



L'industrie – c'est avec toi!

CCT MEM 2018–2023

Commentaire concernant les nouveautés

La nouvelle CCT MEM: un jalon!

Syna est fier! Grâce à l'engagement ferme et habile de notre délégation de négociation, nous avons été en mesure de réaliser une CCT progressiste pour l'industrie MEM et, de ce fait, pour toi.

Ainsi, il a été convenu qu'il y aura des contrôles des salaires minimums. Cela représente une nouveauté en plus de 80 ans d'histoire de la CCT MEM. L'adaptation automatique des salaires minimums à l'inflation et l'augmentation de ces derniers dans la région C (Tessin, Jura) représentent un important progrès. Plus important encore, la semaine de 40 heures a pu être défendue également dans la nouvelle CCT. Syna est parvenu à repousser la requête d'augmenter la durée du travail hebdomadaire à 42 heures.

Syna a rédigé ce commentaire afin de donner à tous les employés un aperçu détaillé de toutes les nouveautés concernant leur CCT. Il s'agit de notre point de vue; il ne doit pas nécessairement rimer avec celui des autres partenaires sociaux.

Ces collègues se sont prodigué-e-s pour toi tout au long des négociations:



Mathias, Chef des négociateurs



Kathrin, Secrétaire centrale Syna



Diego, Secrétaire central Syna



Giovanni, Secrétaire OCST



Markus, Membre de la base



Matthias, Membre de la base



Jasmine, Responsable Syna Lucerne



Loïc, Responsable Syna Jura



Dario, Secrétaire SCIV



Simon, Membre de la base



Josef, Membre de la base



Pasquale, Membre de la base

Table des matières

Champ d'application	page 4
Contributions de solidarité	page 6
Contributions de formation continue	page 10
Durée du travail	page 13
Salaire	page 14
Promotion des collaborateurs dans l'industrie MEM	page 21
Compatibilité – «Work Life Balance»	page 38
Passerelle MEM 4.0	page 43
Formation des RT/RP	page 47
Dérogations aux conditions conventionnelles de travail («article de crise»)	page 48
Annexe 1: renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)	page 52
Annexe 2: établissement d'attestations CCT	page 61

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination dans le seul but d'alléger le texte. Sauf mention contraire, toutes les dispositions s'appliquent uniformément aux femmes et aux hommes.

Champ d'application

Texte de la CCT

Art. 1 Champ d'application

[...]

nouveau 1^{bis} Les annexes 1 et 2 font partie intégrante de la CCT. En particulier, les dispositions concernant la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail figurant à l'annexe 1 prévalent sur les dispositions pertinentes de la CCT.

[...]

nouveau 2^{bis} L'annexe 1 REDT s'applique aux employées et employés supérieurs qui ont convenu avec l'employeur de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail.

Commentaire

1^{bis} Les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer dans la CCT MEM la possibilité de **renoncer à l'enregistrement de la durée du travail**. Il s'agit d'une application de **l'article 73a** de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) en vigueur depuis début 2016. Cet article repose sur un compromis entre les partenaires sociaux visant à contrer les nombreuses attaques politiques contre le droit du travail ainsi que ses dispositions concernant la durée du travail et de protection, à savoir les motions Aeschi (UDC) et Portmann (PLR) et actuellement les interventions parlementaires Keller-Sutter (PLR) et Graber (PDC).

Peuvent renoncer à l'enregistrement de la durée du travail seuls les employés qui...

- y renoncent volontairement; il est nécessaire de conclure une **déclaration de renonciation individuelle**
- disposent d'une **grande autonomie** dans l'organisation de leur travail (détermination de la nature du travail)
- peuvent **fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail** (au moins la 50% déterminés librement)
- touchent un **salaires annuel brut dépassant 120 000 francs** (ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel), y compris les bonus.

Enfin, il faut une CCT pour réglementer la renonciation. Les partenaires sociaux de l'industrie MEM ont réglé ce problème en intégrant la nouvelle **annexe 1 «Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)»**. En conséquence, d'une part les nouvelles annexes doivent être déclarées comme partie intégrante de la CCT MEM, ce qui est fait par le

biais du **nouvel al. 1^{bis}**. D'autre part, il faut également préciser qu'en cas de renonciation à enregistrer la durée du travail, ces dispositions prévalent sur les autres dispositions de la CCT concernant la durée du travail. C'est ce que conforte la **deuxième partie de l'al. 1^{bis}**.

2^{bis}

Selon **l'al. 2**, la CCT MEM est applicable en principe à tous les travailleuses et travailleurs au sens de la loi sur le travail. Seraient exclues du champ d'application de la CCT uniquement les *«fonctions dirigeantes élevées»*, qui ne sont pas soumises à la loi sur le travail (voir art. 9 OLT 1), soit *«quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise»*. Il s'agit généralement d'un nombre très limité de cadres dans une entreprise, en particulier les membres de la direction et autres fonctions de direction de haut niveau. Ainsi, tous les *«cadres»* ne sont pas automatiquement exclus de la CCT MEM.

La CCT MEM laisse aux entreprises le soin de déterminer dans quelle mesure les cadres soumis à la loi sur le travail – indiqués dans la CCT MEM par *«employées et employés supérieurs»* – doivent être soumis à la CCT MEM. Si une entreprise a décidé au niveau interne que la CCT MEM ne s'applique pas à de tels *«employés supérieurs»*, toutes les nouvelles réglementations concernant la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail ne s'appliqueraient pas non plus. Pour cette raison, par le **nouvel al. 2^{bis}** les partenaires sociaux ont voulu préciser sans ambiguïté que les réglementations convenues et, donc, la nouvelle **annexe 1 «Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)»** s'appliquent dans ces cas, aussi.

Contributions de solidarité

Texte de la CCT

Art. 4 Contributions de solidarité

[...]

- 4 Les parties contractantes gèrent un fonds pour l'administration des contributions de solidarité. Le fonds finance en particulier:

[...]

- nouveau**
- les contributions aux associations de travailleurs contractantes à leurs frais pour la mise en place de nouveaux projets communs ou de nouvelles structures communes (tels que la MEM-Passerelle 4.0)
- modifié**
- les contributions à la formation **paritaire** des représentantes et des représentants des travailleurs **au sein des entreprises (AAA et AAB)**

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

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

- adoption et modification des statuts
- adoption et modification de tout règlement
- dérogations aux statuts ou aux règlements dans des cas individuels
- décisions concernant la structure des attestations de contribution de solidarité
- choix de l'administration du fonds
- élection de l'organe de révision
- contrôle particulier (la partie contractante concernée s'abstiendra de voter)
un contrôle particulier est possible sous condition d'indices concrets de:
 - administration/gestion du fonds non conforme aux statuts/règlements
 - non-respect des décisions statutaires/réglementaires concernant le montant des contributions des membres des associations de travailleurs contractantes
 - défaut des attestations d'affiliation
 - défaut des preuves du versement effectif des contributions des membres
 - non-remboursement aux membres des associations de travailleurs contractantes

- non-respect des dispositions statutaires/règlementaires concernant la charge nette et la charge totale ainsi que la vérification des subventions et remboursements totaux par membre des associations de travailleurs contractantes
- suspicion d'actes délictueux
- transferts d'actifs du fonds aux parties contractantes concernées par un contrôle particulier aussi longtemps que le contrôle particulier n'est pas terminé
- transferts aux parties contractantes, aussi longtemps que les lacunes qui ont donné lieu à des plaintes lors d'un contrôle particulier ou d'une vérification ordinaire ne sont pas comblées (l'instance responsable du contrôle ou de la révision doit confirmer que le défaut constaté a été corrigé)
- limitation des éléments à examiner lors d'un contrôle particulier
- mandats de différentes parties contractantes ou de tierces parties ayant des tâches particulières
- décision sur la dissolution de l'association
- décision sur l'affectation d'un éventuel produit de la liquidation.

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

- libération du paiement des remboursements aux membres des associations de travailleurs contractantes (après confirmation de son exactitude de la part de la société d'audit indépendante)
- libération du paiement des subventions aux membres des associations de travailleurs contractantes pour les décharger partiellement de leurs cotisations de membres (après confirmation de son exactitude de la part de la société d'audit indépendante)
- libération du paiement de la somme forfaitaire pour la gestion des activités du fonds relevant de l'administration du fonds
- libération du paiement des contributions aux organisations de travailleurs à leurs frais d'application de la CCT
- libération du paiement des contributions à la formation des représentantes et les représentants des travailleurs
- publication de la CCT
- documents destinés à l'information des apprentis sur la CCT.

modifié 6 L'application administrative sera réglée par les statuts de l'association ou par le règlement.

Commentaire

- 4 L'**al. 4** précise également la possibilité d'**utiliser des moyens du fonds pour l'administration des contributions de solidarité** pour mettre en place de **nouveaux projets communs ou de nouvelles structures communes**. Les partenaires sociaux souhaitent avant tout pouvoir soutenir – si nécessaire – la mise en place des structures pour la Passerelle MEM 4.0 avec des moyens du fonds. Sans cette base légale claire dans la CCT MEM, aucune ressource ne pourrait être prélevée de ce fonds à ce but. Cependant, il est également établi que des **contributions aux associations de travailleurs contractantes** sont possibles seulement si celles-ci fournissent des prestations participant à la mise en place de la Passerelle MEM 4.0 et que par cela elles encourent des coûts. En effet, le fonds des contributions de solidarité est financé uniquement par les cotisations des employés. Puisque, contrairement au fonds pour l'administration des contributions de formation continue, les employeurs ne versent rien dans le fonds des contributions de solidarité, ils ne peuvent pas non plus bénéficier de ses subventions.

Les partenaires sociaux ont aussi convenu qu'il ne devrait y avoir plus qu'une seule **communauté de travail pour la formation des représentantes et représentants des travailleurs** dans les entreprises. Il n'y aura plus de division en deux formations AAA et AAB, de sorte que Syna sera désormais représenté également dans les formations dites AAA. À l'avenir, les représentants des employés participant aux cours et aux formations seront en contact et pourront nouer des liens avec toutes les organisations de travailleurs de l'industrie MEM.

- 5 Par le passé, le fonctionnement du fonds des contributions de solidarité était seulement régi par un règlement. Pour des raisons de transparence, les partenaires sociaux ont décidé d'inscrire les règles de fonctionnement essentielles du fonds directement dans la nouvelle CCT MEM en introduisant à l'article 4 un nouvel **al. 5**. Jusqu'à l'actuelle CCT MEM, les décisions du fonds des contributions de solidarité n'étaient pas non plus réglées dans le détail ni sans équivoque. Sur ce point, les avis de certains partenaires sociaux divergeaient diamétralement et les négociations étaient dans une impasse. Syna a suggéré de résoudre ce problème avec un nouvel **al. 5** stipulant que toutes les décisions soient généralement adoptées avec le **quorum par double majorité des 2/3**. Cela signifie que pour prendre une décision il faut les deux tiers des votes présents tant du côté des employés que du côté des employeurs. Ainsi, un partenaire social du côté des travailleurs ne peut pas à lui tout seul bloquer des décisions ou aider les employeurs à obtenir la majorité.

Toutefois, un certain nombre de décisions nécessitent l'**unanimité**. Il s'agit

de résolutions fondamentales qui ne devraient pas être prises contre la volonté de l'un ou l'autre partenaire social. Cela aussi ensuit d'une proposition de Syna. La **liste des décisions unanimes figurant à l'al. 5 est exhaustive**, c'est-à-dire que toute autre décision ne requiert pas l'unanimité.

Dorénavant, tout **contrôle particulier** nécessite une décision unanime et ne peut plus être demandé par une seule partie contractante. De même, la CCT MEM indique désormais les conditions précises justifiant un contrôle particulier. Cela vise à empêcher qu'une partie contractante n'exige sans raison un tel contrôle, en retardant ainsi le paiement de remboursements et de subventions aux autres parties contractantes.

Comme c'est l'usage dans presque toutes les branches, les organes de la CCT MEM – à l'instar du fonds des contributions de solidarité – sont désormais gérés **sous la forme juridique d'une association**. Cela explique les changements apportés au début de l'al. 5 («*Le fonds est constitué en tant qu'association (art. 60 ss CC)*») ainsi qu'à l'al. 6: l'**application administrative** du fonds des contributions de solidarité sera désormais réglée par les **statuts de l'association** ou par un règlement séparé.

Contributions de formation continue

Texte de la CCT

Art. 5 Contributions de formation continue

[...]

modifié **3** Les parties contractantes gèrent un fonds pour l'administration des contributions de formation continue. Ce fonds peut être alimenté par des contributions des parties contractantes ou par d'autres versements.

Le fonds finance en particulier:

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

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

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

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

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

Notamment les résolutions suivantes ne requièrent pas l'unanimité, mais le quorum par double majorité des 2/3:

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

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

Commentaire

3 Les alinéas 3 et 4 de la CCT précédente ont été réunis et complétés dans le nouvel **al. 3**.

La CCT MEM précise explicitement que les moyens du fonds pour l'administration des contributions de formation continue peuvent également être utilisés pour la **mise en place d'instruments et structures aptes à soutenir la formation continue et à préserver l'employabilité des travailleuses et des travailleurs**. Les partenaires sociaux souhaitent, en particulier, pouvoir soutenir la mise en place des structures pour la Passerelle MEM 4.0 avec les moyens de ce fonds.

Avant d'introduire définitivement la Passerelle MEM 4.0, il faudra la tester largement en situations réelles. Les partenaires sociaux lanceront donc des **projets pilotes** afin de vérifier si la Passerelle MEM 4.0 fonctionne comme prévu dans la réalité. Puisque cela entraîne des coûts, on a prévu la possibilité de retirer des fonds du fonds pour l'administration des contributions de formation

continue aussi à cette fin. Sans cette base légale claire dans la CCT MEM, cela ne serait pas possible.

Étant donné que les employeurs versent eux-aussi des contributions substantielles au fonds de formation continue, la répartition des coûts n'est soumise à aucune restriction, contrairement au fonds des contributions de solidarité.

Les partenaires sociaux ont décidé que les contributions aux partenaires contractuels du côté des travailleurs resteraient possibles. Néanmoins, cela nécessite maintenant une preuve de la finalité de leur utilisation.

- 4 Pendant les négociations pour la CCT, on s'est penché également sur le processus de décision concernant le fonds de formation continue. Là encore, les avis de certains partenaires sociaux divergeaient diamétralement et les négociations étaient dans une impasse. La proposition de Syna, cependant, a permis là aussi de résoudre le problème. Le nouvel **al. 4** stipule que toutes les décisions sont généralement adoptées avec le **quorum par double majorité des 2/3**. Cela signifie que pour prendre une décision il faut les deux tiers des votes présents tant du côté des employés que du côté des employeurs. Ainsi, un partenaire social du côté des travailleurs ne peut à lui seul pas bloquer des décisions ou aider les employeurs à obtenir la majorité.

Toutefois, un certain nombre de décisions nécessitent l'**unanimité**. Il s'agit de résolutions fondamentales qui ne devraient pas être prises contre la volonté de l'un ou l'autre partenaire social. Cela aussi ensuit d'une proposition de Syna. La **liste des décisions unanimes figurant à l'al. 4 est exhaustive**, c'est-à-dire que toute autre décision ne requiert pas l'unanimité.

Dorénavant, tout **contrôle particulier** nécessite une décision unanime et ne peut plus être demandé par une seule partie contractante. Cela vise à empêcher qu'une partie contractante n'exige sans raison un tel contrôle, en retardant ainsi le paiement de contributions à la formation continue aux autres parties.

- 5 Comme c'est l'usage dans presque toutes les branches, les organes de la CCT MEM – à l'instar du fonds des contributions de formation continue – sont désormais gérés **sous la forme juridique d'une association**. Cela explique les changements apportés au début de l'al. 4 («*Le fonds est constitué en tant qu'association (art. 60 ss CC)*») ainsi qu'à l'**al. 5**: l'**application administrative** du fonds des contributions de solidarité sera désormais réglée par les **statuts de l'association** ou par un règlement séparé.

Durée du travail

Texte de la CCT

Art. 12.3 Procédure

[...]

- modifié 6 Le temps de travail doit être saisi de manière appropriée. Chaque travailleuse et travailleur doit être dûment informé de l'état de son compte individuel de temps. **Sont exclus de la saisie les travailleuses et les travailleurs qui, en application de l'annexe 1 REDT, ont convenu avec l'employeur de renoncer à enregistrer la durée du travail.**

Commentaire

Comme il a été expliqué au chapitre «Champ d'application», les employés peuvent – sous certaines conditions (revenu supérieur à 120 000 francs, décision volontaire, grande autonomie dans l'organisation du travail etc.) – être exonérés de l'obligation d'enregistrer la durée du travail.

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail peut s'appliquer à la fois aux employés soumis et aux employés non soumis à la CCT («*employées et employés supérieurs*») dont l'application de la CCT MEM est réglée dans l'entreprise, voir art. 1 al. 2 CCT MEM). Il convient de noter que, de toute façon, l'enregistrement de la durée du travail prescrit par la loi ne s'applique pas aux employés non soumis à la loi sur le travail («*fonctions dirigeantes élevées*»).

- 6 L'al. 6 modifié prévoit que l'obligation d'**enregistrer la durée du travail de manière appropriée ne soit pas applicable** aux «*employées et employés supérieurs*» soumis à la CCT MEM – à condition, bien évidemment, qu'ils aient convenu avec l'employeur de renoncer à enregistrer la durée du travail en application des dispositions de la nouvelle **annexe 1 «Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)»**.

Pour les «*fonctions dirigeantes élevées*» non soumises à la CCT MEM, la réserve dont à l'al. 6 modifié n'est pas nécessaire. Dans tous les cas, selon l'article 1 al. 2^{bis} CCT MEM, seul l'annexe 1 «Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (REDT)» s'applique à ces employés.

Salaire

Texte de la CCT

Art. 15.2 Détermination du salaire

[...]

modifié

Régions	Répartition des cantons et districts	Salaire mensuel (x 13)	Salaire annuel sur la base de 2080 h (52 x 40 h)
Région A	[...] TG: ancien district de Diessenhofen [...] VD: districts de Gros-de-Vaud, Morges, Nyon, Ouest lausannois, ancien district de Riviera	CHF 3850	CHF 50 050
Région B	[...] TG: sans l'ancien district de Diessenhofen [...] VD: districts d'Aigle, Broye-Vully, ancien district du Pays-d'Enhaut [...]		
Région C	BE: seulement l'arrondissement administratif Jura bernois (anciens districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier) GR: seulement le district de Moesa JU NE TI VD: seulement le district du Jura Nord vaudois * Le salaire minimum mensuel de la région C augmente annuellement de CHF 30 selon le schéma suivant: jusqu'au 31.12.2018 dès le 01.01.2019 dès le 01.01.2020 dès le 01.01.2021 dès le 01.01.2022 dès le 01.01.2023	CHF 3300* CHF 3300 CHF 3330 CHF 3360 CHF 3390 CHF 3420 CHF 3450	CHF 42 900* CHF 42 900 CHF 43 290 CHF 43 680 CHF 44 070 CHF 44 460 CHF 44 850

nouveau 5 Les entreprises affiliées à l'ASM s'obligent à verser aux travailleurs qualifiés, c'est-à-dire qui exercent une fonction présupposant une formation professionnelle de trois ans, un salaire approprié plus élevé en rapport avec les salaires minimums. Si les conditions précitées sont remplies, les salaires minimums fixés à l'article 15.2 al. 3 sont augmentés d'au moins CHF 300 bruts par mois (voir tableau ci-dessous).

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

nouveau 6 Les montants des régions A, B et C sont indexés chaque année au 1er janvier (la première fois le 01.01.2019) en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC). Sont déterminants les changements de l'IPC par rapport à l'année précédente au 31 octobre. Les parties contractantes consignent dans un procès-verbal ces salaires minimums indexés calculés chaque année. La publication se fera au plus tard le 30 novembre. Une éventuelle évolution négative de l'IPC n'affectera pas les salaires minimums.

nouveau 7 Une fois par an, chaque entreprise affiliée à l'ASM charge sa/une société d'audit indépendante de vérifier le respect des salaires minimums selon l'article 15.2 al. 3 et 5 CCT.

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

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

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

Commentaire

3 Les régions du tableau des salaires minimums à l'**al. 3** (régions A, B et C) ont dû être légèrement modifiées en raison de changements intervenus dans les districts (fusions etc.). Les partenaires sociaux ont convenu que cela ne comporterait **aucune réaffectation des communes intéressées** à des nouvelles

régions salariales. Cela permet d'éviter, par exemple, que l'ancien district de Diessenhofen (intégré maintenant dans le district de Frauenfeld) retombe dans la région salariale B au lieu de l'actuelle région A. Ainsi, en ajoutant **«ancien district»**, toutes les municipalités continuent d'être affectées aux mêmes régions salariales qu'auparavant.

Ce n'est que grâce au combat infatigable mené par délégation Syna qu'il a finalement été possible de rapprocher les **salaires minimums de la région C** (dont le canton du Tessin et l'Arc jurassien) au reste de la Suisse. **Il s'agit d'un premier pas pour libérer surtout le canton du Tessin du «piège des bas salaires»**. Les salaires minimums de la région C seront donc **augmentés de 30 francs par année**. Cela réduira de moitié la différence entre les régions B et C (s'élevant actuellement à 300 francs) pendant la durée de la CCT.

5 Dans le nouvel **al. 5** (ancien al. 7), la notion de **«travailleur qualifié»** a été précisée et étendue.

D'une part, la présentation sous forme de tableau des salaires des travailleurs qualifiés facilite les nouveaux contrôles de la part de la société d'audit et prévient tout malentendu. Par exemple, dans la CCT MEM précédente, en combinant seulement l'al. 7 et le tableau des salaires minimums on pouvait constater que le salaire des travailleurs qualifiés était supérieur de 300 francs et qu'il était versé 13 fois.

D'autre part, tous les employés sont désormais considérés comme qualifiés dans la mesure où ils **exercent une fonction nécessitant généralement une formation professionnelle de trois ans**. Il n'est donc pas essentiel que les travailleurs puissent également justifier d'une qualification professionnelle formelle correspondante (AFC). Des annonces d'emploi pour des métiers comparables peuvent être prises en exemple pour déterminer si un emploi est considéré comme qualifié. Cela atténue aussi le problème de la **reconnaissance de certains diplômes acquis à l'étranger**: si l'on exerce une fonction nécessitant généralement une formation professionnelle de trois ans, l'éventuel diplôme étranger et sa reconnaissance ne jouent aucun rôle.

Les salaires des travailleurs qualifiés ne sont pas indexés comme les autres salaires minimums (voir les explications ci-dessous concernant l'al. 6). Les salaires des travailleurs qualifiés sont calculés cas par cas, c'est-à-dire qu'il est appliqué le salaire minimum valable dans la région respective majoré de 300 francs. La différence entre les salaires minimums d'une région et le salaire des travailleurs qualifiés est donc toujours de 300 francs, indépendamment de l'inflation.

Exemple de calcul du salaire minimum des travailleurs qualifiés de la région B pour l'année 2019:

«salaire minimum région B année précédente»	(CHF 3600)
+ adaptation au renchérissement «salaire min. région B année préc p. ex. 1 %»	(CHF 3600; 1 % = CHF 36)
+ supplément travailleur qualifié	(CHF 300)
<u>nouveau salaire minimum travailleurs qualifiés région B</u>	<u>(CHF 3936)</u>

6 Syna a obtenu que tous les salaires minimums soient adaptés chaque année au **renchérissement** (indice suisse des prix à la consommation IPC) **(al. 6). Une étape majeure a été franchie dans l'histoire de la CCT MEM!** Sont déterminants les **changements de l'IPC** par rapport à l'année précédente **au 31 octobre** publiés par l'**Office fédéral de la statistique** (voir www.portal-stat.admin.ch/lik_rechner/f/lik_rechner.htm; les douze mois précédant le 31 octobre de l'année en cours sont pris en compte). Étant fixés dans un accord additionnel/protocolaire entre les partenaires sociaux de l'industrie MEM, les nouveaux salaires minimums ont force obligatoire et font donc automatiquement partie intégrante de la CCT MEM. Les entreprises seront informées des nouveaux salaires minimums jusqu'à la fin de ce mois de novembre au plus tard. Les **salaires indexés** sont valables dès le 1^{er} janvier de l'année suivante, la première fois au 1^{er} janvier 2019. Une éventuelle **inflation négative**, telle que nous l'avons connue en 2015 et 2016, n'est pas prise en compte. Dans ces années, les salaires minimums ne sont pas ajustés.

Il est important de savoir que les **salaires minimums de la région C sont également indexés**, en plus de l'augmentation annuelle de 300 francs:

«salaire minimum année précédente» + CHF 30
+ adaptation au renchérissement du «salaire minimum année précédente + CHF 30»
<u>nouveau salaire minimum région C</u>

Syna prévoit que cela aura des conséquences aussi sur les rétributions supérieures aux salaires minimums. En effet, le fait de compenser le renchérissement uniquement des salaires minimums soumettrait à une forte pression la structure des salaires dans les entreprises. Les écarts par rapport aux autres salaires diminueraient sans raison justifiée, ce qui entraînerait un mécontentement.

Afin de maintenir la structure de leurs salaires stable, dans les années d'inflation positive les employeurs ont intérêt à accorder à tous les employés au moins une compensation du renchérissement. Syna conseille aux représentations des travailleurs de rapporter cette éventualité dans les futures négociations salariales et d'insister sur une compensation générale du renchérissement pour tous les employés.

L'introduction du **contrôle des salaires minimums (al. 7)** est une autre étape importante dans l'histoire de la CCT MEM. En effet, depuis sa naissance, il n'y avait aucune application formalisée permettant de contrôler le respect des dispositions concernant les salaires. Désormais, **une fois par an**, chaque entreprise affiliée à l'ASM devra charger sa/une société d'audit indépendante de vérifier le respect des salaires minimums. La **société d'audit indépendante attestera par écrit** le respect des salaires minimums prévus par la CCT MEM.

Cette mesure repose sur une proposition de Syna que nous avons déjà soumise aux autres partenaires sociaux à l'automne 2016. Syna se réjouit d'avoir pu ouvrir la voie à cette proposition pragmatique dans l'actuelle CCT MEM.

Les sociétés d'audit (organes de révision) doivent être indépendantes, objectives et agréés par l'autorité fédérale de surveillance en matière de révision. Si des sociétés ouvertes au public (sociétés anonymes) sont auditées, les sociétés de révision sont soumises de plus à la **surveillance de l'État**. La plupart des entreprises MEM sont soumises au **contrôle ordinaire**. Dans ce cas de figure, la société d'audit doit répondre aux critères suivants:

- aucune fonction décisionnelle au sein de la société, aucun rapport de travail avec la société contrôlée,
- aucune participation au capital-actions,
- aucune relation personnelle étroite avec des personnes ayant des fonctions décisionnelles,
- aucune collaboration à la tenue de la comptabilité,
- aucune dépendance économique,
- aucun honoraire subordonné au résultat.

En sus, des règles d'indépendance plus strictes s'appliquent aux sociétés d'audit qui révisent des sociétés ouvertes au public (**art. 11 de la loi sur la surveillance de la révision**):

- les honoraires qu'elles perçoivent annuellement pour les prestations en matière de révision et les autres services qu'elles fournissent à une société de même qu'aux autres sociétés réunies avec elle sous une direction unique (groupe) ne doivent pas dépasser 10% du montant total des honoraires encaissés;
- lorsqu'une personne ayant exercé des fonctions décisionnelles ou dirigeantes en matière d'établissement des comptes au sein d'une société entre au service d'une entreprise de révision dans laquelle elle est appelée à occuper une fonction dirigeante, l'entreprise de révision n'est pas autorisée à fournir à cette société des prestations en matière de révision durant deux ans à compter de l'entrée en fonctions de cette personne auprès de son nouvel employeur;

- lorsqu'une personne qui a collaboré à l'établissement des comptes au sein d'une société entre au service d'une entreprise de révision, elle ne peut fournir à cette société des prestations en matière de révision durant deux ans à compter de son entrée en fonctions auprès de son nouvel employeur.

La société d'audit ou l'organe de révision doit repérer les infractions à la législation et leur responsabilité est engagée en cas de dommages causés par une violation de leurs obligations (généralement des omissions). Cela garantit que les sociétés d'audit opèrent avec la diligence due.

Syna estime que les exigences imposées à la société d'audit ou à l'organe de révision en matière de contrôle ordinaire d'une entreprise MEM s'appliquent également au contrôle du respect des salaires minimums.

En outre, toutes les sociétés d'audit vérifiant les salaires minimums appliquent les **normes d'audit suisses (NAS) «NAS 920»**. Les entreprises MEM sont tenues de fournir à la société d'audit tous les documents nécessaires avec les données requises (entre autres nombre d'employés, date d'entrée, salaire brut selon la méthode de calcul définie, fonction etc.). Cela garantit que tous les contrôles d'entreprises MEM sont effectués selon les mêmes paramètres et normes reconnus.

Sont exemptés du contrôle les salaires minimums des travailleurs et travailleuses suivants:

- le personnel à domicile
- les auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas 3 mois
- les stagiaires
- le personnel d'entreprises de travail temporaire
- les apprentis.

Dans les **marchés publics**, *«pour les prestations fournies en Suisse, l'adjudicateur n'adjudge le marché qu'à un soumissionnaire observant les dispositions relatives à la **protection des travailleurs** et les **conditions de travail** et garantissant à ses salariés l'**égalité** de traitement entre femmes et hommes, **sur le plan salarial**»* (loi et ordonnance sur les marchés publics, art. 8 LMP et art. 6 et 7 OMP). **Si une entreprise souhaite obtenir un contrat public en Suisse, elle doit garantir de respecter les dispositions relatives à la protection des travailleurs et travailleuses et les conditions de travail en vigueur au lieu où la prestation est fournie.**

Les conditions de sécurité au travail sont surtout les dispositions de protection de la santé de la loi sur le travail, telles que la durée maximale du temps de travail. Celles-ci sont contrôlées par les autorités d'exécution cantonales.

Selon l'article 7 OMP, on entend par conditions de travail celles qui figurent

dans les conventions collectives et les contrats-types de travail ou, lorsque ceux-ci font défaut, les conditions de travail habituelles dans la région et dans la profession. **Par conséquent, dans le domaine de l'industrie MEM, la CCT MEM définit les critères à respecter par les entreprises MEM souhaitant obtenir un marché public en Suisse.**

Dans le cadre des conventions collectives de travail, il appartient aux **organes de contrôle paritaires** de vérifier le respect des dispositions des CCT. Dans le cadre des marchés publics, la base légale prévoit explicitement que les pouvoirs publics puissent confier le contrôle à ces organes, ce qui se fait le plus souvent.

Dans le domaine de la CCT MEM, cela signifie que les partenaires sociaux de l'industrie MEM fournissent aux acheteurs publics des informations sur le respect de la CCT MEM. Ceci se fait par le biais d'une **attestation certifiant que la CCT MEM est respectée** (voir al. 7 par. 4). Cette attestation est émise comme montré ci-dessous:

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

Commission paritaire des partenaires sociaux de l'industrie MEM

Pfingstweidstrasse 102
Case postale
CH-8037 Zurich
arbeitsgeber@swissmem.ch

Attestation d'assujettissement à la CCT

Mesdames, Messieurs,

par la présente, la Commission paritaire des partenaires sociaux de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) atteste que l'entreprise

XXX à XXX

est affiliée à l'ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines et, par conséquent, est assujettie à la Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux du 1^{er} juillet 2018.

Les salaires minimums prévus dans cette CCT sont respectés. Étant donné qu'aucune irrégularité n'est à dénoter également sur le plan les autres conditions de travail et de rémunération, nous attestons que l'entreprise applique intégralement et correctement la convention collective de travail.

Cette convention collective de travail est au moins équivalente à des conventions collectives de travail comparables en ce qui concerne, entre autres, la durée du travail, le paiement du salaire en cas d'incapacité de travail, les vacances, le congé de maternité, la formation continue et la participation.

Zurich, le XXXXXX

Commission paritaire des partenaires sociaux de l'industrie MEM
Secrétariat

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

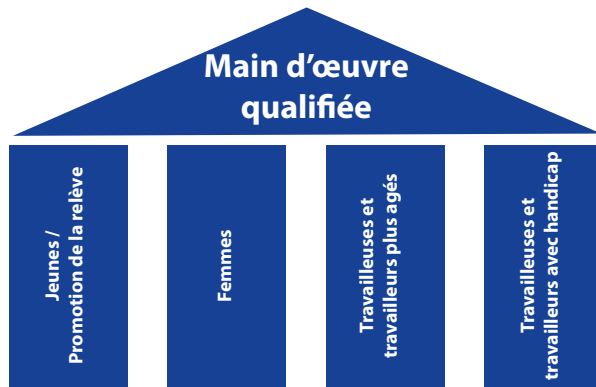
Selon l'article 15.2 al. 7 de la CCT MEM, la procédure à suivre est régie par l'**annexe 2**. Le chapitre «Annexe 2. Établissement d'attestations CCT» de ce commentaire traite de façon plus détaillée la procédure de contrôle ainsi que le rôle de la représentation des travailleurs.

Promotion des collaborateurs dans l'industrie MEM

Texte de la CCT

Art. 25.1 Principe général

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



Commentaire

L'article 25 a été entièrement reformulé sur la base des résultats du groupe de travail «Syna-Swissmem» formé au cours des négociations. Il reflète la volonté des partenaires sociaux de promouvoir de façon ciblée des groupes spécifiques de travailleurs ayant des besoins particuliers et de maintenir leur potentiel, afin de faire aussi face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. L'industrie MEM – et donc ses travailleuses et travailleurs – n'aura d'avenir que grâce à un nombre adéquat d'employés qualifiés en Suisse.

Ce n'est un secret pour personne que dans l'industrie MEM, la pyramide des âges n'est pas optimale (vieillesse du personnel et relève insuffisante, à cause aussi de l'évolution démographique) et que la proportion de femmes dépasse à peine ¼ (26 %; 46 % dans le reste de la Suisse).

Afin de remédier efficacement à la **pénurie de personnel qualifié**, des mesures s'imposent, notamment dans ces domaines.

Pour cela, l'industrie MEM doit...

- devenir plus attractive pour les femmes,
- mieux valoriser et conserver/promouvoir le potentiel de ressources des travailleuses et travailleurs plus âgés,
- offrir aux jeunes travailleuses et travailleurs ainsi qu'à la relève un accès à la formation ainsi que des possibilités de carrière attractifs et de qualité,
- ne pas discriminer les travailleuses et travailleurs porteurs de handicap, c'est-à-dire promouvoir leur maintien à la place de travail, leur réintégration ou leur reconversion.

C'est la raison pour laquelle l'**article 25 ss.** énumère différentes mesures de promotion surtout de ces quatre groupes (femmes, jeunes/relève, employés plus âgés, employés avec handicap).

Texte de la CCT

Art. 25.2 Employabilité

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

Commentaire

L'industrie est en pleine mutation. La numérisation est déjà bien avancée et continuera d'influencer considérablement les formes de travail dans l'industrie: mot-clé «**Industrie 4.0**». Ce terme a été créé en 2012 en Allemagne. Il décrit la numérisation et la mise en réseau actuelles visant à optimiser les processus comme la **quatrième révolution industrielle** (après la mécanisation, l'électrification et l'automatisation).

Cette révolution numérique repose sur les nouvelles technologies issues des technologies de l'information et de la communication, de plus en plus utilisées dans l'industrie manufacturière. Les processus sont progressivement automatisés. Mais **l'automatisation ne se fait pas «toute seule»**. Elle aussi a besoin de personnes qui développent, construisent, surveillent et assu-

rent le fonctionnement des processus. Cela demande des capacités et des aptitudes nouvelles, différentes ou élargies. **Les profils professionnels changent.** Cela aussi n'a rien de nouveau, si ce n'est que le changement est toujours plus rapide.

Il est donc important que les travailleurs puissent acquérir régulièrement les nouvelles compétences requises. Ainsi, ils maintiennent ou développent leur niveau de qualification – ils préservent leur «**employabilité**».

1 L'al. 1 énonce sans équivoque que «**employabilité**» et, par conséquent, **la formation et le perfectionnement réguliers** tiennent une place importante dans l'industrie MEM. D'une part, la formation et le perfectionnement sont importants pour le travailleur afin qu'il puisse avoir sa place dans l'industrie MEM aussi à l'avenir. D'autre part, cela représente également une condition préalable pour surmonter la pénurie de travailleurs qualifiés. Aussi bien les travailleurs que les employeurs ont tout intérêt à préserver ou améliorer l'«employabilité».

Selon l'al. 1, **l'employeur doit aider les travailleuses et travailleurs «à maintenir à jour et à développer leurs compétences professionnelles», c'est-à-dire maintenir ou développer leur employabilité.** Ceci doit contribuer au maintien et au développement de leur niveau de qualifications dans cette branche professionnelle. L'employeur a donc le devoir d'«aider» ses employés dans les formations et les perfectionnements contribuant à maintenir ou développer leur niveau de qualifications. **Aider signifie participer aux formations et perfectionnements en termes financiers ou de temps.**

Il faut faire une distinction entre «employabilité» et «aptitude à l'emploi». L'employabilité vise à rester généralement «en forme» pour l'industrie MEM ou à devenir «encore plus en forme». L'aptitude à l'emploi, en revanche, ne concerne que le maintien ou le développement des compétences en relation avec l'activité/fonction exercée ou de nouvelles activités/fonctions au sein de l'entreprise. **Par conséquent, les entreprises MEM doivent soutenir aussi les formations et les perfectionnements pas forcément nécessaires ou utiles pour l'entreprise elle-même, mais qui maintiennent ou améliorent l'employabilité dans l'ensemble de la branche MEM.**

Pour cela, le nouvel article 25.2 va au-delà du précédent article 23 al. 1 let. a) (droit à un congé payé pour la formation professionnelle continue pour préparer la travailleuse ou le travailleur à une nouvelle activité en dehors de l'entreprise si la fonction actuelle doit être supprimée): **à notre avis, l'employeur doit désormais soutenir la formation professionnelle et le perfectionnement même si la fonction actuelle ne doit pas être supprimée et qu'ils ne lui sont pas d'une utilité directe.** Contrairement à l'article 23, le nouvel article 25.3 n'exclut plus les reconversions, étant donné que celles-ci contribu-

ent tout particulièrement à préserver l'employabilité. En ce qui concerne les reconversions, l'article 50 de la CCT MEM («Passerelle MEM 4.0») prévoit que les partenaires sociaux développent les structures et les instruments nécessaires pour permettre la reconversion professionnelle des travailleurs.

Cependant, toutes les entreprises MEM ne disposent pas des mêmes ressources (financières ou temporelles) pour aider le personnel à garder son employabilité. C'est pourquoi le soutien se fait **«en fonction de leurs possibilités»**.

Cela signifie également qu'un employeur ne peut rejeter ou qu'il ne doit pas soutenir ou doit soutenir dans une moindre mesure les requêtes légitimes de formation ou perfectionnement de ses employés que si la formation ou le perfectionnement n'est pas possible pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise (situation financière, structures du personnel, carnet de commandes, taux d'exploitation etc.). Ce n'est cependant pas suffisant d'affirmer que la formation ou le perfectionnement dépasse les possibilités de l'entreprise. **L'employeur doit exposer les raisons spécifiques qui l'empêcheraient de soutenir la formation ou le perfectionnement.**

À notre avis, par l'**al. 1 le «fardeau de la preuve» est renversé**: s'il veut rejeter ou qu'il ne veut pas soutenir dans la mesure souhaitée une formation ou un perfectionnement légitime, l'employeur doit «prouver» qu'ils dépassent les possibilités de l'entreprise. Nous sommes conscients que, malgré le nouveau régime de la CCT, il ne sera pas facile pour les employés de réagir à un refus ou à un soutien insuffisant d'un projet de formation. Il est difficile de vérifier si les possibilités de l'entreprise ne permettent effectivement pas un soutien. Nous estimons toutefois que la nouvelle réglementation augmente clairement la pression sur les employeurs pour qu'ils participent davantage aux formations et aux perfectionnements et ne refusent trop hâtivement les demandes de formation.

À ce propos, il faut noter qu'**en cas de formation ou perfectionnement ordonnés les coûts sont de toute façon entièrement à la charge de l'employeur**. Dans ces cas de figure, le temps nécessaire à la formation est considéré comme temps de travail et doit être rémunéré.

- 2 Les employeurs ne sont pas les seuls à avoir des obligations vis-à-vis de la formation de base et continue. Les employés doivent également se préoccuper de maintenir/développer leurs compétences afin de préserver leur niveau de qualification dans cette branche. L'al. 2 reflète cette **responsabilité individuelle**, qui deviendra de plus en plus importante.

Dans ce contexte, **«gérer de manière responsable»** signifie que les travailleurs s'informent des possibilités de formation et de perfectionnement et planifient

les parcours de formation envisageables pour eux. **En même temps, cela signifie également que les travailleurs expriment à l'employeur leurs exigences en matière de formation continue sans attendre que ce soit celui-ci à leur proposer des formations ou des perfectionnements.** Ainsi, les collaborateurs assument aussi leur responsabilité par rapport à leur propre avenir professionnel. **Cela suppose également une disponibilité à se développer en conséquence.**

Syna s'efforce de fournir à tous les travailleurs et travailleuses des possibilités de formation adéquates aussi bien sur le plan financier que sur celui du temps investi (thème central du Congrès Syna 2018). Grâce à Syna, la nouvelle CCT MEM a beaucoup progressé à cet égard (aide à la formation et au perfectionnement, bilans réguliers et conseils en matière de carrière, Passerelle MEM 4.0). Dans la mesure du possible, les travailleurs devraient tirer parti de ces opportunités.

Texte de la CCT

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

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

Commentaire

- ¹ L'avenir de l'industrie MEM ne sera prospère que si une **relève suffisante** trouvera un emploi dans cette branche professionnelle et que **les jeunes employés** pourront être **retenus**.

C'est pour cette raison que l'**al. 1** prévoit que les entreprises MEM aménagent de façon «attractive» l'accès à la formation professionnelle initiale de l'industrie MEM. **«Attractif» signifie, dans ce contexte, que les entreprises promeuvent activement leurs formations professionnelles de base (apprentissage AFC) et informent sous une forme actualisée et moderne,** par exemple par une présence en ligne spécialement adaptée aux jeunes, des applications pour mobiles, des activités dans les médias sociaux etc. On peut également envisager des «journées d'accueil», la participation à des «jour-

nées de l'avenir», des séances d'information dans les écoles ou des manifestations dans des salons des métiers. Cela permet aux entreprises de donner aux jeunes un aperçu positif du domaine de l'industrie MEM et de les motiver à choisir une profession MEM.

- 2 L'accès et le maintien dans la branche MEM dépendent parfois de la manière dont se présentent les perspectives d'épanouissement professionnel. Pour la plupart des gens, les temps où l'on demeurerait dans la même profession ou dans la même fonction depuis l'apprentissage jusqu'à la retraite sont définitivement révolus. **Par conséquent, il est important de connaître dès le début les perspectives professionnelles et les possibilités de carrière liées aux différentes formations de base.** Cela nécessite d'orientations et d'informations relatives à la formation et au perfectionnement. Selon l'al. 2, sur ce point, l'industrie MEM doit être mise à contribution. Il existe déjà de telles possibilités d'orientation, comme le site «find your future» (www.find-your-future.ch) géré par Swissmem. En indiquant ses propres intérêts, la page affiche non seulement les apprentissages appropriés disponibles, mais également les parcours de formation possibles, y compris des informations détaillées sur les étapes de formation respectives.

Texte de la CCT

Art. 25.4 Femmes

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

Commentaire

- 1 Si par le passé l'industrie avait une vie plus facile et pouvait tout simplement recruter à l'étranger les travailleurs qualifiés qui lui faisaient défaut, les développements autour de l'immigration (libre circulation des personnes et «préférence indigène light» introduite récemment) compliquent aujourd'hui les choses. De plus, les économies des pays de recrutement habituels sont, elles-aussi, florissantes. De ce fait, il y a de moins en moins de spécialistes «désireux d'émigrer» à la disposition de l'industrie suisse. Par conséquent, l'industrie MEM se doit d'activer davantage le **potentiel inexploité des femmes** en Suisse.

Au vu aussi de ces circonstances, dans la nouvelle CCT MEM il est possible d'engager davantage les employeurs dans la promotion des femmes, répondant ainsi à des revendications défendues depuis des années par Syna.

D'une part, les entreprises sont désormais obligées de **présenter «aux femmes l'industrie MEM de façon attractive»**. Par le passé, cela était seulement «recommandé».

Les **moyens pour y parvenir** pourraient être, par exemple:

- conditions-cadres meilleures (telles que celles répertoriées dans le nouvel article 26),
- considération et attention particulière dans la composition des teams,
- action active contre les modèles stéréotypés (prévention du sexisme),
- briser les structures d'entreprise conservatrices,
- application cohérente de l'égalité de rémunération,
- opportunités de mise en réseau pour les femmes.

Par ailleurs, les entreprises sont désormais obligées de **faciliter le retour à la vie professionnelle**. Les mesures appropriées sont souvent les mêmes que celles énumérées dans le nouvel article 26, étant donné que la réintégration a généralement lieu après une pause en raison de maternité.

Toutes les entreprises MEM n'ont pas la même structure ni la même culture d'entreprise et/ou ne disposent pas de ressources suffisantes pour mettre en œuvre toutes les mesures imaginables. Certaines mesures peuvent mener au succès dans une entreprise et être inefficaces dans une autre. C'est pourquoi elles assument l'engagement de rendre l'industrie MEM attractive pour les femmes et de faciliter leur retour à la vie professionnelle **«en fonction de leurs possibilités»**.

L'article 25.4 al. 1 n'énumère aucune sélection de mesures à prendre. Le soin de décider les mesures à mettre en œuvre est donc laissé amplement à la discrétion des entreprises. Cependant, compte tenu de leurs possibilités, elles doivent rester ou devenir actives.

Si l'entreprise reste inactive, les travailleurs et travailleuses peuvent demander l'introduction de mesures. **Si, malgré tout, les mesures prises sont nulles ou insuffisantes, l'employeur doit justifier de façon compréhensible les raisons qui s'y opposent**. Il n'est cependant pas suffisant d'affirmer que les possibilités de l'entreprise ne permettent pas de mesures. **L'employeur doit exposer les raisons spécifiques pour lesquelles certaines mesures dépassent les possibilités de l'entreprise**.

Puisque la CCT MEM ne répertorie aucune mesure spécifique pour rendre la

branche attractive pour les femmes, il n'est pas facile d'insister au cas par cas sur l'introduction de mesures spécifiques. Il est également difficile de vérifier si les possibilités de l'entreprise ne permettent effectivement pas certaines mesures souhaitées. Cependant, nous restons de l'avis que cette nouvelle réglementation exhorte davantage les employeurs à être plus actifs en termes d'attractivité de la branche et de réintégration des femmes et à prendre des mesures appropriées de leur propre initiative.

- 2 Selon l'al. 2, les entreprises MEM sont obligées de prendre en compte les travailleurs et les travailleuses «*dans la même mesure*» en cas de possibilité d'avancement professionnel. Il faut donc respecter l'**égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les possibilités de carrière** – inconditionnellement.

Texte de la CCT

Art. 25.5 Travailleuses et travailleurs âgés

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

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

- nouveau** 4 En cas de résiliation, les travailleuses et les travailleurs à partir de 55 ans avec

au moins 10 ans de service obtiennent un mois supplémentaire de préavis par rapport au délai de résiliation fixé contractuellement, par le règlement d'entreprise ou les dispositions légales selon l'article 335c CO.

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

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

Commentaire

- 1 **L'al. 1** manifeste l'**engagement à promouvoir également les employés plus âgés afin de pallier la pénurie de travailleurs qualifiés**. Toutefois, cela nécessite une attention particulière et la reconnaissance de besoins spécifiques. D'une part, l'expérience et les connaissances des employés âgés doivent être saluées et reconnues, d'autre part, il faut prendre en considération leur santé, en l'occurrence par des formes de travail adaptées.
- 2 **L'al. 2** donne un exemple des mesures pouvant répondre aux besoins particuliers des employés plus âgés:
 - **Cours tenant compte des aspects et des défis liés à l'âge**
Dans ce type de cours, il est possible de dispenser entre autres une gestion de la santé en entreprise spécifique pour les employés âgés (par ex. gestion de la santé en entreprise orientée en fonction des besoins). Des préparatifs en vue de formations ou de perfectionnements sont également envisageables, tout comme des cours permettent aux travailleurs âgés de transmettre leurs connaissances et expériences à des employés plus jeunes.
 - **Rotation ou extension des postes**
La motivation est souvent liée au défi. Exercer sans cesse les mêmes activités peut être démotivant et physiquement contraignant, aussi. Par conséquent, la rotation des postes (alternance régulière de postes/fonctions spécifiques, rotation des tâches, («job rotation»)) peut non seulement rendre la journée de travail plus intéressante et diversifiée, mais également permettre aux employés plus âgés de mieux intégrer et valoriser leurs points forts et leur expérience. De plus, la rotation des postes peut être utilisée pour compenser des charges de travail ou réduire des charges individuelles. Si l'on effectue une rotation non seulement de fonctions équivalentes, mais aussi de postes avec des exigences de différent niveau, on parle d'extension des postes («job enrichment»).

- **Carrières techniques et «en arc»**

Un nombre grandissant de travailleurs âgés souhaitent alléger quelque peu le travail et assumer moins de responsabilités pendant les dernières années avant la retraite (par exemple, en réduisant la charge de travail, le taux d'activité, la position hiérarchique). Cela peut réduire les surcharges augmentant ainsi la satisfaction et la motivation. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'améliore et la permanence dans la vie active est favorisée.

Au premier plan, il y a deux variantes. En premier lieu, les carrières techniques, où l'accent est mis sur des tâches spécialisées particulières. Les marges de manœuvre professionnelles sont étendues et le travailleur reçoit davantage de responsabilités professionnelles. Il devient par là un spécialiste ou un expert dans un domaine particulier ou pour des tâches spécifiques.

Pour les travailleurs âgés, cela peut s'avérer judicieux de se concentrer sur une carrière technique. Cela permet, entre autres, de mettre à profit de manière plus ciblée une expérience énorme et un savoir de longue date. Leurs atouts sont exprimés au mieux et l'entreprise garde leur savoir-faire. En particulier, le fait de mettre l'accent sur les aspects techniques en diminuant ou abandonnant parallèlement les tâches de responsabilité et de gestion du personnel peut apporter un certain soulagement.

D'autre part, il y a aussi les carrières en «arc», où la carrière professionnelle n'est pas linéaire et ascendante, mais s'«aplatit» quelque peu ou l'on fait des sauts de carrière «en arrière». Un nombre grandissant de travailleurs plus âgés souhaitent alléger quelque peu le travail et assumer moins de responsabilités pendant les dernières années avant la retraite (par exemple, en réduisant la charge de travail, le taux d'activité, la position hiérarchique). Cela peut réduire les surcharges augmentant ainsi la satisfaction et la motivation. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'améliore et la permanence dans la vie active est favorisée.

Le point important, toutefois, c'est que les travailleurs âgés décident de poursuivre une carrière professionnelle technique ou «en arc» de leur plein gré et non seulement pour une volonté de l'employeur. Les entreprises ne doivent pas abuser des carrières techniques ou «en arc» pour réduire les salaires des travailleurs âgés ou pour les forcer à se retirer du marché. La CCT MEM prévoit que les entreprises «mettent à disposition des travailleuses plus âgés des instruments appropriés», leur laissant donc un réel choix volontaire. Elles ne doivent en aucun cas les obliger en exerçant une pression directe ou indirecte.

- **Modèles en tandem, transfert de connaissances**

Les «modèles en tandem» sont un partage d'emploi («job sharing»). Deux travailleurs ou plus se partagent un poste de travail. L'avantage de ces modèles réside dans le fait que les collègues en tandem peuvent se partager librement la durée du travail et les tâches. Cela permet une grande flexibilité individuelle. Cela peut correspondre aux besoins individuels des employés plus âgés et favoriser une permanence prolongée dans le processus professionnel. Dans ce cas de figure aussi, le libre choix est au premier plan: les modèles en tandem ne doivent en aucun cas être introduits contre la volonté des travailleurs.

Il existe également des mesures promouvant le transfert de connaissances entre les générations, telles que les équipes mixtes de travailleurs jeunes et plus âgés associées à une rotation des fonctions. Cela permet d'une part de préserver une expérience et une expertise précieuses et, d'autre part, favorise la compréhension réciproque entre les employés plus âgés et plus jeunes.

Toutes les entreprises MEM n'ont pas la même structure ni la même culture d'entreprise et/ou ne disposent pas de ressources suffisantes pour mettre en œuvre tous les instruments visant à promouvoir les travailleurs âgés. Certaines mesures peuvent mener au succès dans une entreprise et être inefficaces dans une autre. C'est pourquoi elles assument l'engagement de mettre à disposition des instruments appropriés **«en fonction de leurs possibilités»**.

Si les instruments mis à disposition par l'entreprise sont nuls ou insuffisants, l'employeur doit justifier de façon compréhensible les raisons opératives qui s'y opposent. Ce n'est cependant pas suffisant d'affirmer que les possibilités de l'entreprise ne permettent pas certains instruments. **L'employeur doit exposer les raisons spécifiques pour lesquelles certains instruments dépassent les possibilités de l'entreprise.**

3

S'il envisage le licenciement d'un travailleur à partir de 55 ans, l'employeur doit observer des **conditions de licenciement particulières**.

Son devoir de diligence de traiter d'une manière socialement responsable les travailleurs plus âgés et travaillant de longue date au sein de l'entreprise impose à l'employeur d'examiner désormais individuellement tout licenciement envisagé s'agissant de travailleurs à partir de 55 ans. **Quel que soit le nombre d'années de service, une discussion entre la direction ou le supérieur hiérarchique et le travailleur concerné aura lieu en temps utile avant d'envisager un licenciement.** L'employé doit être informé et consulté et on évalue conjointement les différentes options pour préserver le rapport de travail.

Si malgré cette discussion le rapport de travail ne peut être préservé, la direction ou le supérieur hiérarchique décide en dernier ressort de la résiliation du rapport de travail. Il n'y a donc plus de possibilité interne de contester un licenciement.

L'obligation d'information et de consultation avant tout licenciement envisagé de travailleurs à partir de 55 ans s'applique sans réserve, donc **aussi dans le cadre des licenciements collectifs**.

Selon notre avis, si la procédure **n'est pas respectée** ou **est violée** parce que

- aucune discussion n'est menée, et/ou
- le travailleur n'est pas consulté, et/ou
- on n'a pas évalué sérieusement les différentes options pour préserver le rapport de travail,

la résiliation doit être considérée comme **abusive**. Dans ces cas, une procédure selon l'**article 336a CO** est possible. L'employeur doit verser au travailleur une indemnité (fixée par le juge compte tenu de toutes les circonstances) allant jusqu'à six mois de salaire.

4

En cas de licenciement, les employés plus âgés travaillant de longue date au sein de l'entreprise ont droit à un **préavis plus long**. C'est une conquête pour la CCT MEM qui n'a été possible que grâce à la ténacité de Syna.

Les travailleurs

- à partir de 55 ans et
 - avec au moins 10 ans de service
- obtiennent **un mois supplémentaire de préavis**.

Ce mois supplémentaire est ajouté au délai de résiliation fixé contractuellement ou, s'il n'y a pas d'accord contractuel concernant la résiliation, par les dispositions légales (art. 335c CO: 1 mois dans la 1^{ère} année de service, 2 mois entre la 2^e et la 9^e année de service, 3 mois dès la 10^e année de service).

Compte tenu de sa formulation, l'al. 4 est clairement configuré comme norme protectrice en faveur des travailleurs. Par conséquent, il devrait intervenir seulement dans l'intérêt des salariés et **s'appliquer que si l'employeur licencie**. L'article 335a al. 1 CO dispose que les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties. Cependant, en cas de licenciement pour des motifs d'ordre économique, la loi considère tout à fait légaux des délais de congé plus courts ou plus longs en faveur des travailleurs, surtout dans les plans sociaux. Si le salarié quitte volontairement son emploi, le mois supplémentaire de préavis n'est pas obligatoire.

Les résiliations pour de **justes motifs** (art. 337 CO, soit les résiliations «im-

médiate») et les résiliations pour raisons économiques ont pour effet que la prolongation du délai de résiliation n'est pas applicable. **Dans le cadre des licenciements collectifs, il n'y a donc pas de mois supplémentaire.** Dans ces cas, toutefois, la plupart des plans sociaux prévoient des mesures particulières pour les travailleurs plus âgés et de longue date.

Pour «raisons économiques» signifie que les raisons du licenciement doivent être fondées uniquement sur des circonstances objectives concernant l'entreprise. Cela ne comprend pas les raisons reposant sur le rendement des employés âgés et de longue date. De même, il n'y a pas de mois supplémentaire en cas de congé sous réserve de modification qui offre au travailleur de nouvelles conditions de travail raisonnables.

L'article 38.5 prévoit une procédure spéciale en cas de licenciement de membres de la représentation des travailleurs ou de représentants des travailleurs aux conseils de fondation des institutions de prévoyance (communication écrite motivée, entretien avec la direction et la RP, renvoi du licenciement à la fin des entretiens). En cas de restructuration, le préavis est renvoyé d'au moins quatre mois. **Si l'employeur envisage le licenciement d'un salarié de longue date plus âgé (art. 25.5 al. 4) qui, en même temps, est un représentant des travailleurs, l'article 38.5 prévaut sur celui-ci, c.-à-d. qu'il n'y a pas de mois supplémentaire de préavis.**

Texte de la CCT

Art. 25.6 Travailleuses et travailleurs avec handicap

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

Commentaire

L'article 25.6 correspond en principe à l'article 25 al. 4 de la CCT MEM précédente. Ce qui est nouveau, c'est que les entreprises doivent **«s'efforcer»** d'assurer le maintien à la place de travail, la réintégration ou la reconversion des personnes en situation de handicap. Auparavant, cela leur était seulement «recommandé». Ce renforcement augmente la pression sur les entreprises pour qu'elles s'activent également pour ce groupe de travailleurs. À l'avenir, un employeur devra **prouver que, du moins, il s'efforce / s'est efforcé** d'assurer le maintien à la place de travail, la réintégration ou la reconversion des personnes en situation de handicap.

Texte de la CCT

Art. 25.7 Mesures

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

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

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

Commentaire

L'article 25.7 énumère quelques exemples de mesures pouvant être envisagées pour la mise en œuvre des articles 25.2 à 25.6.

Ainsi, les entreprises doivent évaluer et introduire en fonction de leurs possibilités aussi des **formations continues individuelles**. Les entreprises se penchent notamment sur les capacités, le potentiel de développement et les besoins formatifs de chaque salarié et engagent avec lui des formations complémentaires adéquates. Des **bilans réguliers** sont une condition préalable importante.

Selon l'article 25.4, les entreprises sont désormais obligées de **faciliter le retour à la vie professionnelle**. L'article 25.7 («Mesures») prévoit de plus de **faciliter le retour à la vie active après une absence prolongée**. Quelle est la différence?

- L'**art 25.4** oblige les entreprises de «**faciliter**» le retour des femmes à la vie professionnelle. Il s'agit donc de mesures visant à offrir aux femmes qui souhaitent déjà retourner à la vie active des conditions-cadres appropriées et qui répondent à leurs besoins.
- De l'autre côté, l'**article 25.7** prévoit de «**promouvoir**» un retour facilité à la vie active. **Ici on a donc pour objectif de créer des conditions-cadres qui stimulent les femmes à retourner à la vie active**, c'est-à-dire aménager le travail de sorte que les femmes décident ensuite de retourner au travail.

Cela nécessite parfois de mesures préventives : déjà avant l'absence prolongée.

gée, les conditions-cadres doivent être conçues ou proposées de sorte à ce que les travailleuses désirent retourner au travail. Cela signifie, entre autres:

- garantie du poste de travail
 - pas de lacunes dans la comptabilisation des années de service
 - aucune perte de salaire, aucun désavantage en cas d'augmentations de salaire
 - aucune conséquence sur les promotions et autres étapes de la carrière etc.
- En particulier, les mesures prévues à l'article 26 al. 2 devraient être appliquées pour promouvoir le retour à la vie professionnelle.

L'apprentissage tout au long de la vie («**lifelong learning**») doit être considéré comme une mesure en rapport avec l'article 25.2 («Employabilité»). L'apprentissage tout au long de la vie est une condition fondamentale pour que les compétences professionnelles puissent être maintenues au niveau actuel ou répondre aux exigences futures.

L'Union européenne définit le lifelong learning comme «*toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi*». **Non seulement la formation et le perfectionnement professionnels, mais aussi toute activité bénévole et le volontariat ainsi que le milieu privé et familial sont reconnus comme des environnements d'apprentissage et de promotion des compétences.** L'apprentissage tout au long de la vie a pour objectif de donner à chacun davantage de possibilités de développement personnel, social et professionnel en fonction de ses talents.

Les entreprises MEM devraient donc offrir à leurs salariés la possibilité de s'engager régulièrement dans l'apprentissage et le développement de leurs compétences, qu'il s'agisse de formation professionnelle ou continue ou du domaine privé ou du bénévolat. Cela peut se faire au moyen d'un soutien financier et/ou temporel, par ex. en accordant du temps libre. En raison de la régularité, les employés restent en mesure d'«apprendre». Cela leur permet de s'adapter plus facilement aux changements au cours de leur carrière et de suivre les formations, perfectionnements ou reconversions nécessaires.

Au niveau politique, l'apprentissage tout au long de la vie signifie **s'engager pour un système éducatif plus perméable et améliorer les possibilités de certifier les compétences acquises de manière informelle.**

L'article 25.5 oblige les entreprises à accorder une attention particulière «à la santé, aux formes de travail, à l'expérience et aux connaissances» des travailleurs plus âgés. Par conséquent, à titre de mesure, l'article 25.7 cite comme exemple la «**gestion de la santé**», qui doit être adaptée aux besoins spécifiques des

travailleurs âgés.

L'article 25.7 considère également les **modèles de temps de travail flexibles** comme une mesure appropriée. Cela peut répondre non seulement aux besoins des femmes qui retournent à la vie active ou aux travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales, mais également à ceux des salarié-e-s plus âgés (comme le temps partiel pour les travailleurs âgés). La notion de «modèle de temps de travail flexible» comprend entre autres:

- la possibilité de travailler à temps partiel
- l'introduction d'horaires flexibles
- la gestion de comptes capital-temps particuliers (comme des comptes vacances à long terme)
- le partage d'emploi (job sharing)
- la possibilité de télétravail/home office

L'introduction de «**modèles de temps de travail flexibles**» est inscrite dans la nouvelle CCT en tant que **mesure visant à promouvoir les groupes définis à l'article 25.1** (jeunes travailleurs/relevé, femmes, travailleurs plus âgés et personnes avec handicap). **Elle doit donc répondre aux besoins des travailleurs et non à ceux des entreprises.** Il ne s'agit en aucun cas de permettre aux entreprises de répondre de manière plus flexible aux besoins des clients en utilisant des modèles de temps de travail pour recruter les employés uniquement en fonction des besoins. **Les modèles de temps de travail flexibles devraient plutôt laisser aux travailleurs plus de liberté dans leur vie, ce qui simplifierait la compatibilité du travail avec la famille ou un passe-temps gourmand en temps.**

Toutes les entreprises MEM n'ont pas la même structure ni la même culture d'entreprise et/ou ne disposent pas de ressources suffisantes pour mettre en œuvre toutes les mesures prévues par l'article 25.7. Certaines mesures peuvent mener au succès dans une entreprise et être inefficaces dans une autre. C'est pourquoi l'article 25.7 prévoit que les entreprises «**évaluent**» d'abord la compatibilité des mesures. Finalement, l'obligation d'introduire les mesures appropriées est «**en fonction de leurs possibilités**».

Si les mesures adoptées sont nulles ou insuffisantes, l'employeur doit justifier de façon compréhensible d'avoir consciencieusement évalué au moins les mesures dont à l'article 25.7 ainsi que les raisons empêchant de les introduire. Ce n'est cependant pas suffisant d'affirmer qu'on a «vérifié» les mesures et que les possibilités de l'entreprise ne permettent pas certaines mesures. **L'employeur doit exposer les raisons spécifiques pour lesquelles certaines mesures ne sont pas adaptées ou dépassent les possibilités de l'entreprise.**

La CCT MEM prévoit désormais une obligation de la part des entreprises de tirer des **bilans réguliers** et de discuter des **parcours de carrière possibles** dans le cadre des entretiens réguliers avec les collaborateurs. Dans la CCT précédente, cela n'était que «recommandé» aux entreprises. Grâce à la ténacité de Syna, les bilans réguliers sont désormais obligatoires.

Ces bilans réguliers sont **l'élément le plus important au niveau de la formation, du perfectionnement et de la reconversion professionnelle.**

Ce n'est qu'en sachant où l'on est et quelles opportunités sont disponibles que l'on peut établir un plan réaliste de sa propre formation de base et continue. Le bilan est un état des lieux de la carrière ayant pour but une auto-évaluation réaliste. Il comprend, entre autres, les éléments suivants:

- analyse et appréciation du développement professionnel et personnel
- points forts et faiblesses en vue de possibles nouveaux objectifs
- reconnaître les ressources et les potentiels
- identifier les opportunités de développement de carrière et les besoins en formation.

La discussion autour des «**parcours de carrière possibles**» vient après le bilan et a pour but d'établir un plan individuel pour des formations et des perfectionnements futurs. En fonction du chemin personnel du travailleur, l'employeur a le devoir de préciser les possibilités de formation ainsi que les parcours à travers le paysage formatif. Si possible, il faudrait définir un objectif de formation ainsi que les démarches nécessaires.

Compatibilité – «Work Life Balance»

Texte de la CCT

Art. 26 Compatibilité entre profession et vie privée

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

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

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

Commentaire

¹ L'al. 1 stipule l'**obligation de la part des entreprises de prendre en compte la compatibilité entre travail et vie privée et d'offrir des conditions de travail novatrices appropriées**. Syna a introduit et imposé cette revendication dans les négociations, car nous sommes convaincus que la branche MEM aura un avenir qu'avec de meilleures conditions de travail.

À cette fin, les entreprises ont désormais l'obligation d'introduire des **modèles de temps de travail** attrayants pour les travailleurs et travailleuses et de les réglementer de manière à ce que les personnes avec des obligations d'assistance puissent mieux concilier les tâches privées avec leur profession. Cette obligation établit sans équivoque que les modèles de temps de travail doivent répondre avant tout à ces objectifs et non pas aux exigences des entreprises de faire appel aux travailleurs selon leurs besoins. Selon les articles 328 et 329 CC, les **personnes nécessitant d'assistance** sont les parents en ligne directe ascendante et descendante (enfants – parents – grands-parents).

2 L'**al. 2** énumère un éventail de mesures que les entreprises devraient mettre en place. Ici, l'engagement pour des «modèles de temps de travail attractifs» est concrétisé en mentionnant à titre d'exemple l'introduction de la «durée annuelle du temps de travail», du «temps partiel», du «partage du travail» ou du «travail à domicile».

Un modèle d'**annualisation du temps de travail** peut augmenter considérablement la marge de manœuvre pour organiser le temps de travail. Ainsi, les travailleurs peuvent mieux adapter leur activité professionnelle aux besoins de la famille ou à des objectifs individuels, tels que la formation continue. Dans la durée annuelle du temps de travail, ce n'est pas le temps de travail hebdomadaire ou mensuel qui est déterminant, mais le décompte annuel. Les dispositions légales relevant du droit du travail portant sur la durée maximale du travail hebdomadaire, sur les temps de repos et les pauses, sur l'interdiction du travail nocturne respectivement du dimanche etc. restent applicables et doivent être respectées.

Cependant, il est important qu'un tel modèle réponde avant tout aux besoins des travailleurs et ne conduise pas au «travail sur appel», où les salariés sont employés que lorsqu'il y a trop de travail. Ceci nécessite comme condition que les travailleurs jouissent d'une **grande autonomie dans l'emploi du temps**, c'est-à-dire qu'ils aient la possibilité de déterminer leurs propres heures de travail dans un cadre élargi. C'est ainsi qu'ils peuvent commencer un peu plus tard le matin pour pouvoir accompagner les enfants à la crèche ou à l'école. La disposition plus libre du temps de travail doit s'étendre également aux jours de travail. Cela permettrait un travail à temps partiel réel et utile, favorisant aussi une répartition plus équitable des rôles entre hommes et femmes.

En facilitant le **travail à temps partiel**, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée/familiale est également favorisé. Cependant, les entreprises doivent veiller à ce que cela ne réduise pas les chances d'avancement et ne produise de discrimination salariale. Le travail à temps partiel peut être mis en œuvre sous différentes formes, par exemple:

- travail hebdomadaire à temps partiel: travail que certains jours, jour(s)

fixe(s) chôme(s)

- journée partielle de travail : heures de travail quotidien réduites
- travail à la demi-journée: travail uniquement le matin ou l'après-midi
- durée annuelle du temps de travail: durée annuelle réduite
- travail à temps partiel par vagues: travail seulement dans certaines semaines du mois, par exemple les 3 premières

Le **«job sharing»** – le partage d'un poste à temps plein entre deux employés – peut également améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée. Dans le cas d'un partage d'emploi, il est important d'établir à l'avance un cahier des charges clair («qui fait quoi») et de garantir la communication réciproque, car on se verra plutôt rarement au travail. Pour l'employeur, le partage d'emploi présente l'avantage que deux travailleurs apportent plus de compétences et d'expérience qu'une seule personne.

Le **«home office»** permet aux travailleurs de gérer plus facilement leurs responsabilités en matière d'assistance, que ce soit par leur présence à la maison ou par le temps gagné en n'étant plus obligé de se rendre au travail. Il est important que les règles du jeu soient claires : il faut un règlement précis des bureaux à domicile. Il faut entre autres régler quand et pour quelles tâches il est possible de travailler depuis chez soi. Dans tous les cas, l'enregistrement de la durée du travail doit être assuré.

La **réduction temporaire du temps de travail** équivaut à du «travail à temps partiel à temps limité». Pour des raisons avérées, telles que des responsabilités familiales, une formation initiale ou la formation continue, les entreprises devraient permettre au travailleur qui en fait la demande écrite de réduire le taux d'occupation. La réduction est purement temporaire. Après la période convenue, le taux d'occupation est porté à nouveau au degré d'origine. Contrairement au travail à temps partiel ordinaire, le salarié a une garantie voire le droit d'augmenter à nouveau son taux d'occupation après la période convenue. Souvent, on ne peut concilier la vie professionnelle et la vie privée que par un temps partiel. L'incertitude quant à la possibilité de travailler à temps partiel dans un emploi mis au concours comme étant à temps plein décourage beaucoup de personnes de postuler, ou ils acceptent le poste et travaillent à temps plein bien qu'ils souhaitent travailler moins. Ceci peut être contre-carré en publiant systématiquement les postes à temps plein à **«80 % jusqu'à 100 %»**. Ainsi, les travailleurs et travailleuses qui souhaitent travailler à temps partiel ne sont pas ou sont moins discriminés.

La **répartition plus flexible du travail à temps partiel** peut également améliorer l'équilibre entre travail et vie privée. Ici on mentionne, à titre d'exemple, une répartition d'un taux d'occupation de 60 % sur 4 jours au lieu de 3. D'autres variantes possibles sont énumérées ci-dessus sous le «travail à temps partiel».

Le fait de **fixer les réunions toujours entre 9 et 17 heures** permet surtout aux employé-e-s ayant des obligations familiales d'accompagner les enfants à la crèche ou de les emmener à l'école avant de commencer le travail.

En accordant des **congés de paternité ou de maternité supplémentaires non rémunérés**, on permet aux employé-e-s de mieux gérer une période cruciale après la naissance d'un enfant. C'est surtout à ce moment-là qu'on pose les bases pour une répartition plus équitable des rôles et pour concilier famille et travail. Les parents d'aujourd'hui, aussi les pères, veulent assumer leurs responsabilités dès le début. Pour pouvoir concilier le travail et la famille, il faut disposer des espaces de temps nécessaires.

L'article 18.2 al. 1 et 2 prévoit un **congé de maternité** de 16 semaines pour les mères et un **congé de paternité** de 5 jours pour les pères, avec paiement intégral du salaire. Pour sa part, l'article 18.2 al. 5 recommande aux entreprises d'accorder un congé de paternité supplémentaire non rémunéré d'une durée maximale de 4 semaines. La nouvelle disposition de l'article 26 prévoit un congé parental supplémentaire non rémunéré «en plus des congés de maternité et de paternité prévus par la CCT». La nouvelle réglementation est une obligation (dépendant des possibilités de l'entreprise), tandis que l'article 18.2 al. 5 n'est qu'une recommandation. **Il est clair que la disposition de l'article 26 al. 2 prévaut et qu'un congé parental supplémentaire ne doit pas forcément se limiter à 4 semaines.**

Syna est le moteur de l'initiative populaire «Pour un congé de paternité raisonnable» qui exige un congé de paternité payé de 4 semaines pour tous les pères. Le financement serait paritaire et solidaire. Cela signifie que la moitié serait prise en charge par les travailleurs et travailleuses, et l'autre moitié par les employeurs, par prélèvement sur les salaires pour les allocations pour perte de gain (APG). Toute la population active y contribuerait, comme c'est le cas aujourd'hui par exemple pour l'AVS ou l'assurance maternité. Le taux de compensation salariale serait de 80%. Étant donné la diminution constante des indemnités versées pour les jours de service militaire, le pot se remplit progressivement; et de ce fait, le financement des congés de paternité ne poserait aucun problème. Plus tard, les congés seraient payés à raison de 0,055 % chacun pour l'employeur et le travailleur, ce qui équivaut en moyenne à environ une tasse de café par mois. **Si l'initiative était acceptée, les PME pourraient se permettre elles-aussi un congé de paternité pour leurs travailleurs, et pas seulement les entreprises financièrement puissantes. Cela est plus équitable. Même les réglementations de la nouvelle CCT MEM seraient largement devancées.**

Plus d'informations sur l'initiative pour un congé paternité raisonnable ici: [Arguments en faveur de l'initiative](#)

Afin de promouvoir la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée, on exige désormais de l'employeur qu'il **soutienne les parents dans l'organisation de la garde des enfants en dehors de la famille**. Ce soutien peut varier selon les possibilités de l'entreprise, que ce soit en termes de temps (adaptation des horaires de travail) ou financiers (participation aux frais de garde etc.). Ceci comprend également un soutien des efforts visant à obtenir des places de crèche, la promotion ou la mise en place de crèches etc.

Pour beaucoup de gens, une absence prolongée du travail – que ce soit pour du repos, des vacances plus longues en famille ou même une réorientation professionnelle – peut s'avérer très motivante ou peut même prévenir le burnout. Désormais, la CCT prévoit explicitement la possibilité de «congrés exceptionnels». En fonction de leurs possibilités, les entreprises sont obligées d'accorder des **congrés / congrés sabbatiques non payés** en réglant individuellement les questions d'assurance ainsi que les modalités de retour.

Le fait d'acquérir des **jours de vacances supplémentaires** permet de mieux organiser la garde des enfants pendant les vacances scolaires. Dans la plupart des cas, les vacances dont disposent les parents qui travaillent ne suffisent pas pour couvrir entièrement les vacances scolaires. L'acquisition de jours de vacances supplémentaires peut atténuer les difficultés de garde. Ces jours supplémentaires ne sont pas payés, mais généralement déduits du salaire ou imputés à celui-ci.

Quelle est la différence entre congé non payé et acquisition de jours de vacances supplémentaires? La différence entre vacances non payées et vacances rachetées est que les vacances non payées sont généralement plus longues et sont demandées et touchées en un seul bloc. Le rachat de vacances – limité, selon la CCT, à la période des vacances scolaires – vise par contre plutôt des jours de congé individuels, afin que les travailleurs puissent réagir avec souplesse aux exigences privées spontanées en matière de prise en charge des enfants.

Toutes les entreprises MEM n'ont pas la même structure ni la même culture d'entreprise et/ou ne disposent pas de ressources suffisantes pour mettre en œuvre toutes les mesures prévues par l'article 26. Certaines mesures peuvent mener au succès dans une entreprise et être inefficaces dans une autre. C'est pourquoi l'article 26 prévoit que les employeurs «**évaluent**» d'abord la compatibilité des mesures dans leur entreprise. Finalement, l'obligation d'introduire les mesures appropriées est assumée «**en fonction de leurs possibilités**».

Si les mesures adoptées sont nulles ou insuffisantes, l'employeur doit justifier de façon compréhensible d'avoir consciencieusement évalué au moins les mesures dont à l'article 26 ainsi que les raisons em-

pêchant de les introduire. Ce n'est cependant pas suffisant d'affirmer qu'on a «vérifié» les mesures et que les possibilités de l'entreprise ne permettent pas certaines mesures. **L'employeur doit exposer les raisons spécifiques pour lesquelles certaines mesures ne sont pas adaptées ou dépassent les possibilités de l'entreprise.**

Passerelle MEM 4.0

Texte de la CCT

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

- nouveau** ¹ Les parties contractantes prévoient la mise en place de structures et d'instruments appropriés pour l'orientation et la formation des travailleuses et des travailleurs, afin de compléter les possibilités de formation initiale et continue existantes, pour que les compétences et de ce fait l'employabilité du personnel des entreprises affiliées à l'ASM répondent à l'évolution des besoins des professions MEM. En particulier, de par la numérisation croissante, les travailleuses et les travailleurs se trouvent face à d'énormes défis professionnels. La MEM-Passerelle 4.0 a pour objectif d'ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles pour les personnes concernées. De cette façon, elle contribue de manière importante à garantir aux entreprises affiliées à l'ASM du personnel suffisant disposant des qualifications nécessaires.
- nouveau** ² La reconversion envisagée donne aux adultes ayant achevé une formation la possibilité de suivre une deuxième formation dans un domaine professionnel nouveau ou fortement changé. Elle doit être accessible aux personnes de tout âge et des deux sexes, en particulier celles jusque-là actives en dehors de la branche MEM.
- nouveau** ³ La reconversion s'inspire du système dual de formation professionnelle suisse et conduit à un diplôme formel au niveau de formation professionnelle, formation professionnelle supérieure ou haute école spécialisée. Les mesures concrètes tiennent dûment compte de la position de départ individuelle des salariés en reconversion et des besoins de leurs employeurs.
- nouveau** ⁴ Les personnes en reconversion et l'entreprise offrant ces postes de reconversion concluent un contrat de formation basé sur le contrat d'apprentissage pour la formation professionnelle initiale. La personne réorientée et l'entreprise envisagent de convertir le contrat de formation en un contrat de travail.
- nouveau** ⁵ Les parties contractantes constituent une commission paritaire MEM-Passerelle 4.0 chargée de développer les structures et les instruments nécessaires en collaboration avec les autorités et les partenaires du réseau au niveau fédéral et cantonal. Ces

structures doivent assurer une mise en œuvre rapide, flexible, non bureaucratique et efficace dans la phase pilote et au sein des entreprises.

- nouveau 6** Pour le développement du modèle de reconversion et la mise en œuvre des projets pilotes, des fonds provenant du fonds des contributions de formation continue sont aussi disponibles conformément à l'article 5 CCT. La commission paritaire MEM-Passerelle 4.0 s'efforce également d'obtenir des fonds supplémentaires de la Confédération, des Cantons et des Communes qui financeront à la fois l'organisation et le fonctionnement de ce modèle de deuxième formation (participation aux coûts directs de formation ou d'examen, participation à la perte de salaire, etc.).

Commentaire

- 1** La **Passerelle MEM 4.0** se base sur des revendications dans le domaine de la formation (telles que les bilans réguliers, l'orientation professionnelle, les fonds de formation nationaux) apportées par Syna aux négociations et sur le concept de reconversion de Swissmem. Mais en quoi consiste exactement la Passerelle MEM 4.0?

À travers la numérisation, des professions disparaissent, d'autres changent énormément et des métiers totalement nouveaux apparaissent. La formation est donc essentielle: c'est le seul moyen pour que les travailleurs aient de réelles chances d'acquérir des aptitudes et des compétences qui seront recherchées aussi à l'avenir. C'est là qu'intervient la Passerelle MEM 4.0: **elle doit permettre aux travailleurs de s'attaquer plus facilement à une deuxième formation, afin qu'ils sauvegardent leur place dans le monde du travail de demain.**

Les partenaires sociaux de la CCT MEM estiment que dans les années à venir, au fur et à mesure que la technologie évoluera, pour un nombre de plus en plus important de métiers spécialisés de l'industrie MEM les qualifications actuelles ne sauront plus répondre aux nouvelles exigences, ou la demande pour ces professions diminuera considérablement. Les formations et les perfectionnements dans la profession acquise ne suffiront plus pour combler toutes les lacunes; il faudra également des reconversions.

La Passerelle MEM 4.0 prend son essor tout d'abord comme un projet pilote et est initialement ouverte à tous les travailleurs ayant achevé une formation de base. **Les partenaires sociaux de la CCT MEM prévoient la mise en œuvre de structures et d'instruments appropriés pour l'orientation et la formation des travailleurs.** Syna est persuadé que la Passerelle-MEM 4.0 apportera une contribution importante en aidant les travailleurs à faire face aux défis de

la numérisation et en leur assurant un avenir prospère.

- 2 La Passerelle MEM 4.0 est ouverte aux personnes de tout âge et des deux sexes **ayant achevé une première formation**, en particulier celles jusque-là actives en dehors de la branche MEM. Cela devra faciliter l'entrée dans l'industrie MEM, ce qui devrait atténuer la pénurie de personnel qualifié. Selon l'article 15.2 al. 5, les travailleurs sont considérés comme «qualifiés» – et perçoivent par conséquent un salaire plus élevé – s'ils exercent une fonction pré-supposant une formation professionnelle de trois ans, indépendamment d'un diplôme formel. Syna estime que cela devrait s'appliquer également à l'accès à la Passerelle MEM 4.0: un diplôme formel n'est pas nécessaire du moment où le travailleur exerce une fonction «qualifiée».
- 3 La Passerelle MEM 4.0 ne veut pas réinventer la roue, mais s'inspire du système dual de formation professionnelle suisse très performant. Le système dual se caractérise par la combinaison d'une formation théorique à l'école et d'un apprentissage pratique sur le lieu de travail. La Passerelle MEM 4.0 suit ce principe: dès le début, les personnes à reconverter sont affectées à l'entreprise cible et peuvent ainsi acquérir rapidement une expérience pratique. **La reconversion des adultes vise l'achèvement d'une deuxième formation intégrale avec obtention d'un diplôme formel** (certificat fédéral de capacité CFC, examen professionnel et examen professionnel supérieur, école supérieure HE ou haute école spécialisée HES).

Il faut tenir dûment compte de la **position de départ individuelle** des travailleurs qui suivront une reconversion. Pour ce faire, il faut tout d'abord un **bilan personnel approfondi** afin d'**attester et valider les compétences déjà existantes**. Cela permet d'obtenir un raccourcissement maximal du temps de reconversion effectif. Ces reconversions individuelles sur mesure et abrégées sont possibles grâce à **des informations, des conseils et un accompagnement du processus** détaillés. L'objectif est d'avoir des cursus modulaires réduits. Selon le modèle de formation, les cours peuvent être dispensés par blocs ou le soir et/ou le samedi, combinés à un apprentissage en ligne et/ou à distance.

Pour réduire les **coûts de formation indirects (perte de salaire)**, l'accent est mis sur la reconnaissance d'un maximum de compétences acquises au préalable. Cela permet d'abréger considérablement les formations, ce qui diminue en conséquence la perte de salaire. Les partenaires sociaux ont également pour objectif de surmonter d'autres obstacles financiers en responsabilisant la Confédération, les Cantons et les Communes. **Comme but ultime, la Passerelle MEM 4.0 doit éviter que les finances constituent un obstacle majeur pour les personnes en reconversion.**

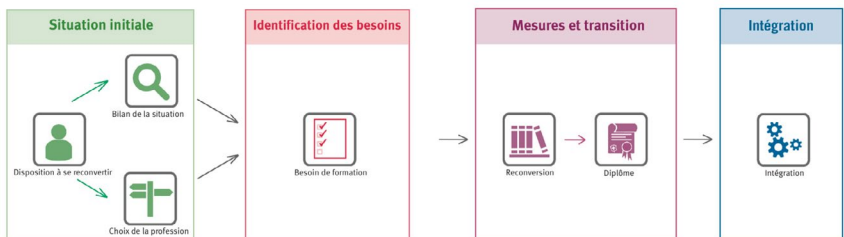
- 4 La reconversion débute avec un **contrat de formation** entre la personne

en reconversion et l'entreprise offrant le poste de reconversion. Cette étape vient après l'information, les conseils et le bilan personnel, au cours duquel on évalue et définit l'attestation et la validation des compétences existantes, les besoins en formation, le financement ainsi que le parcours de formation individuel. Le contrat de formation, qui dérive du contrat d'apprentissage pour la formation professionnelle initiale, vise la sécurité – d'une part pour les salariés, qui pourront compter sur une embauche successive, d'autre part pour les employeurs, qui voient leur investissement assuré dans leur futur spécialiste.

5 Les partenaires sociaux instituent un organe (**commission paritaire**) chargé de superviser le projet «Passerelle MEM 4.0» et développer les instruments et les structures nécessaires avec les autorités et les partenaires du réseau au niveau fédéral et cantonal. Cela est nécessaire, car la mise en place de formations modulaires et abrégées et des diplômes respectifs ne peut être pleinement reconnue sur le plan formel qu'avec le soutien des autorités préposées. De plus, un soutien de la part de la Confédération, des cantons et des communes est nécessaire pour réduire au maximum les obstacles financiers pour les travailleurs (voir al. 6).

6 Pour mettre en place les structures de la Passerelle MEM 4.0 et réaliser les projets pilotes, les partenaires sociaux ont convenu de la possibilité de puiser aussi dans le **fonds pour l'administration des contributions de formation continue** selon l'article 5. Ce fonds est alimenté à la fois par les travailleurs et les employeurs, de sorte que tout le monde participe à ce projet commun. Par contre, aucun moyen n'est puisé du fonds des contributions de solidarité, ce fonds étant alimenté uniquement par les travailleurs. Comme déjà mentionné, les partenaires sociaux de l'industrie MEM estiment que le secteur public devrait aussi participer au financement – surtout en ce qui concerne la période transitoire comportant une perte de salaire.

En résumant, la Passerelle MEM 4.0 prévoit les étapes de processus suivantes, du moins en ce qui est des premiers projets pilotes:



Conditions-cadres & exigences

Financement, acceptation des modèles etc.

Formation des RT/RP

Texte de la CCT

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

modifié 1 Les parties contractantes gèrent **une** communauté de travail paritaire pour la formation des représentantes et des représentants des travailleurs des entreprises affiliées à l'ASM (**AAA**), dont les cours et manifestations s'adressent à tous les représentantes et représentants des travailleurs ayant droit à un congé de formation selon l'article 38.7 al. 1.

[...]

modifié 3 Dans la mesure où **la communauté de travail** ne **peut** pas couvrir **ses** dépenses par **ses** propres recettes, **elle reçoit** des subventions du fonds des contributions de solidarité.

modifié 4 **La communauté de travail est dirigée par un comité paritaire; son secrétariat est géré** par l'ASM moyennant une modique contribution forfaitaire.

Commentaire

Tous les partenaires sociaux assureront désormais conjointement la formation des représentant-e-s des travailleurs (RT, ou représentation du personnel RP) par le biais de ce qu'on appelle des «**cours AAA**». À l'avenir, Syna pourra donc influencer la manière dont les cours RT sont tenus et par qui. **Cela garantit que les représentants des RT soient formés de manière plus «équilibrée» et que les différents aspects leur soient transmis par tous les partenaires sociaux.**

Dérogations aux conditions conventionnelles de travail («article de crise»)

Texte de la CCT

Art. 57.2 Procédure

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

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

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

- modifié** **2** La représentation des travailleurs peut débattre dans tous les cas **et en toute confidentialité** de cette demande avec des représentants des associations de travailleurs ou faire appel immédiatement aux parties contractantes selon l'article 10.5 de la CCT, à l'exclusion de l'arbitrage. Là où il n'existe pas de représentation des travailleurs, le recours aux parties peut être demandé par la majorité des travailleuses et des travailleurs concernés.

- modifié** **3** L'accord de dérogation **est** conclu dans l'entreprise entre la direction et la représentation des travailleurs **pour la première fois** pour 15 mois au plus. **Ensuite, il pourra être prorogé une dernière fois entre la direction et la représentation des travailleurs pour une période de 9 mois au plus. La durée de l'accord de dérogation ne peut excéder 24 mois au total. Si aucun accord n'est trouvé, la CCT reste applicable.**

nouveau 4 Le genre, la durée, le volume et les modalités, ainsi que d'éventuelles compensations de la dérogation seront fixes dans un accord de dérogation écrit entre la direction et la représentation des travailleurs. Là où il n'existe pas de représentation des travailleurs, l'accord écrit de la majorité des travailleuses et des travailleurs concernés est nécessaire. L'ASM informe dans les meilleurs délais les parties contractantes sur de tels accords de dérogation, en indiquant les éléments suivants:

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

Commentaire

En ce qui concerne l'article dit «de crise», Syna a réussi à obtenir des améliorations sur le plan de la transparence et du flux des informations, augmentant ainsi la protection contre une application abusive.

1 Après la levée du taux de change minimal entre l'euro et le franc suisse, beaucoup d'entreprises ont appliqué l'«article crise». Nombre d'entre elles ont simplement essayé de transférer le risque d'entreprise sur les employés sans que la situation économique le justifie. Afin d'empêcher qu'en regardant de plus près on ne découvre l'inutilité de cette mesure, on soumettait aux représentations des travailleurs (RT) des accords visant à augmenter les horaires de travail avec des délais d'acceptation particulièrement brefs, ce qui mettait les RT sous une énorme pression et ne leur permettait pas de se faire une idée précise de la situation. **Avec la nouvelle CCT, Syna a mis un terme à ces pratiques : désormais, entre la remise de la demande écrite de la direction pour une augmentation de la durée du travail et la conclusion de l'accord de dérogation, un délai d'au moins deux semaines doit être respecté.**

Ces deux semaines sont considérées comme un délai minimum et non absolu, c'est-à-dire que **l'accord ne doit pas nécessairement être conclu dans ces deux semaines**. Syna conseille aux RT d'insister dès le début sur une période plus longue, selon l'étendue des documents à étudier, l'intégralité de la docu-

mentation requise et nécessaire et la complexité de la question. Comme il ne s'agit que d'un délai minimum, cela est tout à fait légitime.

2 Grâce à Syna, dans la nouvelle CCT la période maximale d'augmentation des heures travaillées a été réduite de 30 à 24 mois. Désormais, une prorogation peut être convenue entre la direction et la RT sans que l'agrément des partenaires sociaux soit nécessaire. **Cependant, les représentants des travailleurs ont toujours le droit de faire appel à tout moment à Syna ou à d'autres partenaires sociaux et de les amener à la table des négociations.** Ce droit est reconnu explicitement aux RT par l'article 57.2 al. 2. Les parties contractantes engagées sont tenues à la confidentialité tout au long de la procédure.

3 Comme déjà mentionné, les horaires de travail peuvent être augmentés pour une **durée maximale de 24 mois**. Comme dans la CCT précédente, l'augmentation du temps de travail peut être décidée entre l'entreprise et la RT dans un premier temps pour une durée maximale de 15 mois. Par contre, il pourra désormais être **prorogé** une dernière fois entre la direction et la représentation des travailleurs **pour une période de 9 mois au plus au lieu de 15**. Autre nouveauté: **par la suite, toute extension est exclue**, ce qui était encore possible selon la précédente CCT. Là aussi, une restriction supplémentaire de l'«article de crise» a été possible grâce à Syna.

Comme indiqué, une éventuelle extension de l'accord de dérogation est désormais possible entre la direction et la RT sans l'accord explicite des partenaires sociaux. Toutefois, Syna recommande aux représentants des travailleurs de consulter Syna ou d'autres partenaires sociaux dès l'introduction des mesures mais aussi en cas de demande de prorogation.

Bien entendu, les représentations du personnel ont le droit, à tout moment, de refuser de conclure ou de renouveler un accord de dérogation. La CCT indique implicitement ce droit en déclarant que *«si aucun accord n'est trouvé, la CCT reste applicable»*.

4 Comme jusqu'à présent, l'accord de dérogation doit être conclu **par écrit** entre l'entreprise et la RT précisant le genre, la durée, les modalités et les compensations éventuelles. En l'absence d'une RT, l'accord écrit de la majorité des travailleurs concernés est nécessaire.

Pendant la crise du franc fort, certaines entreprises ont appliqué inutilement l'«article de crise». Par des délais trop brefs, des documents incomplets etc. on a mis les représentations des travailleurs sous une énorme pression dans le but de passer en force des accords. Dans certains cas, les RT ont été contraintes de s'abstenir de toute information aux syndicats. Ainsi, les partenaires sociaux

des salariés n'étaient en partie pas au courant de l'application de l'«article de crise» et n'ont pas été en mesure d'aider les RT et d'intervenir à temps.

Afin de contrecarrer ce genre d'agissement, Syna a réussi à faire en sorte que tout accord de dérogation soit porté à la connaissance de tous les partenaires sociaux rapidement et en détail. Cela permet à Syna d'assister les RT et, si nécessaire, d'intervenir. Les entreprises ne peuvent donc plus profiter «en cachette» de l'«article de crise». Cela empêche les abus. Les points à indiquer impérativement sont indiqués dans le tableau à l'article 57.2 al. 4.

Texte de la CCT

Art. 57.3 Dispositions communes

[...]

nouveau 4 Les membres de la représentation des travailleurs qui ont rejeté une demande d'application de l'article 57 CCT ou, si prévu par l'accord de dérogation, ont révoqué l'accord ne peuvent subir aucun préjudice à la suite du rejet ou de la révocation; l'article 38.5 CCT est applicable.

Commentaire

4 **La RT est désormais mieux protégée dans le contexte de l'«article de crise».** Si la RT rejette une demande d'application de l'article 57 ou révoque un accord de dérogation, ses représentants ne peuvent de ce fait subir aucun préjudice. On renvoie explicitement aux dispositions de protection applicables aux membres des représentations des travailleurs et des conseils de fondation dont à l'article 38.5.

Un accord de dérogation peut être révoqué par la RT si cela est prévu par l'accord. Syna recommande vivement aux RT d'inclure dans l'accord une telle disposition de révocation. Selon l'évolution du contexte économique (comme une reprise du taux de change etc.), l'impact des mesures sur l'entreprise etc., il doit être possible d'annuler cette mesure. Bien entendu, Syna est à la disposition des RT pour les aider à formuler une telle clause de révocation.

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

Texte de la CCT

Art. 1 Préambule

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

Art. 2 Champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et peuvent fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail et de compensation ainsi que les horaires pendant lesquels ils sont joignables (au moins la moitié déterminés librement). Il s'agit notamment d'employés assumant un nombre important de tâches de direction et/ou d'employés dont le travail découle pour l'essentiel d'objectifs définis en commun et qui sont largement responsables de l'organisation et de l'exécution de leurs activités. Sont exclus de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail les travailleuses et les travailleurs qui effectuent un travail par équipe ou sont soumis à des horaires de travail fixes.
- touchent un salaire annuel brut dépassant CHF 120 000 ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel, congé non payé, etc. Le salaire annuel brut est calculé à partir du salaire déterminant soumis à l'AVS de l'année précédente.
- sur une base volontaire, ont convenu individuellement par écrit avec l'employeur de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail (ci-après «déclaration de renonciation»).

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

Art. 5 Révocation de la déclaration de renonciation

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

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

Le fait de ne pas signer ou de révoquer la déclaration de renonciation ne devra en aucune manière porter préjudice aux travailleuses et aux travailleurs concer-

nés, comme par exemple le fait de ne pas pouvoir être pris en compte pour une promotion ou être licencié.

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

Art. 6 Droits et obligations des travailleuses et des travailleurs

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

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

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

Art. 7 Droits et obligations de l'entreprise

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

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

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

Au moins une fois par an, l'employeur mène avec chaque travailleuse et travailleur relevant du champ d'application de l'annexe REDT un entretien individuel. Cet entretien porte sur les conséquences d'une renonciation à l'enregistrement de

la durée du travail, notamment en ce qui concerne le volume de travail, le travail supplémentaire, les facteurs de stress, etc. L'entretien devra être consigné par écrit sous forme standardisée. Par ailleurs, il les rend attentifs sur le fait que les autres dispositions de la LTr et de ses ordonnances ainsi que toute autre réglementation légale en matière de protection de la santé, comme par exemple les pauses quotidiennes, la durée maximale du travail hebdomadaire, etc., sont toujours applicables. La/le responsable hiérarchique est tenu(e), si nécessaire, de discuter et de mettre en place des mesures adaptées avec la travailleuse ou le travailleur.

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

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

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

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

Art. 8 Collaboration

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

En tant que partenaires contractuels, les associations de travailleurs et l'ASM sont responsables conjointement de l'exécution et du contrôle de la présente annexe REDT. Les parties contractantes surveillent l'application de la présente annexe REDT et entretiennent des échanges réguliers sur les questions concernant l'enregistrement de la durée du travail, l'application et la protection de la santé.

À cette fin, ils se réunissent au moins une fois par an. Chaque partie contractante désigne jusqu'à deux responsables de l'exécution. Les droits de vote sont paritaires; chaque association de travailleurs dispose d'1 voix, l'ASM de 5.

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

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

Commentaire

Art. 1 Comme déjà mentionné dans les remarques concernant le champ d'application, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer dans la CCT MEM la possibilité de **renoncer à l'enregistrement de la durée du travail**. Il s'agit de l'application de l'**article 73a** de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) en vigueur depuis début 2016. Cet article repose sur un compromis entre les partenaires sociaux pour contrecarrer les maintes attaques politiques contre le droit du travail et ses dispositions sur la durée du travail et de protection – à savoir les motions Aeschi (UDC) et Portmann (PLR) et, actuellement, les interventions Keller-Sutter (PLR) et Graber (PDC).

Art. 2 Selon l'article 1 al. 2, la CCT MEM s'applique généralement à tous les salariés

au sens de la loi sur le travail. Seules les «fonctions dirigeantes élevées», qui ne sont pas soumises au droit du travail, seraient exclues du champ d'application de la CCT (voir art. 9 OLT 1). Il s'agit notamment de «quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise». Cela concerne généralement un nombre très limité de cadres de l'entreprise, notamment les membres du conseil d'administration et d'autres fonctions dirigeantes similaires. Ainsi, les «cadres» sont loin d'être tous exclus automatiquement de la CCT MEM.

La CCT MEM laisse aux entreprises le soin de régler dans quelle mesure les cadres retombant dans le champ d'application de la loi sur le travail – indiqués dans la CCT MEM par «employés supérieurs» – doivent être soumis à la CCT MEM. De fait, si une entreprise a stipulé en interne que la CCT MEM ne s'applique pas aux «employés supérieurs», aucune nouvelle réglementation sur le renoncement à l'enregistrement de la durée du travail ne s'appliquerait pas non plus. Pour cette raison, par le **nouvel article 1 al. 2^{bis}** et l'**article 2 Annexe 1** les partenaires sociaux ont stipulé sans ambiguïté que les réglementations convenues – et, par conséquent, la **nouvelle annexe 1 «Renoncement à l'enregistrement de la durée du travail» (REDT)** – s'appliqueraient également dans ces cas. **L'annexe 1 peut donc s'appliquer à tous les rapports de travail relevant du champ d'application de la loi sur le travail dans les entreprises soumises à la CCT.** Les salariés qui remplissent les conditions pour renoncer à l'enregistrement de la durée du travail ne doivent pas nécessairement appartenir à une organisation de travailleurs – même s'ils ne sont pas autrement soumis à la CCT.

Art. 3

Il est mentionné ici ce qui ne doit plus être documenté suite à une renonciation à l'enregistrement de la durée du travail. Il s'agit d'exceptions aux éléments à documenter selon l'article 73 OLT 1:

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

Il est important de savoir que les autres dispositions de la loi sur le travail (LTr) et de ses ordonnances continuent de s'appliquer sans préjudice (voir art. 6 al. 1 Annexe 1).

- Art. 4** Les travailleurs et travailleuses peuvent renoncer à l'enregistrement de la durée du travail seulement à condition qu'ils...
- décident volontairement d'y renoncer; il faut convenir individuellement par écrit avec l'employeur de renoncer à l'enregistrement (**déclaration de renonciation**)
 - disposent d'une **grande autonomie** dans l'organisation de leur travail (détermination du contenu du travail); il s'agit notamment d'employés assumant un nombre important de tâches de direction dont les objectifs de travail sont définis en commun et qui sont largement responsables de l'organisation et de l'exécution de leurs activités
 - peuvent **fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail** (libre détermination d'au moins 50% des horaires de travail et de compensation et des horaires pendant lesquels ils sont joignables); par conséquent, sont exclus de la renonciation à l'enregistrement les travailleurs soumis à des horaires de travail fixes ou qui effectuent un travail par équipe
 - touchent un **salaire annuel brut dépassant 120 000 francs** ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel, congé non payé, etc.; le salaire annuel brut est calculé à partir du salaire déterminant soumis à l'AVS de l'année précédente.

La limite de revenus de 120 000 francs est liée au montant maximum du gain assuré actuellement par la LPP, soit 148 200 francs (au 01.01.2016). Si cette limite supérieure devait être augmentée, la limite de revenu de 120 000 francs serait augmentée en proportion.

- Art. 5** **Naturellement, une déclaration de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail peut être à nouveau révoquée.** Il suffit un préavis d'un mois. La déclaration de renonciation peut être révoquée en tout temps – en respectant ledit préavis. «Pour la fin d'un mois» n'est donc pas nécessaire.

Si les conditions énoncées à l'article 4 Annexe 1 ne sont plus remplies, la déclaration de renonciation ainsi que la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail expirent automatiquement pour le mois suivant. Si, par exemple, à partir du mois de mars un employé travaille à nouveau selon des horaires fixes, l'obligation d'enregistrer la durée du travail s'applique à nouveau à compter de début avril.

Le fait de ne pas signer ou de révoquer la déclaration de renonciation ne doit en aucune manière porter préjudice aux travailleurs, comme par exemple le fait de ne pas pouvoir être pris en compte pour une promotion ou être licencié. **Les travailleurs concernés estimant avoir tout de même subi des préjudices peuvent s'adresser aux organisations de travailleurs de la CCT (voir art. 8 al. 3 Annexe 1).**

Comme mentionné précédemment, les dispositions de la loi sur le travail continuent de s'appliquer malgré la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail. Puisque le salarié ne documente plus ses heures de travail, l'employeur ne peut assurer le respect des dispositions légales telles que la durée maximale du travail, les pauses ou les périodes de repos que de façon limitée. Il relève donc de la responsabilité de l'employé qui a renoncé à l'enregistrement de se conformer à la loi sur le travail. Pour cette raison, **conformément à l'art. 5 al. 4 Annexe 1, les travailleurs concernés peuvent expressément continuer à enregistrer leurs heures de travail.**

Art. 6 Comme mentionné plus haut, les autres dispositions de la loi sur le travail et de ses ordonnances continuent de s'appliquer sans préjudice. **Ainsi, les employés qui n'enregistrent plus la durée du travail doivent également respecter les dispositions en matière de protection de la santé de la LTr.** Les limites du travail supplémentaire (45 heures par semaine, 170 heures par année civile), les périodes de repos et les pauses demeurent applicables et doivent être respectés, même s'ils ne sont plus documentés. **Par conséquent, Syna recommande à tous les employés d'enregistrer leurs heures de travail malgré une éventuelle renonciation à l'enregistrement de la durée du travail, ce qui est expressément autorisé par l'article 5 al. 4 Annexe 1.**

Les dépassements de la durée maximale du travail hebdomadaire ainsi que l'accumulation d'heures supplémentaires non compensées doivent être notifiés rapidement au responsable hiérarchique. Cependant, cela n'est possible que si les employés qui ont renoncé à enregistrer la durée du travail notent quand même leurs horaires de travail.

Art. 7 L'article 7 prévoit l'**obligation pour les entreprises affiliées à l'ASM de déclarer** chaque année le nombre de travailleurs renonçant à l'enregistrement de la durée du travail, le nombre total d'employés et le pourcentage des travailleurs concernés par rapport au personnel total. L'ASM transmet ces informations aux organisations de travailleurs afin que les partenaires sociaux puissent assurer l'exécution et le contrôle de l'annexe 1.

De plus, **au moins une fois par an l'employeur doit mener avec chaque travailleur relevant du champ d'application de l'annexe 1 un entretien individuel portant sur le volume de travail, la charge de travail supplémentaire, les facteurs de stress, etc. qui doit être consigné par écrit sous forme standardisée.** Par ailleurs, dans le cadre de ces entretiens, les entreprises doivent rendre attentifs les employés concernés sur le fait que les autres dispositions de la législation sur le travail sont toujours applicables.

Les entreprises s'engagent à adopter d'autres mesures de protection de la santé et favorisant le respect des temps de repos et des pauses définis par

la loi, telles que:

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

L'article 73a OLT 1 oblige l'employeur à mettre à la disposition de son personnel un **service d'information et de conseil compétent, interne et/ou externe, pour répondre à toute question concernant la durée du travail et les risques psychosociaux**. Les services de soutien doivent garantir que chaque requête soit traitée de façon strictement confidentielle, qu'aucune trace ne soit conservée dans le dossier personnel et qu'elle ne soit pas transmise dans la ligne hiérarchique ou réutilisée à d'autres fins.

Souvent, les entreprises indiquent comme service d'information et de conseil tout simplement leur service des ressources humaines, ce qui est un choix malencontreux. Les employés qui se sentent mal à l'aise vis-à-vis de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail éprouvent souvent des difficultés à le signaler à un service interne, même s'il est tenu au respect de la confidentialité conformément à l'annexe 1. **Syna exige par conséquent des entreprises qu'elles fournissent également au moins un service d'accueil externe**. Cela peut aussi inclure les associations de travailleurs de la CCT.

Art. 8

Les partenaires sociaux MEM sont responsables conjointement **de l'exécution et du contrôle** de l'annexe 1. Tout indice de violation grave ou systématique de l'annexe 1 doit être signalé aux parties contractantes – par les employés concernés, mais bien sûr aussi par les représentations des travailleurs.

Enfin, l'exécution oblige également les entreprises à **tenir à la disposition des autorités de surveillance (inspections cantonales du travail) les pièces suivantes:**

- la convention collective de travail (CCT MEM) ainsi que l'annexe 1 (REDT)
- tous les accords de renonciation individuels
- le registre des travailleurs ayant renoncé à l'enregistrement de la durée du travail
- la confirmation qu'ils touchent ou dépassent le salaire annuel brut de 120 000 francs.

Annexe 2 : établissement d'attestations CCT

Texte de la CCT

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

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

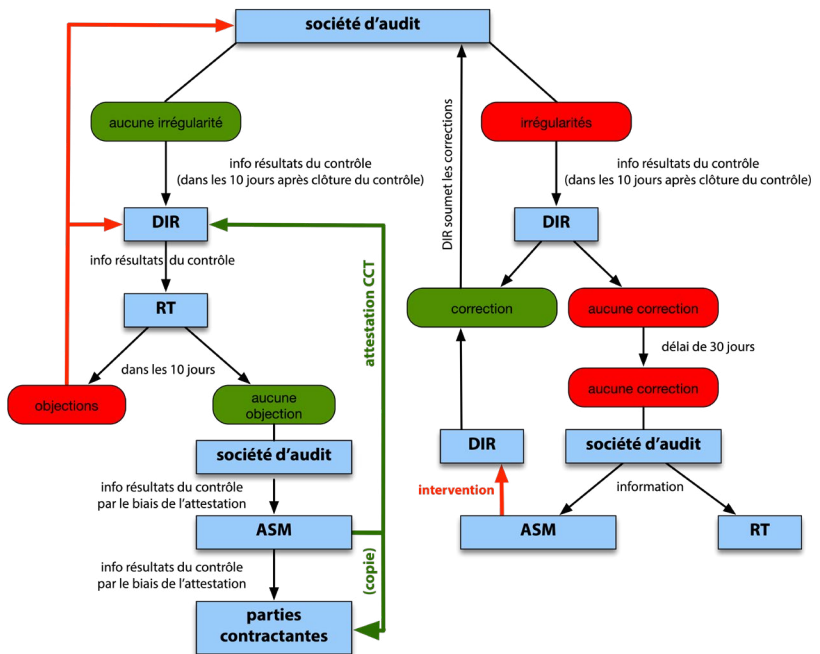
Si la société d'audit indépendante décèle des irrégularités, la direction engage les corrections nécessaires et les soumet ensuite à la société d'audit indépendante. Si la direction ne procède pas aux corrections nécessaires, la société d'audit indépendante fixe un délai supplémentaire de 30 jours. Si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

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

Commentaire

Dans les **marchés publics**, l'adjudicateur «*n'adjuge le marché qu'à un soumissionnaire observant les **dispositions relatives à la protection des travailleurs et les conditions de travail** et garantissant à ses salariés **l'égalité de traitement entre femmes et hommes, sur le plan salarial**, pour les prestations fournies en Suisse*» (loi fédérale et ordonnance sur les marchés publics, art. 8 LMP et art. 6 et 7 OMP). **Donc, si une entreprise souhaite s'adjudger en Suisse un appel d'offres public, elle doit garantir le respect des dispositions de protection des travailleurs ainsi que les conditions de travail habituelles dans la région et dans la profession. En ce qui concerne l'industrie MEM, la CCT MEM constitue le cadre de référence à respecter si une entreprise MEM souhaite obtenir un mandat des pouvoirs publics.**

Dans le domaine de la CCT MEM, cela signifie que les partenaires sociaux MEM fournissent aux acheteurs publics des informations sur le respect de la CCT MEM. La procédure à suivre est décrite à l'annexe 2 et peut être schématisée comme suit:



- L'entreprise affiliée à l'ASM charge une société d'audit indépendante de **vérifier le respect des salaires minimums** selon la CCT (voir le commentaire à l'art. 15.2).
- Les résultats sont communiqués à la direction dans les 10 jours qui suivent la clôture du contrôle.
- Si aucune irrégularité n'a été décelée, la représentation des travailleurs (RT) est informée du résultat du contrôle.
- Si la RT ne soulève **aucune objection** dans les 10 jours, les résultats du contrôle sont communiqués à l'ASM par le biais de l'attestation prévue à cet effet et cette dernière informe les parties contractantes.
- Par la suite, l'ASM établit l'**attestation CCT** au nom des parties contractantes à l'attention de la direction (voir le modèle plus haut à l'art. 15.2).
- Si la société d'audit indépendante décèle des irrégularités:
 - la direction engage les corrections nécessaires et les soumet ensuite à la société d'audit indépendante. La procédure se poursuit avec une communication à la RT.
 - Si la direction ne procède pas aux corrections nécessaires, la société d'audit indépendante fixe un délai supplémentaire de 30 jours pour remédier aux irrégularités.
 - Si la direction procède aux corrections nécessaires et les justifie à la société d'audit indépendante dans les délais, la procédure se poursuit avec la communication à la RT.
 - Si les corrections ne sont pas effectuées au cours dudit délai supplémentaire, la société d'audit indépendante en informe l'ASM, qui s'engage à agir auprès de l'entreprise jusqu'à ce qu'il soit remédié aux irrégularités. Cela étant fait, la procédure se poursuit avec la communication à la RT.

Un contrôle des salaires minimums effectué par une société d'audit indépendante lors duquel aucune irrégularité n'a été détectée est valable pendant 12 mois. Pendant cette période, l'entreprise peut en tout temps demander d'autres attestations CCT.

Syna – le syndicat
Römerstrasse 7
4600 Olten
Tél. 044 279 71 71
info@syna.ch
www.syna.ch

