer (art. 8.10. al. 3). Les travailleurs et leur représentation seront autant que possible appelés à participer aux procédés innovateurs. Cela peut se faire, selon les circonstances, dans le cadre de cercles particuliers (commissions spéciales selon l'art. 39, cercles de qualité, etc.) ou en appelant des travailleurs dans certains projets. Les travailleurs impliqués doivent en tout cas disposer des qualifications nécessaires. La pratique nous apprend qu'une étroite collaboration des travailleurs dans de tels processus – précisément dans le cadre des progrès de la numérisation et de l'évolution technologique – permet à l'entreprise de bénéficier d'un savoir-faire considérable et diversifié. La décision d'introduire et d'appliquer des processus innovateurs reste cependant du ressort de l'employeur.

Art. 9 Collaboration entre entreprises et parties contractantes

a) Contacts entre représentants des associations et entreprises

L'expérience a montré que des contacts informatifs entre les représentants locaux des associations de travailleurs et les entreprises sont utiles et favorisent la compréhension réciproque. Ces contacts n'ont aucun caractère de

négociation. Ils permettent cependant souvent de discuter de problèmes au moment où ils surgissent et avant qu'il y ait à proprement parler divergence d'opinions, et doivent par conséquent être encouragés.

b) Conseils à la représentation des travailleurs à l'extérieur de l'entreprise par des représentants des associations

Le principe général est que la représentation des travailleurs peut faire appel, pour être conseillée, à des représentants des associations de travailleurs ou à d'autres personnes de confiance et les faire participer à ses séances. Ce principe est répété au sujet de certains thèmes importants (voir par exemple l'art. 12.3 al. 2 ou l'art. 43 al. 7). La question de la transmission de l'information est réglée de façon générale à l'art. 38.6 al. 6 et, pour les cas importants, dans les dispositions correspondantes (par exemple art. 43 al. 7).

c) Conseils à la représentation des travailleurs à l'intérieur de l'entreprise par des représentants des associations

L'art. 9 al. 3 prévoit que la représentation des travailleurs peut faire appel à des représentants des associations pour des conseils à l'interne également aux conditions cumulatives suivantes:

- c'est la représentation des travailleurs qui doit faire appel
- il s'agit de la collaboration dans des groupes de travail internes (donc pas de négociations avec la direction)
- ces groupes de travail internes traitent de questions relatives soit aux systèmes de salaire, soit aux systèmes de temps de travail
- des experts externes aussi participent aux groupes de travail sur mandat de la direction
- la représentation des travailleurs ne peut faire appel qu'à une seule personne.

La possibilité de conseiller la représentation des travailleurs à l'interne («coaching») a été créée pour tenir compte du fait que les représentations des travailleurs ont déjà le droit de recourir aux associations et à la procédure arbitrale dans les questions relatives aux systèmes de salaires (art. 10.2) et qu'elle dispose d'un droit de codécision dans la mise en application de la durée annuelle du travail (art. 12.3). Si une représentation des travailleurs ne se sent pas sûre, il est avantageux pour les deux parties qu'elle puisse se faire conseiller déjà au stade de l'élaboration et que le contact direct entre une entreprise et un représentant d'une association ne se réalise pas dans le cadre seulement d'une procédure de règlement des conflits. De même, l'appel à des représentants des associations dans des groupes de travail internes peut créer une meilleure base pour l'exercice du droit de codécision dans la mise en application de la durée annuelle du travail.

La direction peut renoncer aux conditions de l'art. 9 al. 3 (voir également ci-dessous remarque d)).

d) Recours aux associations pour consultation en accord avec la direction

La représentation des travailleurs et la direction peuvent, d'un commun accord, faire appel pour consultation dans des questions importantes à des représentants des associations (y compris de Swissmem), le cas échéant lors de séances avec la direction. Nous recommandons particulièrement cette procédure là où la représentation des travailleurs se sent dépassée et/ou si l'on suppose qu'elle consulterait de toute façon les associations concernées. La direction pourra d'autant plus donner son accord qu'une relation de confiance existe avec les représentants des associations.

e) Rapport avec les négociations internes et avec l'art. 10.2

En principe, le recours aux associations pour consultation selon l'art. 9 al. 3 et 4 **n'a pas le caractère de négociations;** les associations ne sont donc pas tenues de donner suite à une telle demande. Il ne s'agit pas de négociations conventionnelles au sens de l'art. 10.2, et en cas de divergences d'opinions il n'existe aucun droit à la procédure de réglementation des conflits de l'art. 10.

La direction et la représentation des travailleurs peuvent cependant convenir de mener des négociations. Si elles souhaitent en plus une réglementation formelle d'un conflit, elles doivent se mettre d'accord à ce sujet (art. 10.5).

f) Pas d'affaiblissement de la représentation des travailleurs

Même si la collaboration entre l'entreprise et les parties contractantes peut apporter de bons résultats dans de nombreux cas, il faut d'un autre côté veiller à ce que la représentation des travailleurs ne perde pas sa compétence et son indépendance par un recours trop fréquent aux associations. Si une telle tendance se dessine, nous recommandons de renforcer la représentation des travailleurs par des mesures de formation et par d'autres mesures visant à créer la confiance. Voir notamment à ce sujet les offres de la communauté de travail pour la formation des membres des représentations de travailleurs (AAA, art. 52).

Art. 10 Procédure en cas de divergences d'opinions

Pour que la CCT avec son obligation de paix absolue du travail puisse être conclue pour cinq ans, il faut une procédure pour résoudre les conflits dans des questions importantes. Le recours à cette procédure ne doit par conséquent pas être considéré comme une rupture de confiance, mais doit être accepté – comme l'art. 10.1 le souligne expressément – comme l'exercice d'un

droit légitime. L'expérience montre que les procédures découlant de l'art. 10.2 ne sont pas fréquentes et qu'elles ne doivent en aucun cas peser sur les relations entre la direction et la représentation des travailleurs. Le plus souvent, elles servent bien davantage à éclaircir de façon constructive des divergences d'opinions et à encourager une compréhension commune.

Art. 10.2 Au sein de l'entreprise

Cette disposition détermine dans quels cas il peut être fait appel aux parties contractantes pour examen et négociation (instances conventionnelles) lorsqu'aucune entente ne se réalise dans les négociations internes. L'énumération des thèmes pouvant être soumis à la procédure en cas de divergences d'opinions est exhaustive:

- modifications générales des salaires
- modification de la durée normale du travail (chômage partiel)
- introduction et application de systèmes de qualification du travail et de salaires au rendement
- interprétation et application de la convention, sous réserve d'autres dispositions
- négociations sur les conséquences de fermeture d'entreprise ou du licenciement d'un nombre important de travailleurs (art. 46 al. 2), pour lesquelles la représentation des travailleurs peut faire appel **immédiatement** aux associations, c'est-à-dire sans qu'il y ait eu échec des négociations préalables dans l'entreprise (art. 10.2 al. 2).

S'ajoutent à ces cas, sur la base d'autres dispositions conventionnelles, les cas suivants, qui cependant **ne peuvent pas** faire l'objet d'une procédure arbitrale:

- médiation lors de l'application de la durée annuelle du travail (art. 12.3 al. 3)
- appel d'un commun accord aux parties contractantes pour médiation et éclaircissement en cas de dérogations passagères aux conditions conventionnelles de travail (art. 10.5 et art. 57.2, voir également commentaire relatif à l'art.10.5 et l'art. 57.2).

Les négociations internes ne devant concerner que des **questions générales** selon l'art. 7, les problèmes personnels (par exemple interprétation d'une disposition conventionnelle dans un cas individuel) ne sont pas soumis à la procédure des instances.

L'appel aux parties contractantes **n'est pas possible notamment:**

- pour toutes les affaires personnelles
- pour les affaires ressortissant à la collaboration dans l'entreprise telles que définies à l'art. 38.13
- en cas de divergences d'opinions relatives à la fixation des salaires individuels des travailleurs (voir aussi art. 15.2 al. 8 et 9). La fixation individuelle du salaire dans l'entreprise se fait exclusivement entre l'employeur et le travailleur.
- en cas de désaccord sur l'abaissement de la durée du travail en équipes au-dessous de 40 heures selon l'art. 12.4 al. 4.

A signaler l'art. 10.5, selon lequel des négociations conventionnelles peuvent également se dérouler sur une base volontaire.

Art. 10.3 Entre les parties contractantes

Cette disposition s'applique quand les parties contractantes ne sont pas d'accord sur l'application de la CCT d'une manière générale, c'est-à-dire non pas dans le cas concret d'une entreprise, ou si une partie contractante prétend qu'une autre partie a violé la CCT. Les entreprises ne sont pas impliquées dans ces procédures.

Art. 10.4 Procédure d'arbitrage

En cas de désaccord persistant après les instances conventionnelles (dont la réunion est une condition préalable impérative et dont les objets qu'elles ont traités limitent le pouvoir d'appréciation du tribunal arbitral), chacune des parties impliquées peut faire appel à un tribunal arbitral conventionnel, qui tranche sans appel. L'art. 10.4 règle la composition du tribunal arbitral et les principes de la procédure. L'important est que celle-ci soit menée rapidement pour que les divergences d'opinions ne durent pas trop longtemps et que les relations entre les partenaires sociaux à l'intérieur de l'entreprise n'en souffrent pas. Les dispositions du Code de procédure civile (CPC) sont applicables à titre subsidiaire.

La procédure arbitrale est **exclue** en cas de désaccord persistant après les instances conventionnelles sur l'application dans l'entreprise de la durée annuelle du travail (art. 12.3 al. 3) et sur des dérogations aux conditions conventionnelles de travail (art. 57.1).

Il peut aussi être fait appel au tribunal arbitral en cas d'échec des tentatives de conciliation selon l'art. 10.3.

En cas d'échec des négociations conventionnelles volontaires selon l'art. 10.5, il ne peut pas toujours être fait appel au tribunal arbitral (voir ci-dessous).

Art. 10.5 Cas particuliers

Cette disposition permet à la représentation des travailleurs et à la direction de faire appel **d'un commun** accord aux parties contractantes pour examen et médiation, même si les conditions de l'art. 10.2 ne sont pas remplies. Cela peut être judicieux si une situation est sans issue entre les intéressés directs (avant tout en raison d'une relation de confiance détruite), si des polémiques publiques se déroulent ou si un tel recours extraordinaire aux parties contractantes peut être de nature à détendre la situation.

Cet article d'exception ne doit cependant pas avoir systématiquement pour conséquence qu'il soit fait appel aux parties contractantes dans tous les cas où règne un désaccord dans l'entreprise, faisant ainsi perdre de son importance à l'art. 10.2. Il est par conséquent parfaitement légitime pour une entreprise de ne pas entrer en matière sur une demande dans ce sens de la part des travailleurs.

Si ces instances conventionnelles volontaires n'aboutissent pas à un accord, le recours au tribunal arbitral n'est possible qu'**avec l'accord de l'une et l'autre partie.**

Art. 10.6 Parties à la procédure

Du côté de l'employeur, le secrétariat de Swissmem est toujours partie. Du côté des travailleurs, il faut distinguer les cas suivants:

a) Plusieurs domaines de représentation

S'il y a plusieurs domaines de représentation, on se basera exclusivement sur la décision (majoritaire) de la représentation des travailleurs qui aimerait introduire la procédure ou qui est concernée par celle-ci. Une minorité de la représentation des travailleurs peut faire appel à une autre association.

b) Un seul domaine de représentation

S'il n'y a qu'un domaine de représentation, la volonté de la représentation des travailleurs ou d'une minorité de celle-ci n'est pas seule déterminante. Peut également prendre part à la procédure une association faisant preuve d'un intérêt déterminant à l'affaire et d'une représentativité suffisante. Une association ne peut avoir un intérêt déterminant que si elle est concernée par la décision, par exemple s'il s'agit d'une question fondamentale d'inter-

prétation. On ne peut définir la représentativité suffisante ni en chiffres absolus ni en pourcentage. Il faudra tenir compte du degré d'organisation général, de la taille de l'entreprise et du cercle des personnes touchées.

Comme dans la plupart des cas toutes les associations ne sont pas parties, il existe un droit à l'information dans la mesure où cela est demandé. L'information doit se faire en premier lieu par le canal du secrétariat de Swissmem. Il existe en outre des accords de représentation réciproques entre les associations.

Art. 11 Relations avec d'autres accords

Plusieurs entreprises membres sont aussi affiliées à d'autres associations signataires de conventions collectives de travail. Par ailleurs, d'autres parties contractantes ou leurs sections ont aussi conclu des accords régionaux ou locaux. Notre CCT l'emporte sur de tels accords dans la mesure où une déclaration de force obligatoire générale d'autres conventions collectives de travail n'en dispose pas autrement (en cas de doute, il est recommandé de prendre contact avec le secrétariat de Swissmem).

En se référant à cette disposition, les parties contractantes s'attendent aussi à ce qu'on fasse abstraction d'arrangements locaux sur les salaires. Il est vrai que de tels accords entre employeurs ne tombent pas sous l'art. 11; ils sont cependant contraires au système de l'autonomie des entreprises en matière salariale, parce qu'ils ne tiennent pas compte de la situation particulière des entreprises et partant d'un élément essentiel de la fixation des salaires.

Art. 12 Durée du travail

Remarque préalable

La convention (CCT) 1998 – 2003/2005 a réalisé le passage à la durée annuelle du travail. La durée normale du travail n'est depuis lors plus définie par semaine, mais par année, et compte 2080 heures. La CCT 2018 – 2023 reprend pour l'essentiel la réglementation antérieure.

L'art. 57 permet, sous certaines conditions, de déroger aux dispositions des art. 12.1 et 12.5.

Si une entreprise passe d'une durée hebdomadaire à une durée annuelle du travail, cela représente un changement de système, car la répartition du temps de travail se fait désormais de haut en bas (de l'année à des périodes plus courtes) plutôt que de bas en haut (de la semaine à des périodes plus longues). Les entreprises reçoivent ainsi une incitation supplémentaire et plus de possibilités pour une gestion dynamique du temps de travail.

La période de décompte de 12 mois permet une optimisation du temps de travail individuel tenant compte des secteurs de l'entreprise ou de l'entreprise entière, par la fixation d'heures en plus ou en moins. Les heures supplémentaires – contrairement au travail supplémentaire de l'art. 12.2 lit. a) – sont définies sur une base annuelle, de sorte qu'elles peuvent être réduites ou évitées par la chasse systématique aux temps de présence improductifs.

La CCT ne précise pas sur combien de jours la durée normale du travail de 2080 heures doit être répartie; cela dépend essentiellement des circonstances concrètes de l'entreprise. Suivant l'organisation du travail et la répartition des jours fériés, il est possible qu'en fait il soit travaillé par exemple 2072 ou 2088 heures par année.

La CCT fixe uniquement un cadre pour des réglementations du temps de travail au niveau de l'entreprise, et ouvre la voie à de nouvelles possibilités comme par exemple le compte capital-temps. Les solutions concrètes, c'est-à-dire les modèles de temps de travail, doivent être négociées selon l'art. 12.3 au niveau de l'entreprise entre la direction et la représentation des travailleurs.

La CCT ne contraint pas les entreprises au changement si elles souhaitent rester à la semaine de 40 heures.

L'aménagement du temps de travail doit tenir compte avec soin de l'organisation du travail, du style de direction et de la politique du personnel. Nous recommandons de recourir au guide Swissmem de l'aménagement du temps de travail et de consulter à temps le secrétariat de Swissmem (Politique patronale).

Les systèmes de temps de travail déjà mis en place restent valables dans la mesure où ils ne sont pas contraires aux nouvelles conditions-cadres relatives à la durée annuelle du travail, ce qui devrait rarement être le cas. L'élargissement d'anciens systèmes devrait cependant être négocié à l'interne.

Art. 12.1 Durée annuelle normale du travail

Pour le personnel à plein temps, la durée annuelle normale du travail est au maximum de 2080 heures. Des réglementations internes de rattrapage peuvent s'intégrer sans problème dans la durée annuelle du travail, les heures correspondantes devant être rattrapées individuellement.

Les pauses ne comptent pas comme temps de travail. Les entreprises qui jusqu'à présent ont englobé les pauses dans le temps de travail peuvent garder cette solution. Rien ne s'oppose cependant à ce que la direction et la représentation des travailleurs conviennent de ne plus payer les pauses, le cas échéant moyennant une contre-prestation de l'entreprise.

La répartition des heures de travail dans la semaine est libre dans le cadre des dispositions de la loi sur le travail; les entreprises ne sont donc pas tenues de respecter la semaine de 5 jours.

La période de décompte de 12 mois ne doit pas forcément correspondre à l'année civile. La durée annuelle du travail peut aussi être fixée par exemple du 1er septembre au 31 août. Elle peut aussi être plus courte dans la mesure où les règles relatives aux soldes des art. 12.2 et 12.7 al. 2 sont respectées aussi au-delà de 12 mois.

Afin de créer la sécurité nécessaire pour les employeurs et le personnel, la CCT prescrit que, pour les vacances, les jours fériés tombant un jour ouvrable et pour les absences payées, il sera décompté 8 heures, indépendamment du temps effectif travaillé dans l'entreprise à ce moment.

L'al. 3 rappelle que le but de la durée annuelle du travail est d'éviter des heures et du travail supplémentaires, alors qu'il y a souvent des périodes creuses à d'autres moments.

L'al. 4 mentionne deux points importants pour le succès d'une réglementation interne du temps de travail: elle doit être transparente pour les travailleurs et tenir compte de leurs besoins de planification dans le cadre des possibilités de l'entreprise. Il est de plus recommandé d'aménager le temps de travail pour qu'il puisse être recouru aux transports publics ou à des communautés de transport et qu'il tienne compte des circonstances personnelles des travailleurs (obligations familiales par exemple).

Art. 12.2 Mise en application dans l'entreprise

a) Réglementation-cadre pour modèles d'entreprises

La CCT ne prévoit pas de modèles de temps de travail pour l'application de la durée annuelle du travail, mais définit pour les partenaires sociaux de l'entreprise des conditions-cadres, à l'intérieur desquelles des modèles concrets pourront être réalisés en fonction des besoins de l'entreprise.

Ces conditions-cadres ne doivent pas être entièrement utilisées. C'est ainsi par exemple qu'il est possible de fixer, dans le modèle de temps de travail interne un report, d'une année à l'autre plus petit que celui autorisé par l'art. 12.2.

A l'intérieur de ce cadre, différentes formes de flexibilisation du temps de travail sont donc possibles, comme p. ex.:

- temps de travail hebdomadaire irrégulier selon un plan horaire à long terme (par exemple alternativement 42, 38, 42, 38… heures)
- temps de travail hebdomadaire irrégulier selon un plan horaire variable correspondant à la charge de l'entreprise (temps de travail variant en fonction des commandes)
- temps de travail saisonnier (par exemple haute saison: 43 heures, basse saison: 37 heures)
- semaine de 41 heures avec jours de compensation supplémentaires
- etc.

b) Limites hebdomadaires (art. 12.2 lit. a))

Pour les limites hebdomadaires, la CCT répète de façon déclaratoire la réglementation légale: la durée hebdomadaire du travail est au maximum de 45 heures; les heures allant au-delà sont considérées comme des heures de travail supplémentaire, dont le nombre est limité à 170 heures par année. Ces heures doivent être enregistrées séparément et peuvent être compensées si les travailleurs le demandent (renversement de la règle de l'art. 13 LTr). Il est cependant possible de convenir, par un accord individuel, de remplacer la compensation par le versement d'un supplément. Un tel accord devrait être prévu à l'avance. De plus, selon l'art. 13 LTr., ce supplément n'est dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.

c) Comptabilisation quotidienne minimale (art. 12.2 lit. b))

Pour les travailleurs à plein temps, il sera comptabilisé au moins 5 heures pour chaque jour où ils doivent se présenter. On veut éviter par là que des travailleurs ne se rendent au travail que pour un nombre d'heures restreint. Cette protection tombe s'il a été convenu d'une durée du travail plus courte

à la demande du travailleur. Selon l'art. 12.2 lit. b), il est aussi possible de ne pas faire venir du tout des travailleurs et ensuite de ne pas travailler un jour entier sans comptabiliser d'heures.

d) Salaire constant (art. 12.2 lit. c))

La prescription selon laquelle le salaire doit être constant vise à garantir que le travailleur ne subira pas de variations de salaire en raison des variations du temps de travail. D'autres prestations (primes, etc.) peuvent comme auparavant être décomptées à de plus grands intervalles.

e) Décompte annuel et utilisation des heures en plus ou en moins (art. 12.2 lit. d) et e))

Après 12 mois, il faut faire un décompte pour savoir dans quelle mesure la durée annuelle du travail de 2080 heures n'a pas été atteinte (heures en moins) ou a été dépassée (heures en plus). Les heures en plus à la fin d'une période doivent être distinguées en tant que volume des heures de travail supplémentaire qui résultent en cours d'année du dépassement de la limite hebdomadaire de 45 heures selon l'art. 12.2 lit. a) et qui concernent la situation du temps de travail.

Pour les **heures en plus** sont valables les règles suivantes:

- Sans l'accord de la représentation des travailleurs, 200 heures en plus au maximum peuvent être reportées sur l'année suivante. L'employeur fixe la période de compensation des heures en plus, mais à partir de 4 jours consécutifs de compensation, il doit consulter au préalable le travailleur et tenir compte de ses vœux dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise. Ces derniers l'emportent cependant dans tous les cas sur les intérêts du travailleur et c'est l'employeur qui a le pouvoir de décider. Si ces 200 heures en plus au maximum ne sont pas compensées, mais payées, ce versement par rapport au salaire de base se fait sans supplément.
- S'il existe un compte capital-temps individuel selon l'art. 12.7, des heures en plus peuvent aussi y être reportées à la demande du travailleur, le report d'une année à l'autre et le report sur le compte capital-temps ne devant pas ensemble dépasser 200 heures (voir art. 12.7 al. 2). Sont aussi possibles par exemple les variantes 50 heures de report sur l'année suivante et 150 heures sur le compte capital-temps, ou 100 heures de report sur l'année suivante et 100 heures sur le compte capital-temps.
- Les heures en plus qui ne sont reportées ni sur l'année suivante ni sur un compte capital-temps sont des heures supplémentaires. Mais la CCT ne prescrit pas que le cadre pour le report sur l'année suivante ou dans le compte

capital-temps doit être entièrement utilisé; de sorte qu'il est par exemple possible de payer les heures supplémentaires avant que la limite de l'art. 12.2 lit. d) ne soit atteinte.
– Les heures supplémentaires doivent être traitées selon les dispositions des art. 12.5 al. 2 et 5 (prière de veiller aux règles particulières pour les cadres, etc.), ainsi que de l'art. 12.7 al. 2; il peut donc être convenu par exemple à l'avance qu'en principe les heures supplémentaires seront prioritairement compensées.

Pour les **heures en moins** sont valables les règles suivantes:

– 100 heures en moins au maximum peuvent être reportées sur la période suivante.
– Si le solde négatif est plus élevé, il tombe à la charge de l'employeur (pas de devoir de compensation ou de déduction de salaire pour le personnel). Restent réservées les heures en moins dues à la faute du travailleur.

Art. 12.3 Procédure

a) Accord d'entreprise (art. 12.3 al. 1)

Pour la mise en application de la durée annuelle du travail dans l'entreprise, un accord d'entreprise écrit élaboré en commun entre la direction et la représentation des travailleurs est en principe obligatoire.

Lors de la première conclusion, cet accord doit être limité à 24 mois au maximum pour permettre de faire des expériences avant de se lier pour une longue période. L'entretien intermédiaire permet d'analyser l'application pratique à l'interne.

Les cas isolés ne sont pas soumis à l'accord d'entreprise obligatoire. Pour ceux-ci, la mise en application de la durée annuelle du travail peut se régler au niveau du contrat individuel de travail, la représentation des travailleurs ayant le droit d'être informée.

b) Codécision de la représentation des travailleurs

Un accord d'entreprise étant nécessaire, la représentation des travailleurs a un droit de codécision en cas d'introduction de la durée annuelle du travail. Il est recommandé d'impliquer à temps la représentation des travailleurs dans la mise au point de modèles de temps de travail et de ne pas la mettre en présence d'un modèle terminé.

La représentation des travailleurs peut se faire conseiller déjà avant la conclusion d'un tel accord par les associations de travailleurs, mais ces dernières n'ont pas un droit de participation direct.

Au cas où la direction et la représentation des travailleurs ne peuvent pas s'entendre sur l'introduction de la durée annuelle du travail, elles peuvent faire appel aux parties contractantes pour médiation. Si cette «deuxième chance» n'aboutit pas non plus, le recours au tribunal arbitral n'est pas possible et la semaine de 40 heures reste applicable (voir d) ci-dessous).

c) Contenu de l'accord d'entreprise

Le contenu de l'accord d'entreprise dépend du modèle de temps de travail choisi et des conditions spécifiques à l'entreprise. Il faudra toujours qu'il y ait un équilibre entre les intérêts du personnel et les besoins de l'entreprise. Cela peut avoir pour conséquence que l'accord contiendra, outre les questions relatives au temps de travail, d'autres points qui lui sont liés, comme par exemple la rémunération en cas d'une souplesse particulièrement grande.

Dans tous les cas, il faudrait régler avec clarté le traitement des heures en plus ou en moins à la fin des rapports de travail. Des accords en vertu desquels les heures en plus sont payées sans supplément au moment où le travailleur quitte l'entreprise sont aussi admissibles. Les heures en moins devraient dans la mesure du possible être «rattrapées» pendant le délai de congé. S'il reste des heures en moins, nous recommandons de renoncer à une réduction de salaire si c'est l'employeur qui a donné le congé.

d) A défaut d'accord, semaine de 40 heures (art. 12.3 al. 3)

Si aucun accord n'est réalisé entre la direction et la représentation des travailleurs sur la mise en application dans l'entreprise de la durée annuelle du travail (même après le recours aux parties contractantes), la semaine de 40 heures reste applicable. Celle-ci peut être aménagée sous forme d'un système d'horaire variable existant, la représentation des travailleurs ayant un droit de consultation. La réserve relative aux systèmes d'horaire variable vaut d'une manière générale et a pour conséquence que les paramètres des art. 12.2 lit. b) – e) et 12.3 al. 1 ne doivent pas être appliqués, car ces modèles ne s'inspirent pas de l'idée de la durée annuelle du travail.

e) Saisie du temps de travail et information des travailleurs sur leurs comptes individuels de temps (art. 12.3 al. 6)

La saisie du temps de travail et l'information des travailleurs sur leurs comptes individuels de temps, prescrites par la CCT, peuvent se faire de différentes façons et n'impliquent pas l'obligation de recourir à une saisie électronique du temps de travail. Les travailleurs doivent être en mesure de suivre l'évolution de leur propre temps de travail, ce qui suppose une densité d'informations variant en fonction du modèle. Le rythme de l'information aura tendance à croître avec le degré de souplesse du temps de travail.

Une saisie exacte du temps de travail est d'ailleurs aussi dans l'intérêt de l'entreprise. L'efficacité économique et l'acceptation de la durée annuelle du travail et des modèles de temps de travail souples et personnels qu'elle permet ne peuvent être garanties que par une gestion adéquate. Cela augmente les exigences posées aux capacités des dirigeants à tous les niveaux.

De plus, la loi sur le travail exige aussi de tenir un registre du temps de travail (art. 46 LTr, art. 73 ordonnance 1 relative à la LTr). L'art. 73a de l'ordonnance 1 relative à la LTr prescrit par ailleurs depuis 2016 que les partenaires sociaux d'une branche peuvent, pour certains travailleurs, prévoir la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail. Dans la CCT MEM, cette possibilité a été appliquée dans l'annexe 1 REDT (voir à ce sujet le commentaire à l'annexe 1 REDT).

Art. 12.4 Travail en équipes

La déclaration de l'al. 1 oblige les représentations et les organisations de travailleurs à aller à la rencontre des entreprises dans ce domaine. On ne peut cependant pas en déduire l'obligation pour un travailleur de travailler en équipes plutôt que selon un horaire normal.

a) Réglementation par les entreprises

La réglementation du travail en équipes est du ressort des entreprises. On peut recourir à du travail en équipes purement ponctuel, nécessité par les besoins de l'entreprise, sans devoir édicter un règlement. Si dans une entreprise il est travaillé en équipes de façon répétée (pas seulement en cas de travail en équipes permanent au sens de la loi sur le travail), l'élaboration d'un règlement est obligatoire. L'al. 2 contient des directives relatives au contenu d'un tel règlement, mais le fait qu'un point soit cité ne permet pas de conclure que celui-ci est impératif: chaque entreprise n'est donc pas obligée par exemple d'accorder des suppléments ou des crédits en temps si la loi ne l'exige pas.

L'al. 3 accorde un droit de consultation à la représentation des travailleurs dans l'élaboration d'un règlement «dès le début». Cette précision vise à éviter que les intérêts des travailleurs ne soient pris en considération qu'au moment où existe déjà un projet de règlement élaboré. Si la représentation des travailleurs ne comprend pas de travailleurs en équipes, il faudra les entendre pour qu'ils puissent faire valoir leurs requêtes spécifiques dans l'aménagement du travail en équipes.

b) Réduction de la durée du travail en équipes

La direction et la représentation des travailleurs peuvent s'entendre sur une durée du travail en équipes inférieure à 40 heures par semaine ou 2080 heures par année, ce qui permet notamment de remplacer les suppléments pour travail en équipes par des bonifications en temps. C'est dans le travail en deux équipes particulièrement que s'ouvrent de nouvelles possibilités d'aménagement permettant aux travailleurs d'avoir encore un peu de temps libre disponible même après une deuxième équipe. Une autre possibilité consiste à accorder un congé d'équipes, c'est-à-dire des jours libres supplémentaires proportionnels à la bonification en temps. Cette question n'est pas soumise à la procédure de l'art. 10, les instances et le tribunal arbitral sont donc exclus.

c) Offre d'un emploi avec horaire de travail normal

La CCT prescrit l'offre d'emplois équivalents avec horaire de travail normal pour les personnes dès 55 ans révolus, sous réserve qu'un tel changement soit possible pour l'entreprise. Cela dépend d'une part des qualifications des personnes concernées et d'autre part de l'existence de places adéquates dans l'entreprise. Si des suppléments ou d'autres avantages sont accordés pour le travail en équipes, ils ne peuvent pas être exigés pour un horaire de travail normal au titre d'«équivalence».

Art. 12.5 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

a) Heures supplémentaires et emploi

La discussion périodique de cette question avec la représentation des travailleurs doit contribuer à thématiser dans les entreprises la responsabilité politique en matière d'emploi dans le cadre des nécessités et des possibilités internes. Il est exigé concrètement à l'art. 12.5 al. 6 CCT que la représentation des travailleurs soit informée en général deux fois par an sur le nombre d'heures supplémentaires accomplies et sur les soldes de vacances dans les unités opérationnelles («en tenant compte de la structure de l'organisation»). Le volume, le contenu et la forme de l'information dépendent des habitudes de l'entreprise, des aspects éventuels de la protection des données devant être pris en considération. Il n'existe par exemple aucun droit à une évaluation personnelle.

b) Heures supplémentaires et heures de travail supplémentaire

Sont en principe considérées comme heures supplémentaires toutes les heures allant au-delà du volume convenu contractuellement (de la 41ème à la 45ème heure hebdomadaire s'il est convenu la semaine de 40 heures). Sont réservées des

conditions d'engagement particulières (par exemple selon l'art. 12.5 al. 4 et 5), ainsi que des modèles de temps de travail propres à l'entreprise.

Il faut distinguer des heures supplémentaires les heures de travail supplémentaire, c'est-à-dire toutes les heures dépassant la durée hebdomadaire légale maximum du travail de 45 heures. C'est ainsi par exemple que, dans le cas de la semaine de 40 heures, il peut être accompli 5 heures supplémentaires par semaine qui ne sont pas encore des heures de travail supplémentaire. Pour ces dernières, il faut respecter les dispositions des art. 12 et 13 LTr et de l'art. 12.2 lit. a) CCT. Voir le commentaire à l'art. 12.2 b) limites hebdomadaires (relatif à l'art. 12.2 lit. a) CCT).

En tous les cas, il est essentiel pour les heures supplémentaires qu'elles aient été ordonnées directement ou indirectement par l'employeur ou par les supérieurs. Une délimitation précise est surtout importante, et pas toujours facile, en cas de modèles de temps de travail où le personnel jouit d'une grande liberté en matière de temps de travail (exemple typique: systèmes d'horaire variable).

c) Supplément ou compensation (art. 12.5 al. 2)

Les **heures supplémentaires** ordonnées doivent être compensées soit par un supplément de 25% soit, d'un commun accord, par un congé d'égale durée. En cas d'**heures de travail supplémentaire,** la priorité est inversée et les travailleurs peuvent demander qu'elles soient compensées. Dans les deux cas, la solution alternative peut aussi être convenue à l'avance. Il est ainsi possible de convenir au niveau individuel et/ou à celui de l'entreprise que les heures supplémentaires (de 40 à 45 heures) et les heures de travail supplémentaire (au-delà de 45 heures par semaine) seront en général payées si une compensation en temps dans les 12 mois n'est pas possible pour des raisons inhérentes à l'entreprise.

d) Heures supplémentaires en cas de travail à temps partiel (art. 12.5 al. 4)

En cas de travail à temps partiel, toutes les heures faites en plus de la durée du travail fixée par le contrat de travail sont en principe considérées comme des heures supplémentaires, tout en vérifiant si le contrat de travail fixe un taux d'activité ou, au-delà, détermine les jours de travail. Il est cependant possible, et nous le recommandons, de convenir **par écrit** avec le travailleur que seul le dépassement de la **durée normale du travail** de l'entreprise est considéré comme heures supplémentaires. Les réglementations du travail à temps partiel doivent être correctes: il faut par exemple renoncer à des accords relatifs à des taux d'activité réduits servant uniquement de marge de manœuvre pour absorber des entrées de commandes irrégulières. Un critère

positif dans la conclusion d'un accord sur le temps partiel est notamment l'aspect familial.

e) Compensation pour cadres, spécialistes ou travailleurs exerçant des fonctions particulières (art. 12.5 al. 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 de ne pas appliquer les dispositions relatives aux heures supplémentaires et/ou au supplément pour heures supplémentaires.

La notion de personnes exerçant une fonction particulière ne doit pas être étendue abusivement. On pense à des personnes ayant une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leur temps de travail.

La suppression des prestations suppose que les heures supplémentaires ou le supplément sont compensés par d'autres prestations, comme par exemple un salaire plus élevé, des jours de vacances supplémentaires ou d'autres «privilèges». Un tel accord doit être convenu par écrit dans le contrat individuel de travail.

Ainsi tombe la raison principale de ne pas soumettre à la CCT des cadres et des spécialistes à salaire élevé. Nous vous recommandons d'examiner une soumission dans des cas de ce genre pour tenir compte par là de l'art. 1.

Art. 12.6 Courtes absences

Avec des durées du travail souples, il est en général possible au travailleur de liquider des affaires privées en dehors du temps de travail. En cas d'affaire personnelle urgente ne pouvant être reportée, nous recommandons de s'en tenir aux principes suivants, les travailleurs payés au mois ou à l'heure devant être traités de la même manière:

- le travailleur devra le cas échéant prouver le caractère obligatoire et urgent et l'heure de son rendez-vous
- l'autorisation pour de telles absences suivra la voie de service
- les exceptions pouvant être mises sur le compte du temps de travail sont essentiellement des consultations urgentes chez le médecin ou le dentiste, la convocation pour un don du sang en cas d'urgence, des citations devant des tribunaux ou des autorités qu'on ne peut renvoyer, ainsi que les examens professionnels. Un traitement thérapeutique régulier ne pouvant avoir lieu pendant le temps libre doit être considéré comme une absence due à la maladie.

En cas de durée annuelle du travail ou d'horaire variable, il faudra prévoir une réglementation tenant compte des recommandations ci-dessus.

Art. 12.7 Compte capital-temps

a) Principe

Le compte capital-temps a ouvert une voie à la flexibilisation du temps de travail à long terme. Il doit permettre d'accumuler des crédits de temps à long terme pour une utilisation ultérieure à des fins dont décidera le travailleur. Ce dernier peut donc faire valoir un droit à utiliser son capital-temps, mais il doit tenir compte de façon appropriée des besoins de l'entreprise. Le compte capital-temps ne doit pas servir à surmonter des lacunes dans l'emploi.

Les comptes capital-temps peuvent être introduits aussi bien en cas de durée annuelle du travail que dans l'application de la semaine de 40 heures.

b) Procédure (art. 12.7 al. 1)

Les comptes capital-temps se fondent sur un règlement d'entreprise convenu entre la direction et la représentation des travailleurs, ainsi que sur des accords individuels avec les personnes concernées. Ni les travailleurs ni les employeurs ne peuvent donc imposer unilatéralement la création d'un compte capital-temps.

c) Possibilités d'alimenter le compte capital-temps (art. 12.7 al. 2)

- Jusqu'à 200 heures en plus selon l'art. 12.2 lit. d), le report d'une année à l'autre et le crédit sur le compte capitaltemps ne devant pas dépasser 200 heures en tout.
- 5 jours de vacances au plus par année selon l'art. 13.5.

Nous déconseillons de créditer le compte capital-temps d'heures de travail supplémentaires.

d) Règlement d'entreprise (art. 12.7 al. 4)

Il est laissé aux accords internes le soin de régler les différents points énumérés à l'art. 12.7 al. 4, mais la CCT fait à l'art. 12.7 al. 5 et 6 des recommandations relatives à une garantie financière pour les avoirs de temps et la façon de les traiter en cas de congé donné par l'employeur.

Des documents de travail relatifs au compte capital-temps peuvent être obtenus auprès du secrétariat de Swissmem.

e) But et cotisations aux assurances sociales

L'Office fédéral des assurances sociales entend par «compte capital-temps» un compte temps sur lequel sont faits des versements (en temps et/ou en

argent) dans le but exclusif de les utiliser irrévocablement pour une retraite anticipée. Des versements correspondants sont considérés comme réalisés au moment où ils sont comptabilisés (principe dit de réalisation) et sont par conséquent soumis aux cotisations AVS/AI/APG/LACI et LAA. Il faut distinguer de ceux-ci les comptes-temps «normaux» qui doivent offrir la possibilité d'utiliser durant les rapports de travail l'avoir en temps pour différents buts, par exemple pour un congé sabbatique, des congés prolongés, de la formation continue, réduction provisoire de la durée du temps de travail, etc. Dans ces cas, la déduction des cotisations aux assurances sociales ne se fait qu'au moment du recours à l'avoir temps correspondant au salaire versé à l'époque. La CCT admet ces deux variantes (art. 12.7 al. 1). Dans la formulation du règlement correspondant, il faut accorder l'attention nécessaire à l'aspect relatif au droit des assurances sociales.

Art. 13 Vacances

Art. 13.1 Durée

a) Calcul en jours

Le fait que les vacances sont calculées en jours n'influence pas leur durée individuelle. La seule disposition impérative est celle qui oblige à prendre deux semaines de vacances consécutives pendant une année civile (art. 329c al. 1 CO).

b) Jeunes gens et apprentis

La CCT définit différemment de la loi sur le travail la notion de «jeunes gens» pour les vacances. Sont considérés comme jeunes gens les travailleurs entre 15 ans révolus et 20 ans révolus. Ils se distinguent des apprentis en ce qu'ils ont un contrat de travail normal et qu'ils sont soumis à la CCT au sens de l'art. 1.

Pour les apprentis, contrairement aux jeunes gens, ce n'est pas l'âge qui est déterminant, mais l'année d'apprentissage, ce qui signifie que des apprentis de plus de 20 ans pourront également avoir droit aux vacances pour apprentis.

L'extension du droit aux vacances pour les jeunes gens et les apprentis au-delà du minimum légal de 5 semaines vise à une certaine compensation par rapport aux jeunes gens qui, après leur scolarité obligatoire, poursuivent une formation de type scolaire avec de longues vacances.

Pour la prise en compte de manifestations assimilables aux vacances selon l'al. 3, le fait que ces manifestations sont organisées par l'entreprise ou par des tiers ne joue en l'occurrence aucun rôle. En première année d'apprentissage, il peut être décompté au maximum deux semaines, en deuxième année,

une semaine. Le décompte peut aussi être partiel. Des manifestations sont «assimilables aux vacances» si elles ont un but de récréation et/ou de détente (camp de sport par exemple). En revanche, des manifestations auxquelles la participation est obligatoire, comme des camps impliquant essentiellement du travail, même en faveur de tiers ou de nature caritative, ne sont en principe pas assimilables à des vacances et ne peuvent par conséquent pas être décomptées avec les semaines de vacances supplémentaires.

Art. 13.2 Calcul du droit aux vacances

a) Age déterminant

La durée des vacances auxquelles un travailleur a droit se calcule d'après l'âge révolu de celui-ci au 1er janvier de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées. Un travailleur né le 1er août 1968 aura 50 ans révolus le 31 juillet 2018. Il aura par conséquent droit à 30 jours de vacances à partir du 1er janvier 2019.

L'âge des jeunes gens est aussi déterminé en fonction du 1er janvier, selon l'al. 1, mais les vacances doivent être accordées pour toute l'année civile, non au prorata jusqu'au jour anniversaire.

b) Entrée/sortie au cours de l'année civile

Comme la CCT fixe les vacances en fonction de l'année civile, contrairement au code des obligations, le droit aux vacances d'un travailleur entrant dans une entreprise ou la quittant en cours d'année sera fixé au prorata. Un travailleur entrant en service le 1er septembre d'une année aura droit à ⅓ de ses vacances. Le droit de prendre des vacances prend naissance au premier jour de travail.

Si à la fin des rapports de travail le nombre de jours de vacances auxquels un travailleur a droit est dépassé, l'entreprise peut en principe déduire du salaire un montant correspondant aux vacances prises en trop, seulement si c'est le travailleur qui a mis fin au contrat de travail.

c) Jours fériés ou incapacité de travail pendant les vacances

Si un travailleur tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, il peut en principe reprendre les jours de vacances ainsi perdus. En cas d'incapacité de travail, il faut examiner si le fait de prendre des vacances permet de réaliser le but de celles-ci, c'est-à-dire la détente. Si tel est le cas (par exemple polymécanicien ayant une main foulée), les vacances doivent être prises en entier.

Les jours fériés payés selon l'art. 14 tombant pendant les vacances ne doivent pas être comptés comme jours de vacances.

d) Absences pendant des jours rattrapés («ponts»)

Les jours rattrapés ne sont pas des vacances, mais des jours chômés définis à l'avance pour toute l'entreprise. C'est pourquoi une maladie, un accident, le service militaire etc. pendant les jours rattrapés ne peuvent pas être repris ultérieurement. En revanche, le travailleur absent pendant des jours où l'on rattrape doit bénéficier du temps rattrapé.

Un raisonnement analogue est en principe aussi valable dans le cas d'une durée annuelle du travail, mais d'autres solutions sont aussi imaginables.

Art. 13.3 Réduction du droit aux vacances

a) Absences inhérentes à la personne du travailleur

Les vacances peuvent être réduites pour des absences qui ne sont pas de la faute du travailleur et qui sont inhérentes à sa personne, si ces absences durent globalement 4 mois entiers ou plus. A partir du 4ème mois et pour chaque mois complet supplémentaire, le droit aux vacances peut être réduit chaque fois d'un douzième. Le droit aux vacances se calculant d'après l'année civile, on ne peut tenir compte que des absences se produisant pendant la même année civile. Par exemple, une absence du 1er octobre au 31 mars ne justifie pas une réduction des vacances.

Le droit au délai sans réduction de 3 mois renaît chaque année civile. Il faut en tenir compte lors d'absences pour cause de maladie ou d'accident d'une certaine durée se prolongeant l'année suivante.

b) Absences non inhérentes à la personne du travailleur

Pour des absences qui ne sont pas de la faute du travailleur, mais qui ne sont pas non plus inhérentes à sa personne, en cas de chômage partiel ou de demeure de l'employeur par exemple, les vacances ne peuvent pas être réduites.

c) Absences dues au travailleur

En revanche, en cas d'absences dues au travailleur – congés non-payés, accidents fautifs (refus de prestation de la SUVA) – il peut être procédé sans autres à une réduction correspondante des vacances. Seule exception: congé pour donner des soins à un membre malade de sa famille, même si ces absences dépassent le maximum autorisé de trois jours payés selon l'art. 20 lit. h).

d) Réduction des vacances en cas de grossesse et de congé de maternité (art. 13.3 al. 1 et 2)

Par analogie avec l'art. 329b al. 3 du CO, l'art. 13.3 al. 2 de la CCT prévoit que le congé de maternité ne peut pas entraîner une réduction des vacances.

La contradiction apparente entre les alinéas 1 et 2 de l'art. 13.3 (la maternité peut entraîner une réduction des vacances, mais pas la grossesse) s'explique comme suit: la notion de «maternité» au sens de l'al. 1 doit être comprise comme «grossesse», c'est-à-dire que des absences dues à la grossesse avant la naissance peuvent entraîner une réduction des vacances; en revanche, le congé de maternité légal ou conventionnel après la naissance **ne permet pas** de réduction des vacances selon le code des obligations.

Art. 13.4 Date des vacances

Cet article correspond largement au code des obligations et à la jurisprudence y relative. Il a été repris dans la CCT pour donner au personnel et aux responsables une vue d'ensemble sur le droit des vacances. Propre à la convention est la mention de l'intérêt des travailleurs ayant charge de famille, dont il est déjà tenu compte aujourd'hui dans la plupart des entreprises.

Nous vous recommandons d'insister auprès des travailleurs et des cadres pour que les vacances soient prises dans l'année civile ou au plus tard jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante – sauf accords exceptionnels (par exemple art. 13.5) – afin de ne pas accumuler de réserves. Pour éviter les conséquences désagréables de telles réserves, on peut si nécessaire exiger formellement du travailleur qu'il prenne ses vacances.

Art. 13.5 Accumulation et conversion de jours de vacances

a) Accumulation de vacances

L'al. 1 permet l'accumulation de vacances sur une longue durée. La concentration du droit aux vacances de deux années consécutives, déjà pratiquée depuis longtemps dans des cas isolés, ne doit pas en être limitée.

b) Conversion de vacances

Par un accord écrit librement consenti entre employeur et travailleur, 5 jours par année (soit 40 heures) dépassant le droit aux vacances légal peuvent être crédités sur le compte capital-temps et/ou converti en une réduction de la durée du travail, et cela bien entendu à 100%, c'est-à-dire sans supplément de salaire.

Art. 14 Jours fériés

a) Fixation

Les jours fériés doivent être fixés par l'entreprise sous forme d'une réglementation durable, donc ne devant pas être renouvelée chaque année, la repré-

sentation des travailleurs ayant en l'occurrence uniquement un droit de consultation. Des modifications de la réglementation relative aux jours fériés sont possibles lorsqu'il y a des modifications de la législation cantonale en la matière, ou à l'occasion de révision de règlements internes de l'entreprise.

b) Droit minimum

Le travailleur a droit au minimum à 9 jours fériés payés. Cela ne signifie pas que la réglementation des jours fériés doive tenir compte des jours fériés mobiles (Noël, Nouvel An par ex.) de telle sorte que le travailleur bénéficie chaque année de 9 jours fériés effectifs. Les jours fériés qui tombent un samedi non travaillé ou un dimanche ne peuvent pas être remplacés par d'autres jours fériés. En revanche, les jours fériés tombant dans les vacances valent comme jours fériés, et non comme vacances (cf. art. 13.2). Le 1er août est inclus dans les 9 jours fériés payés.

c) Maladie, etc. pendant des jours fériés

Il faut souligner que les jours fériés ne peuvent pas être repris ultérieurement si le travailleur est empêché de travailler à ce moment, par exemple pour cause de maladie, accident, service militaire, etc.

Art. 15 Salaire

Art. 15.1 Principe – Interdiction de la discrimination salariale

Le principe légal «salaire égal pour un travail de valeur égale» est un principe placé en tête des dispositions relatives au salaire. Il n'est plus seulement formulé par rapport au sexe, mais aussi par rapport à la nationalité. Il faut surtout en tenir compte dans l'aménagement et la mise en pratique de systèmes de salaires. Les représentations des travailleurs peuvent thématiser des traitements inégaux **systématiques** de collaborateurs masculins et féminins selon l'art. 8.6 al. 2.

Art. 15.2 Détermination du salaire

Les entreprises sont en principe **autonomes en matière de salaire** en vertu du principe de la liberté contractuelle.

Le salaire est fixé **individuellement** entre l'employeur et le travailleur, la CCT précisant à ce sujet quelques éléments essentiels à prendre en considération, à savoir la fonction, la prestation et la responsabilité du travailleur. De plus, selon l'al. 2, les éléments déterminant le salaire doivent être compréhensibles aux travailleurs. Même si cela n'oblige pas l'entreprise à introduire des systèmes de salaires, on reconnaît ici clairement la valeur d'une rémunération

différenciée, fixée en fonction des prestations, et transparente. Dans le cadre des négociations sur les modifications générales des salaires selon l'art. 15.3, il faudrait laisser une marge de manœuvre suffisante pour des adaptations individuelles de salaires liées à la fonction ou aux prestations.

a) Salaires minimums (art. 15.2 al. 3, 4 et 6)

La fixation individuelle des salaires au niveau de l'entreprise est soumise à certaines conditions minimales malgré la liberté contractuelle. Pour tous les travailleurs, les salaires ne doivent en principe pas être inférieurs aux salaires minimums indexés échelonnés selon les régions. Il existe trois régions salariales (A, B et C), la répartition géographique étant impérativement fixée par le tableau de l'art. 15.2 al. 3.

Les salaires minimums s'entendent pour des salaires bruts et pour un emploi à plein temps (2080 heures par année). Pour un emploi à temps partiel, ils sont réduits proportionnellement. Pour une année entière, ils doivent être versés 13 fois. En principe, les salaires minimums des régions A et B sont fixés pour toute la durée de la CCT jusqu'au 30 juin 2023; ceux de la région C seront augmentés chaque année de CHF 30 par mois (chaque fois le 01.01. et la première fois le 01.01.2019).

Désormais et selon l'art. 15.2 al. 6, les montants des régions A, B et C fixés à l'art. 15.2 al. 3 seront indexés chaque année au 1er janvier (la première fois au 01.01.2019) en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC). Seuls les salaires minimums seront indexés pour l'année suivante. Les autres salaires ne seront pas indexés. Les salaires minimums indexés seront consignés chaque année par les parties contractantes dans un procès-verbal et publiés au plus tard jusqu'au 30 novembre. L'ASM informera les entreprises sur les salaires minimums indexés.

La CCT prévoit que des suppléments de salaire irréguliers ne sont pas pris en considération pour calculer le salaire; le sont en revanche les allocations régulières (en font aussi partie les primes régulières pour le travail en équipe ainsi que d'autres versements réguliers contractuels).

Le champ d'application pour les salaires minimums est déterminé par l'art. 1 CCT. La réglementation sur les salaires minimums n'est pas valable pour les stagiaires (y compris les étudiants employés pour une courte période dans une entreprise dans le cadre d'un travail de diplôme), le personnel à domicile, les auxiliaires jusqu'à trois mois et les apprentis, de même que le personnel de travail temporaire, auxquels les dispositions de la CCT ne doivent être appliquées que par analogie.

Pour les travailleurs dont une capacité de prestation réduite a été attestée, il peut être descendu au-dessous des salaires minimums selon l'art. 15.2 al. 4. De même, les salaires des travailleurs dont la prestation est réduite ne sont pas soumis au contrôle de la société d'audit selon l'art. 15.2 al. 7. La capacité de prestation réduite peut être due à des raisons physiques, psychiques ou sociales. Elle doit être attestée, plusieurs possibilités s'offrant selon la raison du handicap. Une capacité de prestation réduite liée à des problèmes de santé devrait être attestée par un certificat médical.

Les salaires minimums s'appliquent indépendamment de l'âge du travailleur dans la mesure où celui-ci dispose d'une pleine capacité de prestation et l'exerce. Si un employeur a plusieurs sites dans des régions à salaires minimums différents, il est recommandé de tenir compte de la région du lieu de travail correspondant au lieu de travail prépondérant du travailleur.

b) Travailleurs qualifiés (art. 15.2 al. 5)

Le principe de la fixation individuelle des salaires est également maintenu pour les travailleurs qualifiés. Si les critères des conditions définies à l'art. 15.2 al. 5 sont remplis, les entreprises de l'ASM s'obligent à verser aux travailleurs qualifiés un salaire approprié plus élevé en rapport avec le salaire minimum indexé, ce salaire brut devant être d'au moins CHF 300 plus élevé que le salaire minimum. Ce montant n'est pas indexé.

En 2013 déjà, la CCT prévoyait dans toutes les régions un supplément de CHF 300 pour les travailleurs qualifiés. En raison du contrôle du respect des salaires minimums prévu dans la nouvelle CCT, la définition a été précisée. Déterminant pour la définition d'un travailleur qualifié est l'exercice d'une fonction exigeant une formation professionnelle de 3 ans. Est ainsi décisive la fonction effectivement exercée, et non la formation du travailleur.

Pour une meilleure compréhension, les exemples suivants:

- Un ouvrier auxiliaire (son salaire est à peine supérieur au salaire minimum) est promu fraiseur après quelques années dans l'entreprise. Cette dernière doit verser à ce travailleur un salaire au moins supérieur de CHF 300 au salaire minimum, car cette fonction présuppose une formation professionnelle d'au moins 3 ans.
- Une couturière avec apprentissage passe dans la branche MEM et y occupe un emploi d'employée de commerce (sans avoir déjà terminé la formation correspondante). L'entreprise doit verser à cette travailleuse un salaire au moins supérieur de CHF 300 au salaire minimum, car cette fonction présuppose une formation professionnelle d'au moins 3 ans.

– Un cuisinier avec apprentissage prend un emploi en tant qu'ouvrier auxiliaire. L'entreprise doit verser le salaire sans les CHF 300, bien que le travailleur concerné ait fait un apprentissage de cuisinier.

c) Vérification du respect des salaires minimums (art. 15.2 al. 7)

Désormais, toutes les entreprises affiliées à l'ASM doivent procéder une fois par année à un contrôle des salaires minimums. A cet effet, l'entreprise affiliée à l'ASM donne un mandat à sa/une société d'audit indépendante. La période de ce contrôle peut en principe être choisie librement (par exemple à la fin de l'année).

Le mandat de vérification est standartisé au niveau suisse. L'association de branche EXPERTsuisse informe toutes les sociétés d'audit sur la procédure relative au contrôle des salaires minimums. Le contrôle terminé, l'entreprise reçoit un rapport d'audit standard (selon la norme suisse d'audit PS 920).

Le contrôle des salaires minimums se base sur une liste («liste de salaires») avec des valeurs normalisées. Cette liste peut être obtenue auprès du secrétariat de Swissmem.

Sont exceptés de la vérification les travailleurs au sens des art. 1 al. 3 et 4 et. 15.2 al. 4 CCT.

Le rapport d'audit reste dans l'entreprise affiliée à l'ASM et ne doit être transmis à aucun autre organe. **Exception:** l'entreprise affiliée à l'ASM a besoin d'une attestation CCT.

Pour les entreprises affiliées à l'ASM ayant besoin d'une attestation CCT certifiant qu'elles respectent la CCT MEM (par exemple pour participer à une procédure d'appel d'offres), la procédure est réglée dans l'annexe 2 CCT (voir commentaire concernant ce point).

d) Possibilités d'entretien (art. 15.2 al. 8 et 9)

Les possibilités de demander un entretien se réfèrent uniquement à l'application des salaires minimums; elles ne peuvent faire l'objet ni de négociations conventionnelles (al. 8) ni d'un recours à un tribunal arbitral (al. 8 et 9). Cela les différencie des adaptations générales de salaires de l'art. 15.3 qui peuvent être soumises aux instances (art. 10.2) et à l'arbitrage (art. 10.4).

Si un travailleur est d'avis que le salaire qui lui a été communiqué ne correspond pas aux dispositions de l'art. 15.2 al. 3 – 6 CCT, il peut faire opposition auprès du service compétent désigné par 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. Pour des raisons liées à la protection des données, 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; les associations sont exclues de cette procédure.

Les parties contractuelles admettent que les réglementations relatives aux salaires minimums ne doivent pas entraîner une aggravation abusive des salaires. C'est seulement s'il s'est avéré, dans le cadre d'un grand nombre de procédures individuelles, qu'une entreprise membre de l'ASM a contrevenu systématiquement, de façon répétée et abusivement aux dispositions sur les salaires minimums de la CCT, qu'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 sont impératives que dans la mesure où elles ne dépassent pas les salaires minimums explicitement fixés dans la CCT. Toute autre proposition n'est pas impérative, mais il peut bien entendu en être tenu compte à bien plaire. Une procédure arbitrale est exclue, mais le recours aux tribunaux civils ordinaires reste ouvert.

Art. 15.3 Adaptation des salaires

La représentation des travailleurs et la direction négocient les modifications générales de salaires (y compris les réductions de salaires et l'absence d'augmentation) sans être liées par des salaires moyens ou tarifaires et de façon autonome dans les entreprises. Il faut en revanche tenir compte des dispositions sur le salaire minimum, y compris l'indexation annuelle des salaires minimums en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) prévue dès le 01.01.2019. S'il n'y a pas de représentation des travailleurs, les négociations salariales peuvent être menées par la majorité des travailleurs concernés (al. 5). Selon les principes démocratiques, une délégation peut être désignée à cet effet par les travailleurs.

La CCT précise que, dans ces négociations, il faut notamment prendre en considération la compétitivité de l'entreprise, la situation économique générale,

la situation sur le marché du travail et le coût de la vie. Il n'y a ainsi aucun droit à une compensation générale du renchérissement (à l'exception de l'indexation annuelle des salaires minimums dès le 01.01.2019).

Pour permettre des négociations ouvertes, la direction doit mettre à la disposition de la représentation des travailleurs les informations nécessaires sur la marche des affaires et sur la situation des salaires (art. 15.3 al. 2). Les données à communiquer dépendent des circonstances. En ce qui concerne la situation des salaires, la CCT cite expressément la masse salariale, les systèmes des salaires et les prestations sociales. Pour la marche des affaires, il faut veiller à ne pas présenter seulement des chiffres rétrospectifs, mais aussi les perspectives d'avenir (les adaptations de salaires engendrent des dépenses futures!). En font par exemple partie, l'évolution des commandes et des marchés et la situation concurrentielle. Il faut donner aux représentations des travailleurs une image leur permettant de comprendre les positions de la direction et d'en tirer avec elle les conclusions adéquates.

Si la direction s'appuie pour les négociations sur des enquêtes et des expertises externes, celles-ci doivent être expliquées à la représentation des travailleurs; il est cependant admissible de reprendre ces documents après la séance. La confidentialité des documents doit être garantie.

Si la direction et la représentation des travailleurs n'aboutissent à aucun accord, elles peuvent faire appel aux parties contractantes (art. 10.2), et si celles-ci ne trouvent pas de solution, le tribunal arbitral, à la demande d'une des parties, tranchera sans appel (art. 10.4).

Art. 15.4 Salaire en cas d'empêchement de travailler

a) Travail en équipes (art. 15.4 al. 2)

L'al. 2 précise que les suppléments d'équipes pour travail en équipes permanent font partie du salaire, alors que les suppléments pour travail pénible (chaleur, bruit, saleté, etc.) perdent leur justification en cas d'empêchement de travailler et ne peuvent par conséquent pas être considérés comme partie intégrante du salaire. Ce raisonnement est aussi valable pour le salaire pendant les vacances.

Le supplément pour travail en équipes passager est traité différemment selon les entreprises. Certaines l'assimilent aux indemnités pour inconvénients, d'autres considèrent également ce supplément d'équipe comme partie intégrante du salaire. Cette variété des pratiques continuera d'exister. Il s'agit d'accords contractuels qui ne violent ni la CCT ni la loi. Il faut cependant que ces réglementations d'entreprises soient claires et sans équivoque.

b) Principe du salaire net (art. 15.4 al. 3)

Le dernier alinéa confirme le principe du salaire net, selon lequel le versement à un travailleur empêché de travailler ne doit pas être supérieur au salaire net touché en cas de travail. La prestation complémentaire que l'entreprise doit verser à côté des prestations de l'APG, de l'assurance-accident, de l'assurance maladie ou de l'assurance-militaire doit être calculée de façon que le travailleur ne bénéficie pas d'un avantage injustifié par rapport à celui qui travaille.

Art. 15.5 Procédure en cas de sous enchère salariale

a) Remarque préalable

Les mesures d'accompagnement de l'accord Suisse-UE sur la libre circulation des personnes prévoient différents instruments légaux pour empêcher la sous-enchère salariale et sociale. Un instrument d'exécution important est constitué par les «commissions tripartites» cantonales (représentants des organisations cantonales de travailleurs et d'employeurs et des autorités). Elles surveillent les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession et se procurent à cet effet les informations et documents nécessaires, examinent les possibilités d'abus et de fraude, observent le marché du travail et constatent des abus, et peuvent proposer l'édiction de contrats types de travail (avec salaires minimaux) et la déclaration de force obligatoire générale de conventions collectives de travail.

A ces compétences en partie très étendues, la CCT oppose une «solution de branche» qui doit permettre d'aborder des problèmes éventuels avec un instrument relevant du partenariat social. Une différence importante consiste à ce que la réglementation légale s'applique à l'ensemble des entreprises, alors qu'en revanche la CCT vise à combattre les abus au niveau d'une seule entreprise. D'un point de vue purement juridique, l'art. 15.5 ne peut par conséquent pas se substituer aux prescriptions légales et aux compétences des commissions tripartites; dans les faits cependant, la priorité pour liquider de tels cas est donnée aux partenaires sociaux. Cela permet ainsi de profiter des connaissances spécifiques de la branche des partenaires sociaux de l'industrie MEM.

b) Abus (art. 15.5 al. 1 et 2)

Les dispositions de l'art. 15.5 sont destinées à lutter contrer les **abus.** L'al. 1 reprend la définition de la loi («sous-enchère abusive et répétée des salaires usuels dans les entreprises et dans la branche»). L'aspect répété de la sous-enchère est important dans la mesure où un cas isolé ne peut pas servir de point de départ à l'introduction de toute la procédure.

L'al. 2 donne deux exemples d'abus pour montrer sous quelles formes peut apparaître la sous-enchère salariale. Cette énumération n'est pas exhaustive, mais elle peut aider à interpréter la notion d'abus. De plus, elle se recouvre avec les tentatives de définition du SECO (secrétariat d'Etat à l'économie).

c) Procédure (art. 15.5 al. 3, 4 et 7)

Selon l'al. 3, les parties contractantes forment une commission paritaire qui intervient comme médiatrice en cas de soupçon d'abus.

L'al. 3 lit. a) règle les flux d'informations entre les différents acteurs en cas de soupçon d'abus.

Selon l'al. 3 lit. b), il appartient en priorité à la représentation des travailleurs, en collaboration avec la direction, de tirer au clair des soupçons d'abus. Il s'agit d'une procédure parallèle à celle de la CCT relative à la procédure en cas de divergences d'opinions (négociations salariales, négociations d'un plan social, etc.). Ce n'est qu'en l'absence d'une représentation des travailleurs qu'il est prévu que la direction ou les collaborateurs peuvent s'adresser directement à la commission paritaire.

L'al. 3 lit. c) définit la manière de mettre un terme à la procédure ouverte. Le cas échéant, on peut aboutir à des «mesures de correction», dont le contenu dépend naturellement des constatations faites en commun par la direction et la représentation des travailleurs.

Si aucune entente n'intervient, la direction et/ou la représentation des travailleurs peut, selon l'al. 3 lit. d), s'adresser à la commission paritaire, qui fait une proposition de conciliation. Si celle-ci devait être inacceptable pour la direction ou la représentation des travailleurs, il est possible de soumettre le cas à un tribunal arbitral (lit. e)), ce qui correspond à la procédure de la CCT en cas de divergences d'opinions.

Selon l'al. 4, le contrôle de l'application de la proposition de conciliation ou de la décision du tribunal arbitral incombe à la commission paritaire.

L'al. 7 sert de «soupape de sécurité» pour le cas où l'art. 15.5 relatif à la sous-enchère salariale ne serait pas suffisant (ce que jusqu'à maintenant rien cependant ne permet de supposer); il appartiendrait alors aux parties contractantes de décider en commun des mesures de correction supplémentaires à prendre.

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

L'indemnité de fin d'année fait partie intégrante du salaire, mais elle est soumise aux règles particulières des art. 16.1 et 16.2.

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

L'indemnité de fin d'année correspond à un mois de salaire selon l'art. 16.2. Elle est due pour tous les mois pendant lesquels le travailleur a eu droit à son salaire, donc aussi pendant la période postérieure au décès du travailleur selon l'art. 338 CO. Si un travailleur entre dans une entreprise et la quitte la même année, les mois non complets doivent être additionnés pour le calcul au prorata.

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

L'indemnité de fin d'année se calcule selon les règles spéciales prévues ici; les heures supplémentaires ne sont en particulier pas prises en considération.

Les cas d'application principaux des possibilités de réduction prévues sont: perte du droit au salaire en cas de maladie et accident (cf. art. 18.1 et 18.5), congés non payés, service militaire ou civil de plus d'un mois et chômage partiel (cf. art. 35), ou remplacement du salaire par des prestations d'assurance.

Il faut se rappeler que certaines assurances sociales (assurance-accidents, assurance-chômage) versent également un 13ème salaire sous forme d'un montant mensuel proportionnel (voir aussi art. 35). Des indemnités versées en double peuvent entraîner des discussions désagréables avec les assurances sociales. Il faut en particulier veiller à ce problème en cas de chômage partiel ou d'absence due à un accident ou à une maladie.

Art. 17 Allocations pour enfants

La CCT ne connaît pas de réglementation propre pour les allocations pour enfants **ou les allocations de formation.** Elle renvoie exclusivement aux réglementations cantonales, qui sont ainsi applicables directement. Le montant des allocations (allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle, etc.) est déterminé en principe par les dispositions légales cantonales applicables dans chaque cas, mais il sera au minimum de CHF 200 par mois.

Art. 18 Maladie, accident, maternité et paternité

Art. 18.1 Paiement du salaire en cas de maladie et d'accident

a) Principe

La CCT accorde aux travailleurs empêchés de travailler pour cause de maladie, accident ou grossesse le paiement intégral du salaire pendant la durée

fixée à l'art. 18.1 al. 1 (immédiatement et sans délai de carence, contrairement à la disposition de l'art. 324a al. 1 CO). L'art. 18.7 offre ici la possibilité d'autres solutions, par exemple avec paiement différé du salaire, mais qui doivent être équivalentes.

Il faut faire ici une distinction avec la réglementation concernant le congé de maternité: le paiement du salaire après l'accouchement, c'est-à-dire le paiement du congé de maternité, est réglé au niveau légal dans la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG). Au niveau de la CCT, sont applicables comme auparavant les art. 18.1 al. 4 et 18.2 (congé de maternité et de paternité).

b) Mode de calcul

Le droit au salaire est acquis même si le travailleur est empêché de travailler partiellement. La CCT précise que le paiement du salaire est dû, selon l'art. 18.1, «si la personne est totalement ou partiellement empêchée de travailler», donc indépendamment du degré d'empêchement. Il est de plus question à l'art. 18.1 de «temps limité» et de «durée des prestations». Sur la base de ces termes précis, on peut affirmer que la durée maximum du paiement du salaire est fixée uniformément, aussi bien pour des empêchements de travailler totaux que partiels, et que par conséquent, l'art. 18.1 prévoit un minimum en temps. Il en découle qu'en cas d'un empêchement partiel de travailler il n'en résulte pas une prolongation proportionnelle de la durée des prestations.

La durée du droit au salaire est valable globalement pour tous les cas de maladie d'une part, et globalement pour tous les cas d'accidents d'autre part.

Indépendamment du congé de maternité de l'art. 18.2, une femme enceinte a donc droit au paiement de son salaire comme si elle était malade, dans le cas où elle est empêchée de travailler en raison d'une indisposition due à sa grossesse, ce que l'employeur peut demander d'établir au moyen d'un certificat médical.

Comme seules les travailleuses ayant plus de 10 mois de service peuvent prétendre à un congé de maternité selon l'art. 18.2, l'art. 18.1 al. 4 prévoit que les travailleuses qui ont moins de 10 mois d'activité dans l'entreprise ont droit au paiement du salaire pendant deux mois en tout, pour des absences dues globalement à la grossesse, à l'accouchement et à la maladie.

Indépendamment de cette règle, l'accouchement d'une mère ayant une activité lucrative entraîne en principe, depuis le 1er juillet 2005, le congé légal de maternité et son indemnisation, selon la loi fédérale sur les allocations

pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG). Voir aussi commentaire ad art. 18.2.

c) «Dans les 12 mois dès le début d'un cas»

La formule «dans les 12 mois dès le début d'un cas» de l'art. 18.1 al. 1 doit être interprétée comme suit:

Dès le début d'une maladie ou d'un accident commence à courir une période de référence de 12 mois. Celle-ci ne sera pas interrompue par d'autres maladies ou accidents. Une nouvelle période de référence ne pourra commencer à courir qu'après l'expiration de ces 12 mois. Si une maladie ou un accident se prolonge au-delà d'une période de référence, une nouvelle période de référence de 12 mois suivra immédiatement la précédente. Le droit au salaire selon l'échelle de l'art. 18.1 al. 2 est valable pour chacune des périodes ainsi définies.

d) Absences de longue durée en cas de maladie ou d'accident

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. Cette disposition est compatible avec l'art. 324a CO, parce que les absences dues à la maladie, aux accidents, au service militaire, etc. sont comptées séparément, et non globalement.

e) Vacances en cas d'incapacité de travailler

En cas d'incapacité de travailler, il faut examiner si la prise éventuelle de vacances permet de réaliser le but de celles-ci, c'est-à-dire en premier lieu le repos et la détente. Si tel est le cas (exemple: polymécanicien ayant une main foulée), les vacances doivent être prises en entier, et non simplement dans la mesure de la capacité de travail restante.

Avant d'accorder des vacances à de tels travailleurs, nous recommandons aux entreprises de convenir au préalable avec la caisse-maladie d'une suspension du versement des indemnités journalières. Il faut faire clairement comprendre au travailleur que, pendant les vacances, il est considéré comme travailleur à temps complet, et que par conséquent il prend des vacances complètes et touche un plein salaire. La durée du versement des indemnités journalières de la caisse-maladie en sera généralement prolongée d'autant.

Art. 18.2 Congé de maternité et de paternité

Depuis le 1er juillet 2005, il existe un droit à un congé de maternité aussi bien au niveau de la CCT qu'à celui de la loi, des différences existant en ce qui concerne le montant de l'indemnisation et la durée des prestations.

a) Travailleuses n'ayant pas droit au congé de maternité selon la CCT

Les travailleuses ayant moins de 10 mois de service auprès de la même entreprise de l'ASM n'ont pas droit au congé de maternité conventionnel. Elles ont cependant droit, depuis le 1er juillet 2005, à l'indemnisation légale de la maternité si elles ont été assurées obligatoirement au sens de la LAVS durant les 9 mois précédant l'accouchement, si elles ont, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant 5 mois au moins et si, à la date de l'accouchement, elles étaient salariées, exercent une activité indépendante ou travaillent dans l'entreprise de leur mari contre salaire en espèces. L'indemnisation légale de la maternité est versée sous forme d'indemnités journalières pendant 14 semaines au plus représentant 80% du salaire moyen réalisé avant la naissance, mais au maximum CHF 196 par jour.

b) Le congé de maternité et le congé de paternité conventionnels (art. 18.2 CCT)

Dès qu'une collaboratrice a travaillé pendant 10 mois auprès de la même entreprise de l'ASM, elle a aussi droit selon la CCT, en cas d'accouchement, à un congé de maternité avec paiement intégral du salaire. Ce congé est de 16 semaines et va donc au-delà du congé légal. Si une travailleuse remplit aussi bien les conditions des indemnisations légales et conventionnelles, 80% du revenu moyen (mais au maximum CHF 196 par jour) est payé en fonction de l'ordonnance sur les allocations pour perte de gain, et l'employeur complète cette indemnisation à 100% pendant 16 semaines.

Selon l'art. 18.2 al. 2 CCT, en vigueur depuis le 1er janvier 2006, le congé de maternité conventionnel peut être pris d'un commun accord deux semaines au plus tôt avant l'accouchement, au lieu de quatre auparavant. Cette anticipation peut être une solution raisonnable pour la travailleuse et pour l'employeur, mais aucune des parties ne peut y être contrainte. Si une travailleuse anticipe son congé de maternité de deux semaines, elle a droit à au moins 14 semaines de congé de maternité après l'accouchement, soit 6 semaines de plus que les 8 semaines d'interdiction de travailler selon l'art. 35a al. 3 de la loi sur le travail.

Comme le congé de maternité n'est pas assimilable à des vacances, des jours de maladie tombant pendant ce congé ne peuvent pas être repris ultérieure-

ment. A l'inverse, de tels jours de maladie pendant le congé de maternité n'émargent pas au droit au paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident prévu à l'art. 18.1.

L'al. 3 coordonne les dispositions de la CCT avec les prescriptions de l'ordonnance sur les allocations pour perte de gain (prestations légales en cas de maternité).

L'al. 4, selon lequel les prestations d'assurance doivent dans l'ensemble être au moins équivalentes, a perdu de son importance depuis l'entrée en vigueur du congé de maternité légal. Comme 80% du revenu moyen sont pris en charge par les APG pendant 14 semaines, il s'agit principalement ici de l'assurance relative à la différence de salaire jusqu'à 100% du revenu. La question de l'équivalence de la solution d'assurance doit être examinée de cas en cas.

L'al. 5 contient le droit à un congé de paternité payé de 5 jours. Selon le principe de la bonne foi, ce droit ne naît que si la naissance a eu lieu pendant que le père a un rapport de travail valable avec une entreprise de l'ASM. Le congé de paternité doit être pris dans les 6 mois dès la naissance. Ce congé est valable au-delà du jour d'absence payé pour la naissance (art. 20 al. 1 lit. c)) et en complément à la recommandation d'un congé de paternité non payé de 4 semaines au maximum. Les parties contractantes sont conscientes du fait que la situation de nombreuses entreprises ne leur permet pas d'accorder une telle absence de 4 semaines.

Il n'y a aucun droit à un congé de paternité payé de 5 jours. En cas de naissance hors mariage, ce congé de paternité doit être accordé si la paternité a été reconnue et que cela est prouvé. En ce qui concerne le délai de 6 mois, il s'agit d'un délai de prescription. Ainsi, si un travailleur ne prend pas le congé dans les 6 mois suivant la naissance ou, en cas de licenciement, avant l'échéance du délai de congé, le droit est caduc. Le congé n'est pas payé. Une information au travailleur lors de la naissance qu'il a droit à un congé de paternité d'une semaine, qu'il doit prendre dans les 6 mois, garantit que s'il ne le prend pas volontairement, il est caduc sans pouvoir être remplacé. Le travailleur et l'employeur doivent se mettre d'accord sur la date du congé; en cas de désaccord, l'employeur a le droit de donner des instructions. Les 5 jours de congé de paternité payés se réfèrent à un emploi à plein temps et doivent être réduits en conséquence si le temps de travail est plus court. Le droit au congé de paternité payé n'existe pas pour le partenaire enregistré. Les personnes bénéficiant d'un partenariat enregistré n'ont encore aujourd'hui aucun droit à adopter un enfant ou à recourir à une procréation médicalement assistée.

Art. 18.3 Appel à un médecin de confiance

a) Examen par un médecin de confiance

ll est recommandé de recourir au médecin de confiance en particulier si des absences fréquentes pour cause de maladie permettent de suspecter des abus, ou si un travailleur licencié se fait porter malade dès réception de son congé sans motif plausible uniquement pour bénéficier de la protection de l'art. 336c CO. Le travailleur peut être envoyé chez un médecin de confiance aux frais de l'entreprise si celle-ci a des doutes quant à l'existence d'une maladie. Pour clarifier la situation du point de vue juridique, nous recommandons de mentionner le recours à un médecin de confiance dans le règlement d'entreprise. Si l'intéressé refuse, ou dans des cas d'absences injustifiées répétées, des mesures disciplinaires adéquates peuvent être prises (avertissement, etc.), ou il reste finalement la possibilité d'envisager un licenciement.

b) Procédure en cas d'absences suspectes pour cause de maladie

Le problème des absences suspectes pour cause de maladie donnant toujours lieu à des questions, nous aimerions préciser ce qui suit:

- L'introduction de jours de carence, pendant lesquels il n'est versé ni salaire ni prestation de remplacement, nous paraît un moyen disciplinaire peu approprié en regard de la grande majorité des travailleurs en qui on peut avoir confiance.
- Les certificats médicaux sont habituellement réclamés à partir du 3ème jour de maladie. L'obligation de présenter un certificat médical déjà avant peut apparaître comme tracassière. Elle provoque des frais médicaux inutiles et peut le cas échéant faire courir le risque qu'un travailleur soit déclaré malade plus longtemps que nécessaire. Une procédure plus sévère peut se justifier selon les cas.
- Une demande de précision par téléphone auprès du médecin n'apporte pas forcément une grande clarté en raison du secret médical; en revanche, cela peut aider le médecin (en cas de changement de médecin) à savoir si le travailleur est occasionnellement ou fréquemment malade, ou se fait passer pour malade, s'il a été congédié, s'il a été vu dans un restaurant alors qu'il était absent pour cause de maladie, etc. Peut être apprendra-t-on également par la même occasion si le médecin a vu le patient ou s'il ne lui a délivré que par téléphone un «certificat de complaisance». Il peut aussi être utile de se renseigner sur la possibilité d'une reprise partielle du travail.
- De nombreuses entreprises ont fait de bonnes expériences avec un service de visites auprès de collaborateurs malades. Si cette tâche est confiée par exemple à un collaborateur retraité compréhensif, il peut en découler des effets positifs.

– Un suivi des cas professionnels («Case Management») et une collaboration précoce avec l'assureur permettent de plus de déceler à temps des problèmes potentiels et sont souvent appliqués avec succès dans la pratique.

Art. 18.4 Différents systèmes d'entreprises

Il existe différentes possibilités de remplir l'obligation de payer le salaire. Le choix est laissé aux entreprises, mais l'al. 2 recommande une solution d'assurance qui doit être de valeur équivalente à l'obligation légale ou, selon la CCT, de verser le salaire. Selon la doctrine dominante, une réglementation versement d'indemnités journalières représentant 80% du salaire pendant au maximum 720 jours sur 900 jours. L'idée est que celle-ci garantit fréquemment (mais pas toujours) aux travailleurs une meilleure protection que d'autres règles de paiement du salaire, à longue échéance surtout. Pour qu'en cas de sortie de l'entreprise, le travailleur ne perde pas la protection d'assurance d'indemnités journalières, il est recommandé aux entreprises de veiller à ce que le modèle d'assurance qu'elles ont choisi garantisse le passage à l'assurance individuelle. Si par exemple un employeur licencie un collaborateur malade à l'échéance du délai de protection, la question de savoir si l'assurance d'indemnités journalières réduit ou supprime totalement ses prestations découle des conditions générales d'assurance.

L'al. 2 précise qu'une meilleure protection des travailleurs dans le cas d'un passage à l'assurance individuelle n'est pas à la charge des entreprises. Il est cependant loisible à celles-ci de choisir la solution qui correspond le mieux à leurs besoins et à ceux de leur personnel.

En raison de la grande importance que représente pour les travailleurs le paiement du salaire en cas de maladie, l'al. 3 oblige les entreprises, si elles prévoient des modifications, à consulter la représentation des travailleurs et à informer le personnel sur les modifications.

Art. 18.5 Assurance perte de gain en cas de maladie

Cet article doit être considéré comme une recommandation aux entreprises de conclure une assurance perte de gain en cas de maladie. Il est recommandé de conclure dans tous les cas une assurance perte de gain en cas de maladie selon la LCA. Cette solution prévoit que les prestations sont payées dès le 1er jour. La CCT prescrit que le devoir de l'employeur consiste à verser une contribution de 2% du salaire moyen à l'assurance perte de gain. Ce pourcentage est certes plutôt élevé dans de nombreux cas. Le montant de cette prestation doit cependant être relativisé sur la base d'une évolution de plusieurs

années, en particulier aussi parce que les entreprises, selon l'art. 18.7 CCT, peuvent prévoir d'autres réglementations équivalentes et qu'elles utilisent beaucoup cette possibilité. L'indemnité journalière est complétée par l'employeur jusqu'à 100% du salaire défini à l'art. 15.4 pour la durée prévue à l'art. 18.1.

Pour éviter une lacune dans le système d'assurance pour des indemnités journalières, nous recommandons d'y inclure l'indemnité de fin d'année.

Selon l'art. 18.5 al. 1, les travailleurs doivent être informés sur la possibilité éventuelle d'un passage dans l'assurance individuelle et sur les délais d'annonce à respecter dans ce cas. Ces délais sont réglés dans la plupart des conditions générales des assurances collectives d'indemnités journalières en cas de maladie. Suivant le genre d'assurance conclue, il est possible qu'un tel passage ne soit pas possible; dans ce cas, une information à l'avance des travailleurs qui quittent l'assurance, ou un renvoi aux conditions d'assurances du règlement du personnel, sont particulièrement importants, afin que les intéressés puissent prendre à temps les mesures nécessaires.

Si l'employeur ne peut pas prouver qu'il a informé un travailleur sur ses éventuelles possibilités de passage, il risque de s'exposer à des demandes en dommages-intérêts dudit travailleur.

Art. 18.6 Paiement direct du salaire en cas de maladie

Si cette solution est choisie, le travailleur doit conclure une assurance perte de gain à paiement différé qui prendra la relève de l'employeur, quand l'obligation de celui-ci sera éteinte. Nous recommandons aux entreprises d'attirer périodiquement et expressément l'attention des travailleurs sur ce problème.

Art. 18.7 Autres réglementations équivalentes en cas de maladie

Les entreprises peuvent prévoir d'autres réglementations pour le paiement du salaire en cas de maladie, pour autant qu'elles soient équivalentes aux variantes des art. 18.1, 18.5 et 18.6 (voir commentaire relatif à l'art. 18.4). Cette condition est remplie si les prestations en faveur du travailleur sont équivalentes quant à la durée et quant au montant, et/ou que la charge totale pour l'entreprise est chaque fois la même.

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

En cas d'accident, l'indemnité journalière est remplacée par les prestations de la SUVA (éventuellement d'un autre assureur accidents). L'employeur doit les compléter jusqu'à 100% du salaire défini à l'art. 15.4 pendant le temps limité selon l'art. 18.1. Comme en cas de maladie, l'entreprise peut conclure à ses frais une assurance couvrant ce paiement complémentaire.

Si la SUVA réduit ses prestations parce que le travailleur a provoqué lui-même l'accident, l'entreprise peut réduire ses prestations dans la même proportion.

L'entreprise est libérée de toute prestation quand, outre la SUVA, des tiers (assurance responsabilité civile par exemple) peuvent être rendus responsables du paiement du salaire (obligation subsidiaire de l'entreprise).

Art. 19 Indemnisation du service militaire

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

Le taux pour les personnes sans charges de famille est de 65% du salaire. Pour les personnes avec charge de famille, l'indemnité représente 80% du salaire.

Si avant la fin de la période normale de formation (en général après 7 semaines), les recrues passent à une formation de cadre (par exemple école de sous-officiers ou école préparatoire pour officiers), l'indemnisation est versée à partir de ce moment-là selon l'art. 19.2. Pour les soldats astreints au service long, l'art. 19.3 est applicable après la fin de la formation de base (qui dure en général 18 ou 21 semaines).

L'art. 19.1 est également valable pour les cours d'introduction à la protection civile et les écoles de recrues du SFA, Service Féminin de l'Armée (art. 19.6).

L'art. 19.1 al. 4 contient la recommandation selon laquelle les apprentis ayant terminé leur apprentissage avec succès continuent d'être employés selon les possibilités de l'entreprise. Cela doit ainsi donner une perspective aux apprentis.

Art. 19.2 – 19.4 Autres services, service d'une durée prolongée, service long et service civil

Selon l'art. 19.2, pour des services qui ne sont pas une école de recrues (cours de répétition, service d'avancement, comme par exemple école de sous-officiers ou école préparatoire pour officiers, autres cours), l'indemnisation représente 100% du salaire pendant le premier mois par année civile, ensuite

50 ou 80% du salaire. Ces taux sont également valables après le passage de l'école de recrues à un autre service (pendant le premier mois après le changement, salaire à 100%).

Selon l'art. 19.3, les recrues faisant un service long ont droit à 80% de leur salaire à l'échéance de leur formation de base (en général 18 ou 21 semaines). Le même taux est valable pour les soldats soumis au service civil à l'échéance de la période qui correspond à une école de recrues (en général 18 ou 21 semaines).

L'obligation de l'art. 19.4 de maintenir les relations de travail peut notamment entrer en ligne de compte pour des services d'avancement d'une certaine durée. En vertu du principe de la clause la plus favorable, on peut également convenir de délais inférieurs à 6 mois. Nous recommandons la forme écrite pour de tels accords. La conséquence du non-respect d'un tel engagement est le remboursement de l'indemnisation pour service militaire accordée au-delà d'un mois, déduction faite des indemnités de l'APG.

Art. 19.5 Allocation pour perte de gain

Avec l'augmentation des taux des APG, cette disposition a de nouveau gagné en importance. En ce qui concerne les détails relatifs au décompte, les demandes peuvent être adressées directement à la Caisse de compensation Swissmem.

Art. 19.6 Champ d'application

L'indemnisation du service militaire doit être accordée pour tous les services de l'armée (y compris le SFA), du service civil et de la protection civile, qui ne sont pas désignés comme «service volontaire» ou «service non soldé» (sans prestations APG) dans le livret de service. Cela est également valable pour des services en soi volontaires (par exemple cours de montagne), mais qui sont décomptés comme service normal. Il faut remarquer ici que l'entrée dans le service féminin de l'armée découle d'une décision librement prise par la travailleuse, alors que les périodes de service qui en résultent sont considérées comme un service militaire suisse obligatoire.

D'autres absences pour lesquelles est versée une prestation de l'APG, comme par exemple des cours dans le cadre de Jeunesse et Sport ou des services dans le Corps d'aide en cas de catastrophes à l'étranger, ne sont pas visées par ces dispositions. Il se justifie d'examiner de cas en cas dans quelle mesure une prestation complémentaire de l'entreprise jusqu'au salaire complet est indiquée ou non.

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

L'énumération des absences pour lesquelles le travailleur a droit à son salaire est exhaustive. Ce droit est valable pour chaque cas (à l'exception de la lit. e) et n'est pas limité dans le temps (par année civile par exemple). Si une entreprise soupçonne un abus, elle peut réclamer un justificatif.

Pour les absences payées, cet article tient compte des diverses formes de vie et prévoit leur équivalence. Il est ainsi valable explicitement aussi pour le partenariat enregistré (cf. lit. a) et b)), pour les beaux-fils, belles-filles et enfants placés (lit. b) et d)) et pour le concubinat (lit. d) et h)). Il y a concubinat quand deux personnes de sexe différent ou du même sexe sont dans une relation de vie commune stable depuis au moins 5 ans, la preuve devant impérativement en être apportée par une certification de domicile commun.

S'agissant d'une absence payée au terme de la lit. c), comme au préalable, la naissance est prise en considération et non le nombre d'enfant. Cela signifie par exemple que pour une naissance gémellaire, il n'y a qu'un seul jour de payé au sens de la lit. c).

Le «sinon» de la lit. d) doit être compris ainsi: il est accordé jusqu'à un jour d'absence payé en cas de décès de grands-parents, beaux-parents, beau-fils, belle-fille et frère ou sœur si ces personnes ne vivaient pas dans la communauté familiale du travailleur.

A la lit. e) ont été ajoutés les enfants recueillis en plus des propres enfants. Il faut entendre par enfant recueilli au sens de l'art. 20 uniquement l'enfant recueilli en vue d'adoption.

La remise de l'équipement à la fin du service peut être organisée aujourd'hui de manière plus souple, de sorte qu'elle n'est pas mentionnée expressément dans la CCT. Selon l'art. 324a CO cependant, le salaire doit être payé pour une telle absence.

L'absence payée en cas de recrutement peut aller selon la lit. f) jusqu'à 3 jours (en pratique la plupart du temps 2 jours).

Les conditions suivantes doivent être remplies pour l'application de la lettre h):

- Le membre de la famille (père, mère, conjoint(e), partenaire enregistré, concubin(e), enfant, autres parents) doit vivre dans la communauté familiale.
- La maladie doit entraîner un traitement – ou une surveillance – intensif et suivi (certificat médical).
- Les soins ne peuvent pas immédiatement être assurés par des tiers ou d'une autre manière (hospitalisation).

Le délai de 3 jours sert à surmonter la période la plus grave et à organiser les soins par des tiers. C'est pourquoi ces 3 jours ne doivent pas être épuisés, comme dans la lit. d). Si une telle absence excède 3 jours, elle doit être traitée comme un congé non payé ne donnant pas lieu à une réduction des vacances selon l'art. 13.3 al. 3.

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

a) En général

L'accomplissement d'une fonction publique (membre d'une autorité, service de feu volontaire, etc.) peut coïncider avec le temps de travail. Le travailleur n'a en principe aucun droit à être libéré de son travail ou à être payé en cas d'absence en raison de l'exercice d'une fonction publique, mais les effets positifs de tels engagements sont souvent remarquables.

La recommandation aux entreprises de faciliter aux travailleurs l'exercice d'une fonction publique vise avant tout la possibilité de quitter sa place de travail, les intérêts de l'entreprise à la présence du travailleur ayant cependant la priorité. L'entreprise jugera de cas en cas dans quelle mesure elle peut avoir intérêt à ce qu'un travailleur exerce une fonction publique. Pour que les choses soient claires, le temps mis à disposition devrait être discuté avec le travailleur.

Au moment de se mettre d'accord sur le paiement du salaire pendant les absences dues à l'accomplissement d'une fonction publique, il est recommandé de tenir compte d'une part de l'importance de ces absences, d'autre part de l'indemnisation reçue pour cette fonction publique.

b) Expertes et experts aux examens

Les experts pour les examens de fin d'apprentissage de même que pour les examens et cours des organisations d'examens paritaires ACI, AAM, AEA (voir art. 53) reçoivent selon l'al. 3 un congé payé. Il ne fait pas de doute que la participation de collaborateurs de nos entreprises à des examens de fin d'apprentissage est dans l'intérêt de notre branche. La plupart des cantons nomment officiellement pour une certaine période les experts aux examens de fin d'apprentissage en tant que représentants soit du patronat, soit des travailleurs, les forment périodiquement et les convoquent en cas de besoin pour des examens de fin d'apprentissage. Outre les cantons, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) offre aussi des cours, leur organisation étant fréquemment déléguée à une association professionnelle, Swissmem par exemple.

Il va de soi que cet article ne doit pas être appliqué limitativement aux cas énumérés ci-dessus. C'est ainsi par exemple que Swissmem Formation professionnelle, la Swissmem Academy, le Centre de formation esg, de même que les Ecoles techniques et les Hautes écoles spécialisées ont besoin de spécialistes, d'enseignants et d'examinateurs venant de la pratique. Nous prions nos entreprises de continuer à encourager ce genre d'activité de la parte de leurs collaborateurs.

Art. 22 Formation continue

La CCT souligne l'importance de la formation continue qui permet de renforcer l'adéquation au marché du travail, qui est dans l'intérêt et de la responsabilité des employeurs comme du personnel. Cela exige des entreprises des mesures adéquates. Compte tenu de l'importance d'un personnel qualifié pour l'avenir de notre industrie, cette question doit être prise particulièrement au sérieux. Les principes de la formation professionnelle initiale, de la formation continue, de même que de la reconversion / deuxième formation pour adultes sont réglés dans les art. 47 ss.

Les efforts de formation continue ne doivent pas se concentrer sur certaines catégories de personnel, raison pour laquelle l'art. 22 al. 1 précise que l'encouragement de la formation professionnelle continue doit être indépendant de l'âge, du sexe, de la nationalité et de la fonction. Cette précision doit également soutenir le concept de l'encouragement de la main d'œuvre qualifiée. Pour autant, des formations continues n'ayant aucun rapport avec le travail ne sont pas exigées. La formation continue doit toujours avoir un sens pour les personnes concernées et s'appuyer suffisamment sur leurs capacités et leur disponibilité à se former.

Les entreprises sont en principe libres dans l'aménagement de la formation continue de leur personnel. L'art. 22 al. 2 recommande à cet égard un certain nombre de mesures importantes d'une façon non exhaustive.

Les travailleurs doivent participer activement aux activités de formation continue de l'employeur. En outre, selon l'al. 3, ils ne doivent pas se limiter aux possibilités de formation continue offertes par leur employeur, mais développer eux-mêmes leurs qualifications professionnelles et personnelles par leur propre initiative. Ils doivent en particulier apporter leur contribution à la formation continue surtout là où il s'agit de qualifications qui ne correspondent pas à leur travail.

L'information périodique à la représentation des travailleurs sur les activités de formation continue planifiées et exécutées au sein de l'entreprise selon l'al. 4 vise à ce que ce thème soit pris au sérieux par les deux parties et

qu'il soit suivi en permanence. De cette manière pourra s'exercer une pression constructive en faveur de la formation continue dans les entreprises sans prescriptions rigides au niveau de la convention collective de travail.

Il va de soi que les employeurs et le personnel devraient recourir aux offres des institutions paritaires de formation (par exemple le Centre de formation esg, la Communauté de travail pour la formation des membres des représentations de travailleurs AAA) et des partenaires contractuels (par exemple la Swissmem Academy), qui sont adaptées de façon optimale aux besoins de l'industrie MEM.

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

a) Principe de la réglementation

Les travailleurs ont droit à un congé payé pour la formation professionnelle continue dès que les conditions de l'art. 23. al. 1 lit. a) à e) sont remplies (voir ci-dessous b)). La CCT ne définit cependant aucun droit schématique individuel au congé, mais le situe dans le cadre des jours de formation qui doivent être négociés chaque année pour l'ensemble du personnel entre la direction et la représentation des travailleurs (voir ci-dessous c)).

b) Exigences relatives à la formation continue

La formation continue doit concerner le domaine professionnel actuel ou futur, ou au moins des domaines utiles à la profession; l'al. 1 lit. a) en énumère les détails. Sont donc exclus des cours de recyclage, des cours de loisirs ou des cours de formation visant des buts philosophiques, politiques, religieux ou autres. Des reconversions dans le sens de deuxièmes formations pour adultes selon l'art. 50 ne sont pas l'objet des art. 22 et 23.

La formation continue peut aussi servir à préparer le travailleur à de nouvelles activités au sein de l'entreprise.

En tant que contribution à l'adéquation au marché du travail a été introduite une disposition, qu'il faut interpréter avec retenue en ce qui concerne le contenu et l'ampleur de la formation continue: selon l'art. 23 al. 1 lit. c), il peut être fait valoir une préparation à des activités en dehors de l'entreprise si la fonction actuelle doit être supprimée et qu'aucune alternative ne peut être offerte dans l'entreprise.

Le travailleur doit être prêt à s'engager personnellement, le cours ayant par exemple lieu en tout ou en partie pendant le temps libre. Le travailleur peut aussi faire imputer les heures de cours sur ses vacances ou supporter une partie des frais de cours.

La formation continue doit être utile pour l'employeur. Cette exigence ne s'applique évidemment pas dans le cas de l'art. 23 al. 1 lit. c) et doit être interprétée plutôt restrictivement. Il ne faut pas s'attendre à ce que la formation continue puisse tout de suite rapporter de l'argent. Il suffit que les capacités du travailleur soient améliorées de manière générale et qu'il soit à la disposition de son entreprise avec plus de mobilité, d'intérêt ou de motivation. Cela signifie aussi que le congé ne s'applique pas seulement à l'étroit domaine de la formation interne à l'entreprise. Les partenaires contractuels ont voulu consciemment ouvrir une possibilité de formation continue à des travailleurs n'ayant pas reçu d'offre correspondante de l'entreprise. Il est par conséquent dans l'esprit de cet article que les travailleurs réclament eux-mêmes ce congé en faisant des propositions à l'entreprise. De leur côté, les entreprises devraient, dans l'application de cette disposition, aller dans la mesure du possible à la rencontre des travailleurs et ne pas accorder seulement une formation qui aurait de toutes façons été nécessaire, voire indispensable pour l'entreprise.

Une formation continue au sens de cet article peut aussi se faire «on the job»; ne tombent en revanche pas sous le coup de cet article des formations entièrement liées aux besoins de l'entreprise et dispensant des connaissances qui ne peuvent pas être mises en valeur ailleurs.

c) Contribution de l'entreprise aux frais

De nombreuses possibilités de formation continue sont offertes en dehors des heures de travail. Dans ces cas, l'art. 23 al. 2 prévoit que le travailleur peut demander une contribution de l'entreprise aux frais de cours en lieu et place du congé, ce qui peut avoir un effet de motivation important pour les efforts de formation du travailleur. Le montant peut être calculé de manière qu'il corresponde à un engagement de l'entreprise en jours de congé.

d) Réglementation au sein de l'entreprise

Le nombre de jours de formation et les moyens financiers mis à disposition seront négociés chaque année collectivement pour tout le personnel entre la direction et la représentation des travailleurs (art. 23 al. 4). Il est recommandé aux entreprises de mettre à disposition, pour chaque emploi à temps complet, au moins cinq jours par année ou un montant financier équivalent (art. 23 al. 3).

La répartition de ces ressources peut se faire dans le cadre de la procédure normale de direction ou de formation de l'entreprise, mais celle-ci peut aussi prévoir une procédure particulière incluant les travailleurs. En cas de litige sur la répartition des jours de formation ou des moyens financiers, une

commission paritaire désignée par la direction et la représentation des travailleurs tranchera (art. 23 al. 5).

Art. 24 Congé pour des activités des associations

Le droit est de trois jours par année et est soumis aux conditions de l'art. 24 al. 1 lit. a) à d). Il est par ailleurs loisible aux entreprises de prévoir des réglementations plus étendues; on pense ici en particulier à des charges importantes auprès de nos partenaires contractuels (présidents d'associations, membres de la délégation de négociations, membres de commissions communes selon l'art. 8.2, etc.).

Art. 25 Promotion des collaborateurs dans l'industrie MEM

Art. 25.1 Principe général

Pour tenir compte de la pénurie de main d'œuvre qualifiée et de l'évolution démographique et garantir l'employabilité des travailleurs, la CCT prévoit à l'art. 25 un choix de différentes mesures que les sociétés peuvent mettre en œuvre selon les besoins et les possibilités de l'entreprise (voir à ce sujet les détails sous art. 25.7).

Art. 25.2 Employabilité

Le but est de maintenir et de développer les capacités professionnelles des travailleurs. De même, les travailleurs ont le devoir de faire avancer leur développement professionnel sous leur propre responsabilité. Les sociétés soutiennent les travailleurs selon les possibilités de l'entreprise.

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

Les entreprises informent les jeunes travailleurs sur les possibilités de formation et de formation continue dans la branche MEM et leur montrent les perspectives professionnelles (à l'aide d'instruments adéquats, p. ex. www.find-your-future.ch).

Art. 25.4 Femmes

Pour pouvoir attirer davantage de femmes dans la branche MEM et les garder en tant que main d'œuvre, l'environnement de l'entreprise doit être aménagé le plus possible de façon favorable à la famille. Il faut faciliter aux femmes la réinsertion professionnelle par des mesures appropriées (p. ex. temps partiel, fixation du temps de travail, etc.) dans la mesure où les possibilités de

l'entreprise le permettent. Dans les possibilités de promotion, il faut traiter les travailleuses de la même manière que les travailleurs.

Art. 25.5 Travailleuses et travailleurs âgés

Pour pouvoir garder plus longtemps les travailleurs plus âgés en tant que main d'œuvre qualifiée dans le processus du travail et pouvoir recourir à leur savoir et à leur expérience, les exemples et formes de travail suivants sont envisageables:

- Cours tenant compte des aspects liés à l'âge.
- Rotation ou extension des postes donnant aux travailleurs plus âgés la possibilité d'être engagés selon les besoins à différents postes.
- Carrières techniques et «en arc»: par carrière technique, il faut entendre un développement horizontal par opposition à une carrière ascendante. Dans une carrière «en arc», le travailleur plus âgé arrivé au faîte de sa carrière professionnelle fait un pas en arrière et transmet sa responsabilité à un travailleur plus jeune.
- Modèles en tandem, transfert de connaissance: il faut entendre par modèle en tandem l'accompagnement entre un travailleur plus jeune et un travailleur plus âgé qui se transmettent mutuellement leur savoir.

Le secrétariat de Swissmem offre à ses entreprises affiliées un instrument électronique («PowerMEM») qui doit les soutenir dans la mise en pratique d'un développement du personnel intergénérationnel. De plus, Swissmem Academy offre également des cours sur ce thème.

Augmentation du devoir de diligence en cas de licenciement (al. 3)

Le sens de cet alinéa est que l'employeur se livre à des réflexions approfondies avant le licenciement éventuel d'un travailleur plus âgé. En cas de licenciement, il est possible qu'il éprouve plus de difficultés à retrouver un emploi qu'un travailleur plus jeune. C'est pour cette raison que les licenciements de travailleurs plus âgés doivent être bien examinés et discutés.

Si l'employeur a l'intention de licencier un travailleur de plus de 55 ans, il faut tout d'abord impérativement mener une discussion entre la direction ou le supérieur hiérarchique et le travailleur. Cet entretien vise à montrer et à discuter les alternatives possibles pour poursuivre les rapports de travail – par exemple à une autre place au sein de l'entreprise. Si des entretiens à ce sujet ont déjà eu lieu au préalable, ou s'il n'existe pas de telles alternatives, ou si la discussion montre qu'on ne peut pas se mettre d'accord sur la continuation des rapports de travail, le congé peut alors être prononcé.

Une résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 CO) est possible en tout temps et sans respecter cette procédure.

Prolongation du délai de congé (al. 4)

Les travailleurs plus âgés à partir de 55 ans avec au moins 10 ans de service ont droit à un mois supplémentaire de délai de congé. Ce droit existe dès le 55e anniversaire et avec le début de la 10e année de service **(cumulativement).** La base du mois supplémentaire de délai de congé est soit le délai de congé convenu avec le travailleur concerné dans son contrat de travail ou les délais de congé fixés par un règlement interne de l'entreprise. En cas de défaut de délais de congé convenus, sont applicables les délais de congé légaux selon l'art. 335c al. 1 CO.

L'art. 25.5 al. 4 n'est pas applicable dans les cas suivants:

- Résiliations pour justes motifs (art. 337 CO)
- Congés pour raisons économiques
- Congés-modification, par lesquels de nouvelles conditions de travail acceptables sont offertes au travailleur. La notion de caractère acceptable se définit selon la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et les ordonnances y relatives.
- En cas de licenciement d'un représentant des travailleurs remplissant les conditions de l'art. 25.5 al. 4 CCT, s'applique exclusivement l'art. 38.5.

Art. 25.6 Travailleuses et travailleurs avec handicap

Les entreprises s'efforcent d'assurer le maintien ou l'intégration dans l'entreprise de travailleurs handicapés par des mesures appropriées (par exemple reconversion).

Art. 25.7 Mesures

Pour la mise en œuvre de l'esprit et du but de l'art. 25, l'art. 25.7 offre divers exemples de mesures pouvant être appliquées en fonction des possibilités de l'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres mesures sont possibles. Les entreprises ayant introduit des mesures ne doivent pas envisager de nouvelles mesures.

Bilans et parcours de carrière

Cette disposition part de l'idée que les entreprises mènent des entretiens à intervalles réguliers avec leurs collaborateurs. Dans le cadre de ces entre-

tiens avec les collaborateurs, il faut tirer régulièrement des bilans. Régulièrement ne signifie pas que, lors de chaque entretien avec un collaborateur, il faut tirer un bilan, mais à intervalles réguliers (par exemple tous les deux ou trois ans). Quand il est tiré un bilan, des parcours de carrière possibles sont simultanément discutés. L'entreprise décide sous quelle forme le bilan et le parcours de carrière sont examinés avec le travailleur. Le travailleur n'a aucun droit à un conseil de carrière indépendant, externe.

Art. 26 Compatibilité entre profession et vie privée

Pour lutter contre la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans l'industrie MEM, les entreprises se préoccupent de la compatibilité entre profession et vie privée.

L'art. 26 al. 2 offre différents exemples de mesures pouvant être appliquées selon les possibilités de l'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres mesures sont possibles. Les entreprises ayant introduit des mesures ne doivent pas envisager de nouvelles mesures.

- Une réduction temporaire du temps de travail signifie une réduction du temps de travail de par exemple 100% à 80% limitée dans le temps après la naissance d'un enfant ou après le début d'une formation continue pour un semestre ou une année entière.
- Etaler un temps partiel sur plusieurs jours signifie par exemple qu'un poste à 60% est réparti sur quatre au lieu de trois jours de la semaine, et qu'ainsi il n'est travaillé que 6 heures au lieu de 8 chaque jour.
- En ce qui concerne le soutien de l'organisation de la garde des enfants en dehors de la famille, il ne s'agit pas d'un soutien financier. Le soutien des parents peut consister en conseils, dans l'offre d'une garde des enfants dans l'entreprise, ou dans une liste de solutions de garde possibles dans le cas de la maladie d'un enfant, ou dans d'autres prestations non financières.
- L'acquisition de jours de vacances supplémentaires doit se limiter aux vacances scolaires pour tenir compte des difficultés de garde des parents pendant cette période.

Art. 27 Protection de la santé et sécurité au travail

La base de cet article est constituée par les dispositions légales en matière de protection de la santé et de prévention des accidents et des maladies professionnelles dans les entreprises (loi sur l'assurance accidents, loi sur le travail et leurs ordonnances d'exécution). Employeurs et travailleurs doivent

veiller ensemble au respect desdites prescriptions. Des violations des prescriptions de sécurité ne doivent notamment être tolérées ni par les supérieurs, ni par les travailleurs entre eux.

Une information des travailleurs et de leur représentation, lors de l'introduction de nouveaux produits et procédés, est indispensable à la réalisation d'une protection efficace de la santé et d'une sécurité au travail la meilleure possible. Ce droit des travailleurs d'être consultés doit permettre de détecter des dangers et des problèmes possibles, de même que des lacunes dans les connaissances des prescriptions de sécurité.

Art. 28 Protection de la personnalité

a) Atteintes à la personnalité, harcèlement sexuel et mobbing

L'art. 28 al. 1 souligne qu'il est un devoir commun de la direction, des cadres et de la représentation des travailleurs de créer dans l'entreprise un climat de respect personnel et de confiance par une communication ouverte. Toutes les personnes précitées, en particulier les cadres, doivent faire clairement savoir dans leur domaine d'influence que les atteintes à la personnalité, le mobbing et notamment le harcèlement sexuel (indépendamment du sexe) ne seront pas tolérés dans l'entreprise.

L'expérience montre qu'il est difficile de détecter des cas d'atteinte à la personnalité et surtout de mobbing et de harcèlement sexuel dans l'entreprise, parce que les victimes sont souvent désemparées et craignent de donner connaissance de tels faits. Des plaintes ou de simples allusions devront donc être prises au sérieux et traitées rapidement et confidentiellement. Si elles sont justifiées, les sanctions nécessaires et appropriées devront être prises, les accusés devant aussi être entendus. En aucun cas, un comportement décrit à l'art. 28 al. 1 ne doit être toléré ou dissimulé.

Par mobbing («to mob» – chicaner, harceler) on peut entendre un ensemble d'attitudes psychiques et/ou physiques négatives et blessantes (discrimination, humiliation, refus de donner des informations, chicane, intrigue ou toute forme de violence psychique) qui sont dirigées par une ou plusieurs personnes contre un travailleur ou une travailleuse. Des agissements négatifs isolés ne tombent pas sous la définition du mobbing, mais seulement quand ces agissements sont systématiquement répétés sur une longue période dans une intention hostile. Il ne s'agit donc pas d'interdire les plaisanteries habituelles à la place de travail, mais bien plus de protéger le personnel contre les atteintes systématiques de la part de supérieurs ou de collègues. Il faut de plus empêcher les conséquences du mobbing pour l'entreprise comme

par exemple détérioration du climat à l'interne, abandon de la motivation et des prestations, absences pour cause de maladie, etc.

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité des femmes et des hommes et qui n'est pas souhaité par l'autre partie et qui porte atteinte à la dignité de la personne. En font notamment partie des menaces, la promesse d'avantages, le recours à la contrainte ou à la pression pour obtenir des faveurs de nature sexuelle (art. 4 de la loi sur l'égalité). Un comportement verbal ou non verbal à connotation sexuelle d'une ou de plusieurs personnes peut intimider la personne concernée, la mettre dans l'embarras ou être considéré par celle-ci comme hostile. Tel est le cas notamment de la mise en circulation, de l'envoi par voie électronique ou de l'affichage d'images pornographiques, de remarques ou de plaisanteries à caractère sexuel, d'attouchements, de gestes, d'atteintes corporelles et d'attentats à la pudeur, etc.

L'employeur est tenu de respecter la personnalité des travailleurs et de les protéger contre le harcèlement sexuel. Sur la base de ce devoir de protection découlant du contrat de travail (art. 328 CO), il doit prendre les mesures nécessaires et qu'on peut exiger de lui.

Il est recommandé aux entreprises dans ce sens de désigner au moins une personne de chaque sexe comme interlocuteur ou personne de confiance du personnel. Pour empêcher le harcèlement sexuel, on peut aussi établir un aide-mémoire ou un règlement sur la protection de l'intégrité sexuelle à la place de travail.

De plus, les entreprises devraient aussi désigner une personne qui, en cas de conflit à l'interne, pourrait le traiter professionnellement. Il faudrait à cet effet définir une procédure précise dans l'entreprise.
Il devrait s'agir d'une personne de confiance à laquelle les travailleurs pourraient s'adresser en cas de conflit. Cette personne devrait:

– avoir une formation adéquate
– jouir d'un rapport de confiance dans l'entreprise
– garder la confidentialité sur les entretiens
– ne pas avoir de lien hiérarchique avec les travailleurs.

Selon les circonstances, il est recommandé dans certains cas (en particulier s'il n'y a pas d'organe interne approprié et/ou si les connaissances nécessaires font défaut) de faire appel à un organe de conseil externe.

b) Intégration des étrangers

Bien que la collaboration entre travailleurs suisses et étrangers fonctionne généralement bien dans les entreprises, l'encouragement de l'intégration des étrangers et la lutte contre la xénophobie à la place de travail font partie des tâches permanentes des partenaires sociaux.

La CCT insiste particulièrement sur le développement des compétences linguistiques, la capacité de communiquer étant une des conditions les plus importantes de l'intégration des étrangers. Il est par conséquent légitime que l'entreprise ne se borne pas à offrir une formation, mais qu'elle exige un effort personnel des collaborateurs de langue étrangère.

Des efforts particuliers sont nécessaires pour éveiller auprès des autochtones la compréhension nécessaire pour les mœurs des travailleurs venant d'autres milieux culturels. Cela peut se faire en premier lieu par des informations sur les fondements des coutumes et des comportements des étrangers, de même qu'en encourageant les contacts entre les différents groupes de travailleurs.

Si l'on constate une ambiance xénophobe, il faut en chercher les motifs avant qu'elle ne débouche sur des actions à coloration raciste. Il faut intervenir avec détermination auprès des responsables de ces comportements xénophobes.

Ce qui est valable pour les relations entre travailleurs suisses et étrangers l'est aussi bien entendu pour les relations entre différentes nationalités. Il faut exiger de la tolérance et du respect mutuel de tous les groupes, les querelles politiques entre les différentes régions d'origine ne devant en aucun cas se dérouler dans les entreprises suisses.

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

Il est recommandé aux entreprises de régler les droits et les obligations des travailleurs relatifs à l'utilisation de l'infrastructure IT de l'entreprise dans un règlement, une directive ou une instruction interne.

L'art. 29 al. 1 règle le droit des représentations des travailleurs d'être informées suffisamment tôt sur les systèmes de saisie et de traitement électronique des données personnelles et sur la réglementation de leur accès. A l'art. 38.12 al. 4, il est recommandé d'accorder un droit de consultation dans ce domaine à la représentation des travailleurs.

Les dispositions relatives aux systèmes de surveillance et de contrôle visent à interdire des surveillances techniques destinées à contrôler **exclusivement** le comportement des travailleurs à la place de travail. De tels systèmes de

surveillance sont admissibles s'ils sont nécessités par des motifs techniques ou de sécurité pour éviter des accidents ou pour le travail de nuit. Dans ces cas, l'intégrité et la liberté de mouvement des travailleurs ne doivent pas être entravées outre mesure.

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

Cet article a un caractère de recommandation. Il reflète la mutation des objectifs à laquelle on assiste depuis un certain temps dans les entreprises. A la recherche exclusive du profit a succédé une autre façon de considérer les choses: à côté des aspects économiques, il faut aussi tenir compte dans le processus de décision de l'entreprise de l'ensemble des interactions entre économie, Etat et société.

La direction et la représentation des travailleurs doivent donc continuellement observer et discuter les problèmes économiques, technologiques, sociaux et écologiques qui ont une influence sur l'entreprise. Les décisions de l'entreprise doivent tenir compte des avantages et des inconvénients des exigences venant de différents horizons, ce qui implique une culture d'entreprise clairement définie et des objectifs à long terme précis.

Art. 31 Prévoyance en faveur du personnel

a) Remarque préalable

Les institutions de prévoyance n'étant pas soumises à la CCT en tant que personnes juridiques indépendantes des entreprises, les parties contractantes ne peuvent faire que des **recommandations** pour la mise en pratique desquelles les institutions de prévoyance sont libres.

Les organes de l'institution de prévoyance sont composés de façon paritaire, c'est-à-dire que l'employeur et les travailleurs élisent chacun leurs représentants. Il faut en principe distinguer ces représentants des représentants des travailleurs dans les entreprises, et leurs droits et obligations (soit leurs compétences), se limitent clairement et exclusivement au cercle dans lequel ils sont élus.

b) Retraite flexible

La notion de retraite flexible englobe les retraites avant et après 65 ans, mais en pratique, la retraite anticipée continue de rester au premier plan malgré l'évolution démographique. On entend par là des retraites flexibles **générales** choisies librement ou sous certaines conditions par les travailleurs, alors que les retraites anticipées tombent dans le domaine des plans sociaux dans le cadre de mesures de réduction du personnel.

Les conditions et les modalités de la retraite flexible, qui dépendent étroitement de la structure de chaque caisse, doivent être fixées dans des règlements particuliers. Les directives laissent ouverte la question de savoir si le travailleur doit supporter une réduction des prestations en cas de retraite anticipée, de quelle façon un éventuel «pont» jusqu'à l'âge normal de la retraite doit être financé, ou comment il faut traiter une retraite après 65 ans. Nous sommes d'avis que les retraites anticipées choisies par les travailleurs eux-mêmes sont à leur charge, à moins que la caisse de prévoyance ne permette une solution plus généreuse.

L'art. 31 mentionne aussi les modèles de retraite modulée et modèles analogues. Il faut entendre par là des réglementations permettant aux travailleurs de quitter progressivement la vie active. Cela nécessite une coordination entre les conditions conventionnelles de travail et les règlements de prévoyance; il faut en particulier déterminer de quelle façon évoluera le revenu pendant cette période, et comment cette évolution doit être assurée par des prestations en salaire et de prévoyance. C'est pourquoi, cet article renvoie également à la collaboration avec les partenaires sociaux de l'entreprise, qui seuls connaissent les données spécifiques à leur société.

Dans ce contexte aussi, il faut cependant préciser que les partenaires sociaux de l'entreprise n'ont aucun droit de participation relatif aux affaires de l'institution de prévoyance du personnel et que les décisions incombent en fin de compte aux organes de l'institution de prévoyance.

c) Prévoyance pour le personnel à temps partiel

Pour les travailleurs ayant une durée du travail réduite (personnel à temps partiel), une petite partie du salaire est assurée par la prévoyance professionnelle, parce qu'il est procédé à la même déduction de coordination (avec les mêmes montants absolus en francs) que pour le personnel à plein temps. Cela peut être évité si par exemple la déduction de coordination est calculée au prorata du degré d'occupation. Cette solution signifie cependant une augmentation des cotisations de prévoyance aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs concernés. C'est pourquoi il dépend aussi de vous, et des organes compétents des institutions de prévoyance, de savoir si cette recommandation peut être réalisée.

Art. 32 Salaire pour les vacances

En période de chômage partiel, les personnes concernées reçoivent leur plein salaire pendant leurs vacances. **Une réduction des vacances pour cause de chômage partiel n'est pas admissible.**

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

Art. 33.1 Principe

Le travailleur soumis à un régime de travail à horaire réduit n'a droit à l'indemnité y relative, selon la loi sur l'assurance-chômage (LACI), que si la perte de travail est due à des raisons économiques. Cela n'est pas le cas si la perte de travail est due à des absences telles que maladies, accidents, etc. De plus, la LACI exclut du droit aux prestations d'autres circonstances telles que perte de travail avant ou après des vacances d'entreprises ou des jours fériés (pour éviter des abus), et la résiliation du contrat de travail.

L'art. 33 met par conséquent sur le même pied les travailleurs qui n'ont pas droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail et ceux qui restent éloignés de leur place de travail uniquement en raison de chômage partiel, en accordant aux premiers une contribution de l'entreprise à la place de l'indemnité pour chômage partiel.

La réglementation relative à la résiliation du contrat de travail est applicable aux congés (donnés par l'employeur ou par le travailleur) pendant une période de travail à horaire réduit. Elle n'est pas applicable aux travailleurs dont le contrat de travail est résilié parce qu'ils s'opposent à la réduction de l'horaire de travail, c'est-à-dire parce qu'ils refusent la modification de leur contrat de travail. Enfin, il n'y aura pas de contribution de l'entreprise si l'employeur résilie le contrat pour motif disciplinaire.

Art. 33.2 – 33.4 Montant, durée, réduction

Le montant de la contribution de l'entreprise correspond à celui de l'indemnité (hypothétique) pour travail à horaire réduit.

Dans la mesure où d'autres assurances (SUVA, caisses-maladie, APG, etc.) prennent en charge la perte de salaire, le versement (net) au travailleur ne doit pas dépasser ce qu'il aurait été sans perte de travail. La contribution de l'entreprise doit être adaptée en conséquence. En revanche, il ne faudra pas retenir des prestations d'assurances (pas de contributions d'entreprises «négatives»).

Si les prestations d'assurances sont réduites, la contribution de l'entreprise doit aussi être réduite dans la même proportion (cf. art. 18.5 al. 4 et 18.8 al. 2).

Un droit à la contribution de l'entreprise existe seulement s'il y a un droit au salaire (cf. art. 18.1), et cela jusqu'au niveau fixé par accord (temps partiel) ou prescrit par la convention (par ex. art. 19.1).

Art. 34 Suppression de la contribution de l'entreprise

Cette disposition règle les cas, plutôt rares, où la réduction de l'horaire de travail a été introduite sans qu'elle soit couverte par la LACI. Comme dans un cas de ce genre les intéressés renoncent à des prestations de l'assurance, l'employeur n'en versera pas non plus. Si l'indemnité pour chômage partiel tombe ou est réduite par la faute du travailleur, l'employeur ne versera pas non plus d'indemnité de remplacement.

La LACI met comme condition au versement d'une indemnité une perte de travail d'au moins 10% des heures de travail accomplies normalement par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise (ou d'un département de celle-ci). Si cette limite de 10% n'est pas atteinte pendant une période de décompte en raison de nombreuses absences dues à la maladie, aux accidents, au service militaire ou à d'autres empêchements personnels des travailleurs soumis au chômage partiel, l'indemnité perdue doit être remplacée de par la loi par la contribution de l'entreprise. Il n'est ici pas possible d'y renoncer volontairement.

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

Voir le commentaire relatif à l'art. 16.2.

Remarques préliminaires

Il n'y a pas de modifications fondamentales par rapport à la convention de 2013 – 2018. Le statut de la représentation des travailleurs a cependant été renforcé en plus dans l'art. 57, ce qui apparaît surtout à l'art. 57.2 al. 3 CCT. C'est ainsi seulement qu'il est possible de déléguer de façon crédible les droits de participation au niveau de l'entreprise (voir aussi art. 6 et 38.4).

Le champ d'application des dispositions sur la collaboration s'étend aux employés supérieurs et aux apprentis pour tenir compte de la loi sur la participation (voir aussi commentaire relatif aux art. 1 et 38.3).

Les dispositions relatives à la mise sur pied de statuts, de règlements et de programmes de collaboration sont impératives. Quant au contenu des programmes de collaboration, il obéit à certaines règles fixées à l'art. 38.12 al. 2, 3 et 5, mais il appartient pour le reste à l'autonomie des entreprises. De plus, la CCT contient dans d'autres domaines (par exemple mise en application de la durée annuelle du travail à l'art. 12.3) des règles relatives à la collaboration qui doivent maintenant être reprises aussi dans le programme de collaboration pour plus de clarté (art. 38.12 al. 2, 3 et 5).

Art. 37 Collaboration dans la sphère individuelle de travail

La collaboration dans la sphère individuelle de travail, c'est-à-dire à la place de travail, intéresse au plus haut point le travailleur. C'est dans ce domaine que des méthodes modernes de direction peuvent être très favorables. Citons notamment les entretiens avec les collaborateurs, qui englobent également une information suffisante des cadres.

Art. 38 Représentation des travailleurs

Art. 38.1 Constitution de représentations des travailleurs

a) Principe

Les dispositions fondamentales concernant la représentation des travailleurs se trouvent déjà à l'art. 6. L'art. 38.1 souligne encore une fois l'encouragement des représentations des travailleurs et donne par conséquent aux travailleurs d'une entreprise ou d'un centre d'exploitation le droit de former une représentation des travailleurs et d'organiser à cet effet l'élection nécessaire avec l'aide de la direction. La condition en est un vote majoritaire des travailleurs ayant le droit de vote dans le domaine de représentation prévu. Une autre condition est qu'au moins un dixième des travailleurs ayant le droit de vote désirent une représentation des travailleurs (art. 38.1 al. 2); il ne suf-

fit donc pas que des travailleurs isolés ou une organisation de travailleurs le réclament.

Un modèle de statuts et de règlement pour l'élection de la représentation des travailleurs peut être obtenu auprès du secrétariat de Swissmem ou sur Extranet.

b) Représentations des travailleurs supplémentaires (art. 38.1 al. 3)

Là où une ou plusieurs représentations des travailleurs existent déjà, des conditions supplémentaires doivent encore être remplies cumulativement.

L'exigence d'une **taille minimale** (1/3 de tous les travailleurs ayant le droit de vote) du nouveau domaine de représentation vise à empêcher la formation de trop de représentations. La direction peut cependant autoriser des domaines de représentation plus petits, pour la commission des cadres par exemple.

La question de savoir si le nouveau domaine de représentation est **conforme à la structure de l'entreprise** doit être jugée à la lumière des rapports concrets au sein de celle-ci. Nous serions plutôt négatifs si les distances étaient trop grandes entre les secteurs de l'entreprise, si les intérêts du personnel divergeaient totalement, s'il y avait contradiction avec la structure et l'organigramme de l'entreprise, etc. Inadmissibles sont en tout cas les critères n'ayant rien à faire avec l'organisation de l'entreprise ou le travail (objectivement injustifiés), mais découlant uniquement des qualités personnelles des travailleurs, comme le sexe, la nationalité, l'affiliation à une association, etc.

Art. 38.2 Changement de domaines de représentations

Suivant les circonstances, le besoin peut se faire sentir de modifier les délimitations entre les domaines de représentations. De telles modifications concernent plusieurs domaines de représentations et plusieurs représentations de travailleurs. La disposition de l'art. 38.2 vise à éviter qu'une représentation des travailleurs concernée ne soit écartée ou surprise par les désirs de modifications d'une autre représentation. Par travailleurs concernés participant à la votation, il faut entendre exclusivement ceux qui aimeraient passer dans l'autre domaine de représentation. Les autres conditions correspondent à celles de l'art. 38.1 et sont également cumulatives.

Cet article concerne aussi la fusion de domaines de représentation. Dans chaque domaine, il faut procéder à une votation, qui doit donner une majorité acceptante.

Art. 38.3 Election des représentantes et des représentants des travailleurs

a) Droit d'élire

A le droit d'élire et d'être élu celui qui est soumis à la convention en vertu de l'art. 1 (champ d'application). En raison de la loi sur la participation, cela est aussi valable pour les apprentis et les apprenties, les employés supérieurs, le personnel à temps partiel occupé moins de 12 heures par semaine et le personnel à domicile, quoiqu'en pratique la prise en considération du personnel à domicile puisse créer certaines difficultés. Ne sont justifiées que les restrictions relatives aux années de service, un minimum de trois mois paraissant acceptable en l'occurrence.

Un travailleur n'a le droit de vote que pour son domaine de représentation. L'affiliation à une association n'est pas prise en considération pour le droit de vote.

b) Restrictions au droit d'élire

Des restrictions en ce qui concerne l'éligibilité (mais non le droit d'élire, voir ci-dessus a) **droit d'élire)** ne sont admissibles que pour les années de service, l'éligibilité pouvant être exclue pour 12 mois au plus. D'autres restrictions, par exemple en ce qui concerne la nationalité, le genre des rapports de travail, l'âge, etc. sont inadmissibles. Il va par ailleurs de soi que les apprentis sont aussi éligibles.

c) Représentation des associations et des minorités

La disposition de l'art. 38.3 al. 4, qui est une légère entorse aux règles de la démocratie, garantit aux associations de travailleurs un droit minimum d'être représentées dans la mesure où elles atteignent ensemble dans le domaine de représentation concerné un degré d'organisation de 20%. Si aucun membre d'une partie contractante n'est élu et si le degré d'organisation précité est atteint, le candidat organisé ayant obtenu le plus grand nombre de voix a droit à un siège dans la représentation indépendamment du nombre de membres de son association. Cette réglementation permet à des organisations de travailleurs faiblement représentées d'obtenir un siège si elles atteignent avec d'autres associations un degré d'organisation de 20% (chacune a par exemple un degré d'organisation de 7%).

La disposition de protection des minorités de l'art. 38.3 al. 5 est facultative pour les entreprises, mais nous leur recommandons de consulter la représentation des travailleurs. Les deux conditions – plus grand nombre de voix pour un candidat ou une candidate et représentativité suffisante de son organisation – sont cumulatives. Une association est suffisamment représentative

si elle a un nombre appréciable de membres dans le domaine de représentation en question.

Art. 38.4 Statut des membres de la représentation des travailleurs

Compte tenu de la fonction importante que joue la représentation des travailleurs dans l'entreprise, son statut a été renforcé, permettant ainsi de déléguer de façon crédible les droits de participation au niveau de l'entreprise. Dans ce contexte, la reconnaissance du statut des représentants des travailleurs par la direction et par les supérieurs est particulièrement importante, ce qui sera encore précisé à l'art. 38.6. Le partenariat social dans l'entreprise incombe au chef. En ce qui concerne l'importance de la fonction de la représentation des travailleurs, voir aussi l'art. 6.

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

a) Champ d'application

Les représentants des travailleurs au sein des conseils de fondation d'institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ainsi que les membres des représentations des travailleurs de l'entreprise jouissent pendant la durée de leur mandat d'une protection particulière.

b) Protection contre les discriminations

Selon l'art. 38.5 al. 1, les représentants des travailleurs jouissent d'une protection générale contre les préjudices, la discrimination relative au salaire et à l'évolution professionnelle étant particulièrement soulignée. Selon l'art. 6 al. 2 cette protection s'étend aussi aux candidats à des élections et aux membres qui se sont retirés.

c) Interdiction de licencier

Pendant **la durée du mandat** existe une interdiction de licencier dans la mesure où cela a un lien avec l'exercice du mandat. Cette interdiction n'est cependant accordée que pour une activité normale, c'est-à-dire seulement pour toute forme de critiques, opinions divergentes ou idées inhabituelles qui doivent être admises même si elles sont parfois exprimées d'une façon quelque peu inconvenante ou grossière. En revanche, les activités suivantes ne peuvent pas être considérées comme normales: conflits de travail, actions assimilables à des conflits de travail, agitation, calomnie, mépris délibéré des intérêts de l'entreprise, étalage des conflits sur la place publique de façon inutile et dommageable, violation du devoir de discrétion, etc. Dans le cas

du licenciement d'un représentant des travailleurs remplissant simultanément les conditions de l'art. 25.5 al. 4 CCT (55 ans et 10 ans de service) est exclusivement applicable l'art. 38.5.

De plus, l'interdiction de licencier ne peut pas être invoquée dans des cas d'indiscipline, de prestations insuffisantes ou pour d'autres motifs paraissant inacceptables à l'employeur, ou lors de licenciements pour raisons économiques (voir de plus la procédure particulière selon remarque d) ci-dessous).

Il faut aussi dans ce contexte tenir compte de l'art. 336 al. 2 lit. b CO (résiliation abusive), selon lequel l'employeur doit prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation (renversement du fardeau de la preuve).

Les candidats aux élections et les membres qui se sont retirés ne bénéficient pas de la protection contre les licenciements de l'art. 38.5 al. 2. Leur licenciement peut cependant être abusif selon l'art. 336 al. 1 CO (par exemple congé de rétorsion, la preuve étant cependant à la charge du travailleur).

d) Règles de procédure

Dans la mesure où il n'y a pas résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 CO), il faut appliquer la procédure de l'art. 38.5 al. 2 à 5 pour éviter des litiges ultérieurs désagréables. L'annonce de la direction ne constitue pas en soi un licenciement. La procédure se déroule comme suit:

- Annonce écrite et motivée de l'intention de licencier.
- Délai de 5 jours ouvrables pendant lequel la personne concernée peut demander un entretien entre la direction et la représentation des travailleurs. Si l'annonce a été acceptée sans opposition, le congé peut être prononcé.
- Délai de 3 jours pendant lequel doit se dérouler l'entretien demandé entre la direction et la représentation des travailleurs. Il peut ensuite être fait appel au secrétariat de Swissmem et aux associations de travailleurs.
- Si la personne concernée a réagi au préavis, le congé peut être prononcé au plus tôt un mois après l'échéance du délai de 5 jours ouvrables.

L'appel aux parties contractantes pour examen et médiation ne constitue pas des instances conventionnelles selon l'art. 10.2 ni selon l'art. 10.5 (cas particuliers). En cas de désaccord, il ne peut pas être fait appel à un tribunal arbitral; le travailleur a cependant la possibilité de recourir aux tribunaux ordinaires s'il veut attaquer le licenciement (art. 38.5 al. 6).

e) Procédure particulière en cas de licenciements suite à des restructurations (art. 38.5 al. 5)

Les membres de la représentation des travailleurs tombent dans une situation particulièrement difficile quand ils doivent eux-mêmes être licenciés dans le cadre d'une restructuration ou de mesures de réduction du personnel. La réglementation a pour but de donner aux personnes concernées suffisamment de temps pour assumer leurs tâches particulières dans le cadre d'une restructuration d'une certaine importance. Il peut se présenter des cas qui ne sont pas touchés par ce but, de sorte que la protection particulière pour les personnes concernées ne se justifie pas.

Dans les cas où la protection se justifie, elle est renforcée comme suit:

- Le congé peut être prononcé au plus tôt 4 mois après l'échéance du délai d'annonce de 5 jours ouvrables, dans la mesure où l'annonce du licenciement n'a pas été acceptée sans opposition par la personne concernée. Dans le cas du licenciement d'un représentant des travailleurs remplissant simultanément les conditions de l'art. 25.5 al. 4 CCT (55 ans et 10 ans de service) est exclusivement applicable l'art. 38.5.
- La direction doit informer la représentation des travailleurs et faire appel aux associations, à moins que la personne concernée ne renonce à une telle procédure.

Il faut considérer séparément les alinéas 4 et 5, qui poursuivent des buts différents: l'al. 4 concerne la durée de la procédure (un mois), l'al. 5 la prolongation du report du congé en cas de restructuration. Ces deux délais peuvent se chevaucher et ne sont par conséquent pas cumulables. Le congé peut donc être donné après 4 mois (et non après 5 mois seulement!).

Il est expressément précisé que cette protection particulière selon l'art. 38.5 al. 5 ne s'applique pas aux membres des conseils de fondation.

Art. 38.6 Exercice du mandat

Les règles relatives à l'exercice du mandat de la représentation des travailleurs devraient être en général appliquées de telle manière que d'une part ladite représentation puisse effectivement défendre les intérêts du personnel, mais que d'autre part elle tienne compte aussi des besoins légitimes de l'entreprise.

On constate régulièrement dans la pratique des problèmes avec des supérieurs qui considèrent l'activité des membres de la représentation des travailleurs par rapport à leur engagement à leur place de travail comme de se-

cond rang. Pour éviter des conflits à ce sujet, l'art. 38.6 al. 1 prévoit que la direction informe les supérieurs directs sur les tâches, les droits et les obligations des membres de la représentation des travailleurs ainsi que sur le temps qu'ils doivent y consacrer. Si ces points sont précisés par écrit – comme cela est recommandé – cela augmente encore la sécurité réciproque.

Comme l'activité de la représentation des travailleurs est aussi dans l'intérêt de l'entreprise, elle est considérée d'une manière générale comme temps de travail (art. 38.6 al. 2). Un temps libre régulier ou un poste à temps partiel n'est envisageable que si (dans les grandes entreprises) l'ampleur de la tâche l'exige; il faut alors dans tous les cas un accord particulier. De même, la question d'une indemnisation complémentaire pour les représentants des travailleurs est réglée dans les entreprises.

Les membres de la représentation des travailleurs doivent cependant tenir compte des nécessités de l'entreprise dans l'exercice de leurs fonctions. En font partie, un calendrier des séances, une concertation préalable avec les supérieurs et un avis quand ils quittent leur place de travail pour liquider des affaires urgentes (art. 38.6 al. 3).

La direction soutient la représentation des travailleurs pour lui faciliter son activité en mettant à sa disposition les locaux et les moyens matériels nécessaires et en contribuant à assurer la transmission de l'information au personnel. Si cela est possible sans trop de problèmes, nous recommandons la création d'un compte de charges séparé pour les dépenses de la représentation des travailleurs, auquel peut éventuellement être aussi imputé le temps de travail consacré à l'exercice du mandat (décharge au niveau des coûts de l'unité d'organisation dans laquelle le représentant des travailleurs exerce son activité, art. 38.6 al. 4 et 5).

L'art. 38.6 al. 6 règle les exceptions au devoir de discrétion absolu de la représentation des travailleurs vis-à-vis des tiers. Elle a le droit de discuter avec des représentants des parties contractantes qui, de leur côté, sont tenus au secret. La direction ou la représentation des travailleurs peuvent cependant exiger le secret vis-à-vis de tous les tiers (donc également vis-à-vis des parties contractantes) sur la base d'intérêts légitimes, tout en tenant compte de façon appropriée des droits de participation de la représentation des travailleurs, c'est-à-dire de son besoin de se faire conseiller par les associations. Nous recommandons ici une attitude généreuse. Il y a un devoir de discrétion absolu en ce qui concerne les affaires personnelles des travailleurs.

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

La tâche exigeante de membre d'une représentation des travailleurs suppose aussi une formation adéquate. Le congé de formation est de 5 jours, accordés chaque année pour l'ensemble de la représentation des travailleurs, sans tenir compte du nombre de suppléants. Dans des cas particuliers, des jours de congé peuvent être reportés sur l'année suivante, notamment pour de nouveaux membres, ou il peut être convenu de jours supplémentaires (art. 38.7 al. 1).

Essentielle est la disposition selon laquelle il faut tenir compte de la charge de travail de l'entreprise lors du congé. Cette disposition vise à éviter, par exemple, que des représentations in corpore se rendent à des cours, désorganisant ainsi le travail au sein de l'entreprise. Aucune autorisation de l'employeur n'est requise pour les congés de formation, mais ceux-ci doivent lui être annoncés (art. 38.7 al. 4).

Art. 38.8 Cadre général des attributions

Outre cette description générale des attributions de la représentation des travailleurs, il faut aussi tenir compte des autres dispositions en la matière de la CCT (par exemple, art. 6, 8.6, 8.10, 9, 10, 12, 22, 23, 27, 29, 39, 40 ss et 57) et de la réglementation interne relative à la participation.

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

Le texte de la convention est suffisamment explicite. Il en découle que les assemblées du personnel ne doivent se tenir que dans des cas exceptionnels. Une condition est en particulier qu'il s'agit d'une affaire importante et urgente exigeant une information complète des travailleurs. La direction doit impérativement donner son accord à ce sujet. Quand une assemblée du personnel a lieu pendant le temps de travail, la direction a le droit d'y faire valoir son point de vue. Dans des cas particuliers, il peut cependant être judicieux de laisser les travailleurs entre eux. La représentation des travailleurs peut convoquer et mener une assemblée du personnel de manière autonome en dehors du temps de travail.

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

Nous recommandons aux entreprises d'informer régulièrement, à temps et de manière detaillée les représentations des travailleurs au sens de l'art. 38.10 al. 2, car seule une représentation des travailleurs informée de façon complète peut exercer sa fonction d'une manière optimale (dans l'intérêt aussi

de l'entreprise). Une bonne information est particulièrement importante pour la mise en application de la durée annuelle du travail, les négociations salariales, en cas de restructuration, de fusion et d'application de l'art. 57 (dérogations aux conditions conventionnelles de travail). Dans des périodes de difficultés économiques, la transmission d'informations ne devrait pas être freinée, mais plutôt augmentée. Les thèmes soumis à l'information sont présentés de façon détaillée à l'art. 38.12.

Art. 38.11 Droits de collaboration

Cet article reprend des notions connues en définissant de manière précise ce que les partenaires sociaux entendent par information, consultation, codécision et administration autonome.

Une information préalable suffisante et une négociation entre la direction et la représentation des travailleurs font partie de la codécision (pas de «c'est à prendre ou à laisser»).

Art. 38.12 Domaines de collaboration

Selon l'art. 38.12 al. 1, un programme de collaboration doit être établi dans chaque entreprise par un accord écrit limité à cinq ans au maximum sauf conventions contraires. En raison de différentes adaptations, les programmes de collaboration des entreprises devraient être réexaminés.

L'art. 38.12 al. 2, 3 et 5 prévoit que certains domaines de collaboration doivent être attribués au minimum aux niveaux information (al. 2), consultation (al. 3) et codécision (al. 5). Cette réglementation obligatoire reprend d'une part les dispositions de la CCT applicables en la matière et découle d'autre part de la pratique ayant fait ses preuves dans les entreprises.

Pour le surplus, le choix des thèmes de collaboration et leur attribution aux niveaux de collaboration doit être décidé d'entente entre la direction et la représentation des travailleurs, la procédure en cas de divergences d'opinions n'étant pas applicable (voir art. 38.13). L'énumération des thèmes de l'art. 38.12 al. 4 et 6 n'est qu'une recommandation et n'a aucun caractère impératif.

Les domaines de collaboration soumis à la procédure arbitrale sont expressément mentionnés (art. 38.12 al. 7), quoique déjà valables sous cette forme.

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

Selon l'art. 38.13 al. 1, ni la fixation du programme de collaboration, ni son interprétation, ni son application dans des cas particuliers ne sont soumises

à la procédure en cas de divergences d'opinions selon l'art. 10.2. La mention des programmes de collaboration à l'art. 38.13 al. 2 ne se réfère qu'à leur élaboration, non à leur contenu. Il peut être fait appel aux associations, le cas échéant à un tribunal arbitral, pour examiner si un programme de collaboration a été établi et si les statuts et les règlements sont conformes à la CCT.

Si une entreprise promulgue d'autres règlements sur la collaboration allant au-delà des prescriptions impératives de la CCT, ceux-ci ne sont pas soumis à la procédure en cas de divergences d'opinions de l'art. 10.2 (par exemple indemnités pour représentants des travailleurs, soutien administratif, etc.).

Art. 38.14 Contacts interentreprises des représentations des travailleurs

Cet article pourra trouver son application dans le cas où une holding veut encourager des contacts entre les représentations des travailleurs de ses entreprises en Suisse et à l'étranger. Il ne s'agit là que d'une recommandation. Les membres de ces représentations des travailleurs n'ont aucun droit à ce genre de contacts, laissés à la libre appréciation des directions. Ces contacts sont notamment utiles pour échanger des expériences et pour promouvoir la compréhension réciproque dans le cadre d'une globalisation toujours plus grande (culture d'entreprise commune, optimisation des processus de l'entreprise, etc.).

Il est aussi recommandé la participation de représentations des travailleurs suisses à un comité d'entreprise européen ou à une procédure d'information et de consultation correspondante si un tel instrument de participation existe déjà au niveau européen. Sa mise sur pied dépend des dispositions y relatives.

Art. 39 Commissions chargées de tâches particulières

Prière de se reporter au texte détaillé de la convention.

Remarques préliminaires

a) Systématique

Les art. 40 ss déterminent les fonctions des partenaires sociaux de l'entreprise et des partenaires contractuels, en cas de restructurations ou de licenciements pour raisons économiques, en y incluant également les dispositions du code des obligations sur les licenciements collectifs (art. 335 d ss CO) et le transfert d'entreprises (art. 333 ss CO).

Il faut distinguer chronologiquement les phases suivantes:

- examen et préparation de la décision dans la phase de menace sur les emplois (art. 41)
- intention de licencier un nombre important de personnes ou de prononcer un licenciement collectif selon l'art. 335d CO, et phase de consultation (art. 43)
- information sur la décision prise (art. 44)
- exécution de la décision d'une façon socialement supportable (art. 45 et 46).

L'art. 42 règle de plus la procédure en cas de transfert d'entreprise.

Aucune obligation pour la direction ne découle de l'art. 40 al. 2 ni de l'art. 41 al. 1, et la décision sur des adaptations de structures ou des mesures touchant le personnel est une **décision de l'entreprise,** même s'il faut au préalable procéder à une consultation de la représentation des travailleurs. Des négociations (avec droit de recours au tribunal arbitral) ne sont prévues que sur les conséquences d'un nombre important de licenciements (art. 46 al. 2).

b) Recours le plus tôt possible au secrétariat de Swissmem

En raison des problèmes particuliers qui se posent dans l'exécution de mesures touchant le personnel, nous recommandons instamment aux entreprises de **faire appel dans tous les cas et le plus tôt possible au secrétariat de Swissmem, pour se faire conseiller.** De plus, des **documents de travail** sont disponibles auprès de ce dernier.

Art. 40 Principes

Outre la reconnaissance par les parties contractantes de l'importance de la question des emplois, cet article contient différents principes qui jouent un rôle dans la discussion relative au maintien et à la création d'emplois et dans le cadre de l'évolution technique et économique et de ses conséquences pour le personnel.

Il est d'une part constaté que seules des entreprises innovatrices et globalement compétitives peuvent assurer un emploi durable, et qu'un renouvellement constant des emplois doit avoir lieu. Les parties contractantes sont de plus conscientes que des transferts d'entreprises, des licenciements et des fermetures d'entreprises sont inévitables dans certains cas. D'un autre côté, les entreprises sont invitées à épuiser toutes les possibilités existantes pour le maintien et le renouvellement d'emplois (art. 40 al. 2). De telles mesures ne doivent cependant pas mettre leur compétitivité en danger!

Il découle de l'art. 40 al. 3 que les **décisions relatives à des restructurations, à des fermetures d'entreprises ou à des licenciements sont du ressort des entreprises, c'est-à-dire qu'elles sont en fin de compte de la seule compétence des directions.** Ces décisions ne donnent donc lieu à **aucune négociation** avec les représentations des travailleurs ou les associations (voir cependant art. 41). Lors de telles décisions, il faudra, dans la mesure du possible, en éviter ou en atténuer les rigueurs sur le plan économique comme sur le plan humain pour le personnel (art. 40 al. 4), ce qui est précisé à l'art. 45 au point de vue matériel et à l'art. 46 en ce qui concerne la procédure.

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

Cet article concrétise l'art. 40 al. 2 avec une **recommandation** à l'intention des entreprises quant à la façon dont elles peuvent collaborer avec la représentation des travailleurs s'il est prévisible que des emplois seront menacés, donc avant la décision de la direction. Il ressort clairement du renvoi à l'art. 43 al. 4 que la discussion avec la représentation des travailleurs doit reprendre la plupart des points examinés dans une consultation formelle.

La question de savoir si et comment cette recommandation peut être appliquée dans les entreprises dépend de différentes circonstances: genre des adaptations structurelles ou organisationnelles, déroulement du processus de décision, prévisibilité d'une réduction des emplois, qualité générale de la collaboration entre représentation des travailleurs et direction, devoir de discrétion vis-à-vis des tiers (investisseurs, partenaires contractuels, etc.), risque de désécuriser inutilement le personnel, etc. Tous ces éléments doivent être évalués concrètement de cas en cas. Nous recommandons d'une manière générale aux entreprises d'être généreuses dans l'interprétation de cette recommandation. L'idéal serait de développer une culture dans laquelle la discussion sur l'évolution de l'entreprise et ses conséquences, de même que des entretiens sur les différentes alternatives relatives aux emplois, se déroule-

raient en permanence. Certaines entreprises l'ont déjà fait dans leur réglementation sur la participation. Les mesures visant à maintenir les emplois ne sont énumérées ici qu'à titre d'exemple et ne sont naturellement pas applicables dans chaque cas.

Les conditions pouvant sensiblement différer d'un cas à l'autre, notre délégation de négociation a expressément refusé, lors des négociations 2005 pour le renouvellement de la CCT, une obligation pour les entreprises d'impliquer la représentation des travailleurs dans la phase de menace sur les emplois. Une entreprise ne voulant pas suivre la recommandation de l'art. 41 ne viole donc pas la CCT.

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

Cet article reprend l'article 333 a du code des obligations. Si les conditions de l'art. 42 al. 2 sont remplies, il faut procéder à une consultation (cf. art. 43). C'est dans ce cas seulement que les partenaires contractuels ont aussi le droit à une information (une information volontaire peut cependant être judicieuse, surtout si des contacts réguliers ont lieu avec certaines associations de travailleurs).

Il faut rappeler ici pour mémoire les art. 27 et 28 de la loi sur la fusion qui, en cas de fusion, renvoient aussi aux art. 333 et 333 a CO et prévoient différents autres droits des travailleurs. De plus, selon l'art. 11 al. 3bis de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, il ne peut être procédé à des modifications dans le domaine de la prévoyance professionnelle (par exemple liquidation partielle) que d'entente avec la représentation des travailleurs.

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

La procédure en cas de licenciements est différente selon qu'une entreprise occupe jusqu'à 250 travailleurs, ou plus que 250 travailleurs. Si l'entreprise n'occupe pas plus que 250 travailleurs, la procédure en cas de licenciements d'un nombre «important» de travailleurs est appicable.

Par «entreprise», on entend l'entreprise elle-même ou une de ses parties. Dans le cas de groupes d'entreprises, on tient compte du nombre de travailleurs concernés dans l'entreprise en question, et non du nombre de travailleurs dans tout le groupe.

Les licenciements prononcés pour des raisons qui sont liées à la personne du travailleur (par exemple mesures disciplinaires) ne doivent pas être pris en considération dans le cadre de l'art. 43 CCT.

Notion de nombre «important» de travailleurs:

Là où la CCT continue d'utiliser la notion de nombre «important», la CCT ne contient toujours pas de quantification des licenciements. La notion d'«important» continue de dépendre de la taille de l'entreprise et n'est que légèrement inférieure aux quotas légaux.

Les entreprises employant plus de 250 travailleurs doivent suivre la réglementation suivante:

En ce qui concerne les quotas, il faut appliquer le code des obligations (art. 335d CO). Pour les entreprises ayant 251 à 300 collaborateurs, ce quota est de 10% du personnel. Si 30 personnes ou davantage sont licenciées pour des raisons économiques, il y a toujours licenciement collectif. Les licenciements prononcés pour des raisons qui sont liées à la personne du travailleur (par exemple mesures disciplinaires) ne doivent pas être pris en considération pour les quotas.

Contrairement au CO, il faut observer une période de 90 jours ouvrables pendant laquelle les licenciements sont prononcés. La date déterminante est le jour où l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif.

La procédure en cas de licenciement collectif se déroule de la même façon que celle en cas de licenciements d'un nombre important de travailleurs (voir également le document de travail à ce sujet, disponible au secrétariat).

L'art. 43 al. 4 énumère différentes mesures entrant en ligne de compte pour éviter ou limiter des licenciements. Cette liste n'est pas impérative.

De plus, l'employeur a d'autres devoirs en plus de la consultation de la représentation des travailleurs; si un licenciement collectif au sens du code des obligations est envisagé, il doit en particulier faire certaines communications à l'office du travail et, ce qui est nouveau, aux parties contractantes également (voir art. 43 al. 6).

Des congés prononcés dans le cadre d'un licenciement collectif sans consultation de la représentation des travailleurs sont abusifs selon l'art. 336 al. 2 lit. c CO (ce qui entraîne le versement d'une indemnité!).

Pour la consultation, la CCT prévoit à l'alinéa 5 de l'art. 43 qu'un délai de **18 jours ouvrables au minimum** (soit du lundi au samedi) en règle générale

doit être accordé à la représentation des travailleurs en tenant compte de son niveau d'information et de la portée des mesures envisagées. Si la décision envisagée a déjà été largement discutée avec la représentation des travailleurs en examinant des alternatives, un raccourcissement de ce délai peut se justifier. La représentation des travailleurs peut aussi renoncer à épuiser entièrement ce délai, mais il ne faudrait en aucun cas l'y contraindre.

D'une manière générale, la représentation des travailleurs doit être prise particulièrement au sérieux dans la phase critique d'un licenciement collectif, et le rapport de confiance avec elle doit être intensifié. Elle peut aussi se faire conseiller par les associations de travailleurs, la confidentialité des informations transmises dans un tel cas pouvant être garantie par une déclaration des destinataires (voir art. 43 al. 7). Cela ne signifie cependant pas qu'une association de travailleurs peut participer directement à la procédure de consultation interne. L'interlocuteur de la direction reste la représentation des travailleurs.

Il est possible que la réglementation sur la participation d'une entreprise prévoie également des droits de consultation de la représentation des travailleurs dans le cas de mesures touchant le personnel. Ces règles doivent aussi être respectées dans la mesure où elles vont au-delà des prescriptions légales.

Il est recommandé aux entreprises cotées en bourse d'accorder l'attention nécessaire à la coordination entre ces règles relatives à la restructuration et la législation boursière.

Art. 44 Information sur les licenciements

a) Représentation des travailleurs dans l'entreprise

Il faut informer d'abord les représentations à l'intérieur de l'entreprise et ensuite les travailleurs concernés sur les licenciements selon l'art. 44 al. 1 (y compris congé donné pour des raisons de distance). Cette procédure doit donner l'occasion à la représentation des travailleurs d'attirer l'attention de la direction sur des cas particuliers délicats dont elle a connaissance et de proposer éventuellement des alternatives. Pour atteindre ce but, les congés ne devraient si possible être prononcés qu'après cette information. Cette «information préalable» ne change cependant rien à la compétence de la direction quant à la décision relative à des mesures concernant le personnel.

b) Parties contractantes

S'il s'agit d'un nombre important de licenciements (voir art. 40), ou si un communiqué aux médias est prévu, il faut aussi informer à temps les parties contractantes.

La réunion des parties contractantes est la meilleure façon de les informer complètement. Le secrétariat de Swissmem a convenu avec les syndicats et les associations d'employés d'une procédure confidentielle pour l'invitation à de telles séances d'information des partenaires sociaux. On ne devrait renoncer à une information orale directe que s'il s'agit d'un cas simple, ou de la suite donnée à une mesure déjà dûment motivée auparavant.

Nous recommandons expressément d'**accorder une grande valeur à l'information des partenaires sociaux.** Cela ne correspond pas seulement à une obligation conventionnelle, mais sert aussi, dans ces «situations de crise», à créer de la confiance. Des partenaires sociaux qui, sans nécessité, sont invités d'un jour à l'autre, ou n'apprennent des mesures touchant le personnel que par les médias ou par l'envoi d'un bref communiqué, ne se sentent pas pris au sérieux. Cela se répercutera forcément dans leurs réactions vis-à-vis du public et hypothéquera aussi la collaboration avec la direction dans la négociation des conséquences.

Rappelons pour mémoire l'art. 38.5 qui prévoit une procédure particulière en cas de licenciement des membres d'une représentation des travailleurs.

c) Plan d'information

Il est important que l'information se déroule rapidement selon un plan bien préparé. Selon un **concept d'information standard** utilisé par le secrétariat de Swissmem, qui a fait ses preuves dans de nombreux cas, tous les destinataires de l'information devraient être si possible informés le même jour. La représentation des travailleurs devrait éventuellement être précédemment informée, étant bien entendu qu'elle est tenue au secret le plus absolu.

d) Information après la consultation

La CCT exige dans chaque cas d'informer «à temps», mais en principe seulement une fois que la décision concernant les licenciements a été prise. Dans certains cas, il apparaît cependant judicieux d'informer avant que ne soient connues en détail toutes les conséquences personnelles. Cela est surtout valable quand une décision de principe déjà prise doit encore être concrétisée dans des groupes de travail d'une certaine taille. Dans de telles situations, une information préalable ne peut certes pas encore être précise, mais elle empêche la naissance de fausses rumeurs et crée la plate-forme nécessaire aux travaux de concrétisation.

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

a) Dispositions légales et conventionnelles

Le respect des dispositions légales et conventionnelles n'est mentionné que pour mémoire. Il faut en tenir compte dans chaque cas et indépendamment des art. 40 à 46.

b) Licenciement de travailleurs

Des congés donnés par le travailleur ne sont assimilés à des licenciements que si les travailleurs y ont été contraints pour raisons de distance en cas de déplacement d'entreprise. L'existence d'une telle contrainte devra être examinée à la lumière de l'ensemble des circonstances, dont notamment les moyens de communication entre l'ancien et le nouveau siège.

c) Mesures concrètes

Le catalogue des «autres mesures» est **exemplatif** et n'est donc ni exhaustif, ni impératif. Dans un cas concret, certaines mesures énumérées peuvent être inadéquates (ou non finançables), alors que des mesures non mentionnées peuvent être plus judicieuses. Ces mesures seront discutées de cas en cas entre la direction et le travailleur concerné (éventuellement appuyé par la représentation des travailleurs, voir art. 46 al. 1), ou fixées lors de négociations avec les représentations des travailleurs (art. 46 al. 2). Elles devront être choisies en fonction d'une part des problèmes humains et économiques à résoudre, et d'autre part de la capacité économique de l'entreprise.

Selon nous, les aides accordées doivent tenir compte le plus possible de l'aspect concret des problèmes. Là où cela n'est pas possible, les prestations devraient être adaptées aux cas de rigueur individuels. C'est la raison pour laquelle nous estimons que des indemnités forfaitaires (par exemple systèmes de points en fonction de l'âge et des années de service) ne sont pas judicieuses.

d) Problèmes particuliers

En cas de fermeture partielle ou totale d'entreprise ou en cas de licenciements massifs, certains problèmes particuliers concernant les institutions de prévoyance en faveur du personnel (liquidation partielle) peuvent se poser, rendant nécessaire une consultation préalable des experts de la caisse de pension et éventuellement aussi de l'autorité de surveillance. Il faut de plus se rappeler que les obligations des institutions de prévoyance en faveur du personnel (par exemple dérogation aux dispositions règlementaires en matière de libre-passage, conditions particulières concernant des appartements ou des prêts de l'institution de prévoyance) ne peuvent être assumées que par les organes compétents de la fondation.

En dehors de l'industrie MEM, il y a eu par le passé des cas dans lesquels un plan social n'a pu être conclu faute de moyens financiers. Selon les possibilités de l'entreprise, il peut par conséquent être examiné si des sûretés doivent être prévues pour le financement d'un plan social. Selon les circonstances, des provisions peuvent cependant se heurter à des prescriptions comptables, de sorte que des alternatives devraient être examinées.

Art. 46 Négociations sur les conséquences

a) En cas d'un nombre restreint de licenciements

Si seuls quelques travailleurs sont concernés, ils peuvent faire appel à la représentation des travailleurs pour appui et médiation dans l'examen de mesures propres à atténuer et à éviter les rigueurs des licenciements, sans cependant qu'existe la possibilité de réclamer des négociations conventionnelles au sens de l'art. 10.2. Nous recommandons, dans le traitement de licenciements individuels et de licenciements collectifs, d'éviter dans la mesure du possible des inégalités choquantes.

b) En cas d'un nombre important de licenciements

En cas d'un nombre important de licenciements (voir remarques relatives à l'art. 43), les représentations des travailleurs peuvent demander des négociations ayant pour objet les conséquences que peuvent avoir de telles décisions pour les personnes concernées, c'est-à-dire les mesures propres à atténuer et éviter les rigueurs des licenciements. En règle générale, le résultat de ces négociations fera l'objet d'un **«plan social».** D'autres formes sont cependant possibles, comme par exemple des arrangements individuels.

Il est contraire au principe de la bonne foi qu'une entreprise ayant l'intention de licencier un grand nombre de travailleurs prononce les congés en petites tranches réparties sur une longue période selon la tactique dite «du salami» pour se soustraire ainsi aux dispositions légales, à l'obligation de négocier selon l'art. 46 al. 2 ou à d'autres obligations selon les art. 43 ss.

Pour ces négociations, la représentation des travailleurs peut faire appel aux associations selon l'art. 10.2, et cela également avant même que des négociations internes aient eu lieu. La question de savoir quelles associations participent à ces négociations est réglée par l'art. 10.6.

Pour permettre une représentation des intérêts des travailleurs suffisante dans ces «situations de crise», également là où il n'y a pas de représentation des travailleurs, le droit aux négociations et au recours aux associations peut être exercé par une décision prise à la majorité des travailleurs concernés.

Dans de tels cas, la solution consistant à faire élire démocratiquement une représentation des travailleurs (délégation) comme partenaire de négociations de la direction a souvent fait ses preuves.

c) Soutien par le secrétariat de Swissmem

Le secrétariat de Swissmem a élaboré un **modèle de plan social** qui est remis aux entreprises. Il est de plus instamment recommandé à ces dernières de faire appel au secrétariat pour des **conseils individuels.**

Art. 47 – 48 Principe, formation professionnelle initiale/Formation continue

Les dispositions des art. 47 à 48 s'adressent aux parties contractantes en reconnaissant la valeur du système suisse de la formation professionnelle et de la formation continue des travailleurs et des travailleuses. D'autre part souligné le principe selon lequel la formation et le perfectionnement professionnels doivent être une préoccupation commune des employeurs et des travailleurs, et sont importants pour la compétitivité des entreprises et pour le maintien des qualifications permanentes des travailleurs sur le marché du travail.

Les entreprises sont de plus invitées à donner la possibilité aux apprentis et apprenties qualifiés de suivre une école professionnelle supérieure en vue de l'obtention d'une maturité professionnelle, mais aussi à permettre aux apprentis et apprenties moins doués de poursuivre avec succès leur apprentissage grâce à des cours de soutien.

Comme auparavant, les entreprises sont tenues de donner aux apprentis une information paritaire sur la convention. Les documents nécessaires seront élaborés paritairement par les associations et mis à la disposition des entreprises.

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

L'art. 49 institutionnalise l'ancienne commission paritaire pour la formation et le perfectionnement professionnels qui se voit de plus attribuer la compétence de gérer le fonds des contributions de formation continue selon l'art. 5 al. 5.

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

Dans le sillage des changements dus à la technologie et à la numérisation, les exigences de qualification de la main d'œuvre se modifient. Pour donner aux travailleurs concernés une perspective nouvelle et attrayante et les maintenir dans le marché du travail, il faut créer des modèles supplémentaires pour la formation continue ou de reconversion.

Cet article signale l'effort des parties contractantes de prendre des mesures communes et de créer des structures concrètes dans le but de maintenir l'employabilité des travailleurs dans la branche MEM.

Le but est de permettre aux travailleurs adultes de suivre une deuxième formation s'orientant en fonction du système suisse de formation professionnelle duale.

Art. 51 & 53 **Fondation «Centre de formation esg» et organisations paritaires d'examens**

Les art. 51 et 53 énumèrent les organisations soutenues par les partenaires sociaux seuls ou avec d'autres institutions pour apporter une contribution à la formation et au perfectionnement. La fondation «Centre de formation esg» et les organisations paritaires d'examens existent indépendamment de la convention et ont leurs propres statuts et règlements définissant leur organisation et leurs activités.

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

La formation paritaire des représentants des travailleurs, réglée à l'art. 52, est d'une importance particulière pour la mise en application de la CCT. A côté de cela, les associations de travailleurs continuent d'offrir leurs propres cours de formation pour les membres des représentations des travailleurs.

Tous les représentants des travailleurs qui ont droit à un congé de formation en raison de l'exercice de leur mandat peuvent suivre les cours et manifestations organisés par la communauté de travail AAA. Il faudra tenir compte dans l'attribution des jours de congé de l'appartenance aux associations de travailleurs ou à des secteurs de l'entreprise. D'autres détails sont réglés à l'art. 38.7 «congé pour la formation des représentantes et des représentants des travailleurs».

Parmi les thèmes à traiter, la priorité est accordée à la formation relative à l'application de la CCT, mais d'autres sujets peuvent aussi avoir une importance fondamentale. Ces cours sont donnés par les représentants des associations, avec la collaboration, le cas échéant, de praticiens expérimentés des entreprises membres.

Le secrétariat des cours AAA est géré par le secrétariat de Swissmem.

Art. 54 Fondement de cette CCT

Cette disposition n'a aucune signification matérielle, mais montre les rapports historiques entre la CCT de 2018 – 2023 et celles qui l'ont précédée. Cela peut jouer un rôle pour l'interprétation de la CCT dans le sens qu'une pratique antérieure relative à des dispositions inchangées peut être considérée comme une indication.

Art. 55 Réglementation de la durée du travail

Lors des dernières réductions de la durée du travail au 1er janvier 1986 et au 1er janvier 1988, les entreprises établies dans des cantons connaissant plus de dix jours fériés officiels ont eu la possibilité de ne réduire que partiellement la durée du travail. La durée normale du travail des entreprises qui ont fait usage de cette possibilité est toujours supérieure à 40 heures par semaine, ou 2080 heures par année, et peut continuer de le rester.

Art. 56 Adaptation de la durée du travail

Cette disposition permet aux entreprises nouvellement entrées à l'ASM et ayant une durée du travail supérieure à 40 heures, de prévoir une réglementation transitoire pour s'adapter par étapes à la durée du travail de l'art. 12.1. Cette réglementation transitoire doit durer au maximum 5 ans et doit être convenue avec la représentation des travailleurs. Là où il n'y a pas de représentation des travailleurs, l'accord de la majorité des travailleurs peut être requis selon l'art. 6 al. 8.

Art. 57 Dérogations aux conditions conventionnelles de travail

Remarques préliminaires et vue d'ensemble

La CCT 2018 – 2023 présente d'importantes nouveautés:

- Comme jusqu'à maintenant, tous les accords de dérogation sont conclus la première fois pour 15 mois au maximum entre la direction et la représentation des travailleurs. Mais désormais la prolongation peut aussi être conclue pour 9 mois supplémentaires au niveau de l'entreprise; c'est à dire entre la direction et la représentation des travailleurs.
- En tout, la dérogation à la CCT peut être conclue pour 24 mois au plus entre la direction et la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise.
- Entre la demande et la conclusion doivent s'écouler au moins deux semaines.
- Pour une meilleure transparence, l'ASM adresse désormais aux partenaires sociaux les informations relatives aux accords de dérogation conclus, mais non l'accord entre la direction et la représentation des travailleurs.

Les possibilités de dérogations concernent comme auparavant les **dispositions sur le temps de travail des art. 12.1, 12.2 lit. d) et 12.5.** Elles doivent permettre aux entreprises de réagir à des situations particulières dans le cadre de la CCT par une collaboration entre la direction et la représentation des travailleurs. Il doit ainsi être aussi évité que des entreprises quittent le champ d'application de la CCT uniquement parce que ses dispositions sur le temps de travail, provisoirement ou à long terme, ne leur conviennent pas en raison de besoins ou de problèmes particuliers.

Nous invitons les entreprises à recourir à ces dispositions d'exception de façon responsable et à accorder beaucoup de soin aux négociations avec les représentations des travailleurs. Mais il est aussi du devoir des travailleurs de très bien s'expliquer s'ils s'opposent à une réglementation d'exception par laquelle des emplois pourraient être maintenus en Suisse. Des arguments idéologiques ne doivent pas s'opposer à des solutions sensées.

Nous recommandons, si une application de l'art. 57 est envisagée, de prendre contact à temps avec le secrétariat de Swissmem. Selon l'art. 57.2 al. 4, l'ASM a l'obligation d'informer suffisamment tôt les partenaires sociaux sur les accords conclus.

Art. 57.1 Buts

L'art. 57.1 énumère les buts valables pour tous les cas de dérogation. Si des mesures selon un des quatre cas d'application de l'art. 57.4 sont planifiées, il faut donc toujours se référer à l'art. 57.1.

Le but de toute dérogation doit être de maintenir ou de créer des emplois en Suisse. Cela peut aussi être le cas d'une entreprise qui, dans le cadre d'une grande restructuration, peut supprimer moins d'emplois grâce à la dérogation selon l'art. 57 que sans celle-ci. La garantie du maintien des emplois n'est pas une condition, et ne peut pas non plus être donnée dans la plupart des cas.

Art. 57.2 Procédure

a) Evaluation et justification

En cas de dérogation, il s'agit d'une démarche extraordinaire, il faut l'examiner dans le cadre d'une évaluation globale des diverses mesures qui peuvent contribuer à atteindre le but et les objectifs de l'art. 57.1. Dans le cas des art. 57.4 al. 2 (projets d'innovation) et 57.4 al. 3 (difficultés économiques),

il faut tenir particulièrement compte de l'urgence et de la possibilité d'exécution.

La base des négociations pour une dérogation est constituée par une demande écrite de la direction où il est justifié, à l'aide de documents appropriés, qu'elle est nécessaire et judicieuse. La qualité de la justification a une signification décisive pour l'acceptation de la dérogation par la représentation des travailleurs; elle devra en général aller plus loin – également en ce qui concerne les chiffres – que par exemple dans le cadre des négociations salariales. Pour la compréhension du côté des travailleurs, il est de plus avantageux que l'évolution économique de l'entreprise ait déjà été discutée en detail depuis longtemps avec la représentation des travailleurs. Si celle-ci doit être confrontée à une nouvelle situation, une présentation complète des faits et une discussion ouverte sur les alternatives examinées sont d'autant plus importantes.

Afin que l'intention et les motifs pour la conclusion d'un accord de dérogation puissent être expliqués de façon fondée par la direction à la représentation des travailleurs et compris par cette dernière, il y a désormais un délai de deux semaines entre la remise de la demande et la conclusion de l'accord de dérogation.

b) Conseil

La représentation des travailleurs (s'il n'y en a pas, la majorité des travailleurs) a le droit de se faire conseiller par les associations de travailleurs ou de faire appel immédiatement à ces dernières, dans la mesure où il y a entente à ce sujet entre la direction et la représentation des travailleurs (art. 10.5). Si la direction refuse le recours aux associations, celui-ci ne peut pas avoir lieu et les négociations se poursuivent sans la participation des associations. Le recours au tribunal arbitral est exclu. Les associations de travailleurs qui conseillent sont tenues de garder le secret (peut si nécessaire être assuré par une déclaration de confidentialité).

c) Négociations dans l'entreprise

Désormais, les accords de dérogation ne sont plus négociés et conclus dans l'entreprise qu'entre la direction et la représentation des travailleurs. Les parties contractantes ne sont plus parties à la procédure.

d) Poursuite inchangée de la validité de la CCT en l'absence d'accord

Si la direction et la représentation des travailleurs ne se mettent pas d'accord, la CCT continue d'être valable sans dérogation.

e) Accord de dérogation

Le genre, la durée, le volume et les modalités, ainsi que d'éventuelles compensations seront fixés par la direction et la représentation des travailleurs dans un accord d'entreprise écrit. Il n'y a aucune obligation de convenir d'une compensation. Là où il n'existe aucune représentation des travailleurs, l'accord de la majorité des personnes concernées est nécessaire.

Pour une meilleure transparence, l'ASM adresse désormais rapidement aux parties contractantes les informations relatives aux accords de dérogation conclus selon le tableau de l'art. 57.2 al. 4. Ces informations contiennent le nom de l'entreprise, l'article de la CCT du cas d'application, la durée d'application, les dérogations aux conditions conventionnelles de travail conclues (par exemple nombre d'heures par semaine), le champ d'application (c'est-à-dire éventuellement les parties de l'entreprise auxquelles elles sont applicables), d'éventuelles discussions entre la direction et la représentation des travailleurs et d'éventuelles particularités. Il faut souligner que l'ASM ne transmet aucun accord de dérogation aux parties contractantes.

Art. 57.3 Dispositions communes

a) Champ d'application dans l'entreprise

La dérogation peut concerner toute une entreprise, ou seulement des parties de celle-ci. Si seules des parties de l'entreprise sont concernées, il faut les considérer comme des unités séparées par rapport aux dispositions des art. 57.1 et suivants.

b) Interdiction de cumul

Il ne peut jamais être appliquée qu'une seule dérogation; le cumul des cas d'application mentionnés à l'art. 57.4 al. 1 – 4 n'est pas admissible.

c) Temps de travail supplémentaire durable

Si la dérogation consiste en une augmentation de la durée annuelle normale du travail, soit du volume de travail, il ne doit pas être accompli du travail supplémentaire de manière permanente; si néanmoins des heures de travail supplémentaire (pour la notion, cf. art. 12.2 lit. a)) sont accomplies, elles doivent, même si elles sont compensées, être indemnisées avec un supplément de salaire de 25%.

d) Pas d'inconvénients pour la représentation des travailleurs

En cas de refus d'une demande d'application de l'art. 57, il ne doit en résulter aucun inconvénient pour les représentants des travailleurs (par exemple licenciement).

Cela est aussi valable pour le cas où, dans l'accord de dérogation, a été négociée pour la représentation des travailleurs la possibilité de révoquer l'accord de dérogation dans certaines circonstances. Dans ce cas, la représentation des travailleurs ne doit subir aucun inconvénient (par exemple licenciement) en raison de la révocation.

e) Monitorage

Dans le cas d'une dérogation d'une certaine durée, des discussions sur son déroulement et sur ses effets devront avoir lieu à intervalles appropriés entre la direction et la représentation des travailleurs.

f) Communication aux travailleurs – Effets sur les contrats de travail

Les dérogations doivent être communiquées par écrit aux travailleurs. Une modification formelle des contrats de travail individuels n'est pas nécessaire. En se fondant sur les droits de collaboration des représentations des travailleurs élues et en s'appuyant sur le devoir d'information écrite de l'employeur vis-à-vis des personnes concernées, on constate que les conditions juridiques pour ces dérogations provisoires à la CCT sont remplies.

g) Devoir de confidentialité

Les associations de travailleurs qui participent à la procédure à titre de conseillères sont tenues au secret (ce qui peut si nécessaire être assuré par une déclaration de confidentialité).

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

Dérogation en vue d'une adaptation à des cycles de capacités (al. 1)

Si une entreprise est soumise à des cycles d'affaires particulièrement longs, et si elle a besoin en conséquence d'une adaptation de ses capacités, la direction peut convenir avec la représentation des travailleurs de la dérogation suivante à l'art. 12.2 lit. d):

– Prolongation de la période de décompte de 12 à 18 mois au maximum.

Dérogation pour exécuter des projets d'innovation particuliers (al. 2)

Par «projets d'innovation particuliers», on entend aussi bien des innovations de produits que de processus, ainsi que des projets de numérisation. Il doit s'agir d'efforts particuliers allant au-delà des travaux habituels de recherche et développement. Le caractère particulier peut aussi résulter de l'urgence imposée par les clients (par exemple conditions liées à un appel d'offres) ou par l'évolution des marchés (par exemple rattrapage par rapport à la concurrence, lancement d'une innovation à une foire importante).

Dérogation pour surmonter des difficultés économiques (al. 3)

Les «difficultés économiques» sont définies explicitement. Soit une entreprise peut prouver une perte, soit elle peut prouver qu'une perte la menace dans les six prochains mois. La société détermine selon les principes de l'économie d'entreprise si une perte est réalisée.

Dérogation pour améliorer la compétitivité (al. 4)

Les mesures «pour améliorer la compétitivité» sont définies explicitement.

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'art. 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 considérable 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. En font notamment partie 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.
- inconvénients concurrentiels et structurels, imprévus à court terme, 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 1er juillet 2018 et est valable jusqu'au 30 juin 2023.

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

Préambule (art. 1)

L'art. 73 OLT 1 prévoit que l'employeur doit notamment enregistrer les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni par les travailleurs, y compris le travail compensatoire et le travail supplémentaire, ainsi que le moment, l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure. Ces dispositions légales rigides concernant l'enregistrement du temps de travail ne correspondent plus à la réalité et aux besoins du monde du travail actuel. C'est pourquoi, le Conseil fédéral a procédé en 2016 à une adaptation de la loi. Depuis lors, l'art. 73a OLT 1 décrète que les partenaires sociaux peuvent prévoir pour certains travailleurs, dans une convention collective de travail, une renonciation à l'enregistrement du temps de travail. Avec la nouvelle annexe 1 de la CCT MEM, les conditions-cadres découlant de l'OLT 1 ont été créées pour les entreprises affiliées à l'ASM. Les employeurs peuvent ainsi conclure avec des travailleurs disposant d'une grande autonomie et touchant un salaire annuel brut dépassant CHF 120 000 un accord aux termes duquel ils renoncent à l'enregistrement du temps de travail.

Cela signifie pour les entreprises une importante diminution de la bureaucratie et un allégement administratif. La CCT offre de plus la base de conditions de travail modernes.

Champ d'application (art. 2)

L'art. 2 précise que la renonciation à l'enregistrement du temps de travail peut être conclue avec **tous** les travailleurs des entreprises affiliées à l'ASM remplissant les conditions exigées. Cela signifie que:

- Dans la mesure où le **travailleur est soumis à la CCT,** l'annexe 1 REDT est valable sans autre en raison de l'art. 1 al. 1bis CCT.
- L'art. 1 al. 2bis CCT prévoit qu'une renonciation à l'enregistrement du temps de travail peut aussi être conclue avec des **employés supérieurs non soumis à la CCT alors que leur entreprise est affiliée à l'ASM** et que l'annexe 1 REDT est applicable.

Le travailleur ne doit pas être affilié à une association de travailleurs pour pouvoir conclure valablement une renonciation à l'enregistrement du temps de travail.

Sont exclus de la REDT des travailleurs au sens de l'art. 3 LTr, comme des travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée (en principe la direction), ou les voyageurs de commerce. Ces travailleurs sont exclus du champ d'application de la loi sur le travail et ne doivent donc de toute façon pas enregistrer leur temps de travail.

L'annexe 1 REDT doit soit être remise aux travailleurs concernés sous forme papier, soit leur être rendue accessible électroniquement. La CCT MEM est notamment disponible sur la page d'accueil de Swissmem.

Etendue de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (art. 3)

La REDT prévoit que, après la renonciation valable, les indications mentionnées à l'art. 3 ne doivent plus être enregistrées par l'employeur. Toutes les autres dispositions de la LTr et de ses ordonnances, comme la réglementation du travail supplémentaire ou l'interdiction du travail de nuit et du dimanche, continuent de s'appliquer telles quelles. Il est par conséquent recommandé de régler dans les contrats de travail la compensation des heures supplémentaires et du travail supplémentaire (voir aussi commentaire de l'art. 12.2 b) «limites hebdomadaires»).

Conditions pour les travailleurs (art. 4)

Les conditions correspondent aux données de l'art. 73a OLT 1 et doivent être remplies cumulativement par les travailleurs.

- Les travailleurs doivent disposer d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans la fixation de leurs horaires de travail (au moins à 50%). Une grande autonomie signifie que les travailleurs peuvent largement décider eux-mêmes de quelle manière le travail est organisé et exécuté. La REDT énumère par exemple quels travailleurs tombent dans ce champ d'application. Il s'agit principalement de travailleurs faisant partie des cadres supérieurs et de ceux ayant un cahier des charges particulier, comme les chefs de projets. Une fonction de cadre n'est cependant pas impérative. Des experts techniques peuvent ainsi remplir aussi cette condition. En ce qui concerne l'autonomie de l'horaire, on considérera chaque fois l'environnement du travail dans son ensemble. Les travailleurs doivent pouvoir fixer majoritairement eux-mêmes leur temps de travail et de repos. Selon le guide du SECO relatif à l'art. 73a OLT 1, du travail à distance sans horaire fixe, des horaires variables et pas de temps de présence obligatoire sont des signes d'autonomie. En revanche, des réunions fréquentes, régulières et obligatoires, des heures bloquées et un cahier des charges exigeant une présence constante ne sont guère des signes d'autonomie. Les travailleurs en équipe ou avec des horaires fixes ne remplissent pas ces conditions.
- De plus, les travailleurs doivent toucher un salaire annuel brut dépassant CHF 120 000. Ce montant est adapté automatiquement à l'évolution du montant maximum du gain assuré selon la LAA. En cas de travail à temps partiel ou d'un congé non payé, ce montant est réduit proportionnellement.

En cas d'engagement en cours d'année, on peut se baser sur le salaire convenu dans le contrat de travail. En cas de salaire variable notamment, il peut arriver que des travailleurs remplissent les conditions une année mais plus l'année suivante. La REDT prescrit par conséquent qu'est déterminant pour la fixation du salaire annuel brut le salaire soumis à l'AVS l'année précédente et qu'il doit impérativement être réalisé à ce moment. Font notamment partie du salaire soumis à l'AVS le salaire horaire et mensuel, l'indemnisation du travail supplémentaire, des heures supplémentaires ou du travail en équipe, un bonus, une gratification, des primes de succès et de fidélité, des cadeaux pour années de service, des provisions ou la mise à disposition d'une voiture de service à des fins privées.

– La troisième condition est que les travailleurs concernés doivent signer avec l'employeur une déclaration de renonciation individuelle. Elle doit se faire sur une base volontaire. Si le travailleur le refuse, le temps de travail doit continuer d'être enregistré systématiquement. Un refus ne doit entraîner aucun inconvénient pour le travailleur. L'accord peut être révoqué en tout temps par les deux parties moyennant un préavis d'un mois (art. 5 al. 1).

Un modèle de déclaration de renonciation peut être obtenu au secrétariat de Swissmem.

Droits et obligations des travailleurs (art. 5 et 6)

Malgré la renonciation à l'enregistrement du temps de travail, les travailleurs concernés doivent observer les autres dispositions de la loi sur le travail, notamment les dispositions relatives au temps de travail et de repos. Les travailleurs ont de plus une obligation de notification à l'employeur s'il y a du travail supplémentaire et s'il ne peut pas être compensé pour des raisons propres à l'entreprise. En l'absence de notification, l'employeur peut admettre qu'il n'y a eu aucun travail supplémentaire ou qu'il a été compensé. En revanche, en cas de notification, les travailleurs ont alors le droit que des mesures d'aide soient discutées avec le supérieur et que l'on cherche des solutions dans l'entreprise. Lors de la conclusion de la déclaration de renonciation, les travailleurs doivent en outre confirmer qu'ils ont reçu, lu et compris les informations nécessaires (annexe 1 REDT et les dispositions de la loi sur le travail, notamment les dispositions relatives au temps de travail et de repos).

Droits et obligations de l'entreprise (art. 7 et 8)

L'employeur ayant conclu avec certains travailleurs une renonciation à l'enregistrement du temps de travail doit remplir les obligations suivantes qui découlent en majorité des dispositions de l'art. 73a OLT 1:

- Avant la conclusion de l'accord de renonciation, l'employeur doit fournir aux travailleurs les dispositions applicables de la loi sur le travail, notamment relatives au temps de travail et de repos. Il existe à ce sujet un guide du SECO téléchargeable en ligne («La Loi sur le travail: Les principales dispositions relatives à la durée du travail et du repos en bref»).
- Il faut communiquer une fois par année jusqu'au 31 janvier à l'ASM le nombre total des travailleurs de l'année précédente, le nombre des travailleurs renonçant à l'enregistrement du temps de travail et le pourcentage de ceux-ci par rapport à l'effectif total. Chaque année début décembre, l'ASM adresse un formulaire correspondant aux entreprises affiliées. Pour l'effectif total, on peut donner une moyenne. Il faut aussi inclure les travailleurs à temps partiel, les personnes employées avec une durée limitée et les auxiliaires ou apprentis. Ne sont en revanche pas compris les travailleurs temporaires, car ces derniers ne sont pas employés par l'entreprise.
- Une fois par année au moins, il faut mener, avec les travailleurs tombant dans le champ d'application de la REDT, un entretien sur les conséquences de la renonciation, la charge de travail et les facteurs de stress. Il faut de plus attirer à nouveau l'attention sur les dispositions de la loi sur le travail. L'entretien doit être consigné par écrit sous forme standardisée. Ces thèmes peuvent aussi être discutés à l'occasion de l'entretien de fin d'année, de sorte qu'un entretien REDT séparé n'est pas nécessaire.
- L'employeur doit de plus prendre d'autres mesures pour la protection de la santé et pour le respect du temps de repos prescrit par la loi. Les mesures proposées à l'art. 7 al. 4 sont des exemples et ne doivent pas être remplies cumulativement.
- L'employeur doit impérativement mettre à disposition un service d'information et de conseil pour répondre à toute question concernant la durée du travail et les risques psychosociaux. Mais il est en principe libre dans le choix de l'endroit où s'établira ce service (à l'interne ou à l'extérieur). Il doit cependant s'assurer que ce service dispose d'une indépendance suffisante pour exercer sa fonction. Fait notamment partie de ses tâches la vérification de l'état de la charge de travail des travailleurs dans l'entreprise pour déceler à temps des difficultés dans le respect du temps de repos ou pour empêcher des surcharges chez certains travailleurs. Il est le premier interlocuteur des organes étatiques d'exécution et de surveillance. Ce service devrait être occupé par une personne familiarisée avec le problème de la protection de la santé et disposant de connaissances suffisantes de la loi sur le travail. Elle devrait pouvoir soutenir les travailleurs concernés dans les deux thèmes précités, sensibiliser les supérieurs et, en cas de besoin, pouvoir proposer des mesures à la direction. Il s'agit en général d'une personne du service du personnel.

– L'employeur doit tenir à la disposition des organes étatiques d'exécution et de contrôle la convention collective de travail (CCT MEM), les déclarations de renonciation individuelles, ainsi qu'une liste des travailleurs ayant renoncé à l'enregistrement du temps de travail, y compris la confirmation que le niveau de salaire exigé est respecté.

Collaboration des parties contractantes (art. 8)

Les parties contractantes sont responsables conjointement de l'exécution et de la surveillance de l'annexe REDT. Elles se réunissent à cet effet au moins une fois par année.

Les mesures en cas de violations graves ou systématiques de l'annexe REDT découlent de l'annexe 1 de la CCT.

Annexe 2 Etablissement d'attestations CCT

Si une entreprise affiliée à l'ASM a besoin d'une attestation CCT, elle présente une demande dans ce sens à l'ASM. L'ASM, en tant que secrétariat et au nom des partenaires sociaux de l'industrie MEM, établit une telle attestation. La condition est que le contrôle des salaires minimums ait été exécuté. La procédure suivante est applicable:

- **Etape 1:** Votre/Une société d'audit indépendante vérifie une fois par année le respect des salaires minimums selon la procédure de l'art. 15.2 al. 7. Les entreprises affiliées à l'ASM remettent cette liste des salaires à la société d'audit qui examine les données déterminantes. Le choix du moment de ce contrôle est en principe libre.
- **Etape 2:** Communication des résultats par la société d'audit indépendante à la direction de l'entreprise.
- **Etape 3:** Aucune irrégularité n'a été constatée
  - Résultat du contrôle → direction → représentation des travailleurs (s'il y en a une).
  - La représentation des travailleurs a 10 jours pour soulever des objections.
  - S'il n'y a pas d'objections ou pas de représentation des travailleurs: résultats du contrôle → direction → ASM.
  - ASM → information des partenaires sociaux.
  - ASM → établissement d'une attestation CCT avec copie aux partenaires sociaux.
- **Etape 4:** Des irrégularités ont été constatées
  - Correction par la direction (dans un délai de 30 jours).
  - Ensuite, retour à l'étape 3.

Sur la base du rapport de vérification, d'autres attestations CCT peuvent être établies en tout temps pendant 12 mois. A l'échéance de ce délai de 12 mois, une nouvelle vérification doit être faite par votre/une société d'audit indépendante et un nouveau rapport rédigé afin que de nouvelles attestations puissent être établies.

Le commentaire de la convention collective de travail est disponible en allemand, en français et en italien.

Copyright Swissmem Zurich © décembre 2018
Réalisation Swissmem Politique patronale et Communication, Zurich
Layout, composition et impression cube media AG, Zurich