

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CONCLUE ENTRE

MPS Micro Precision Systems

et

le syndicat Unia

CCT du 1er janvier 2016

TABLE DES MATIERES

Articles	Pages
1.1 – 1.14 Convention collective de travail mps-Unia Modalités	5 – 8

ACCORDS

2.1 – 2.3 Fondation commission paritaire mps-Unia	11– 15
3.1 – 3.3 Participation des travailleurs à la Commission de négociations	19
4.1 – 4.9 Commission d'entreprise et délégué syndical ...	21 – 27
5.1 – 5.4 Santé et sécurité au travail	29
6.1 – 6.5 Protection des données	30
7.1 – 7.3 Intégration des handicapés	31
8.1 – 8.11 Politique de l'emploi	33 – 36
9.1 – 9.7 Conditions de travail	37 – 40
10.1 – 10.3 Durée du travail	41
11.1 – 11. 4 Aménagement du temps de travail	43
12.1 – 12.7 Retraite modulée	45
13.1 – 13.2 Salaires effectifs et salaires minimaux	47 – 49
14.1 – 14.3 Egalité dans les rapports de travail	51
15.1 – 15.5 Compensation du renchérissement	53 – 54
16.1 – 16.4 Treizième mois de salaire	55
17.1 – 17.3 Allocations familiales	57
18.1 – 18.9 Vacances payées	59 – 61
19.1 – 19.5 Jours fériés payés	65 – 66
20.1 – 20.4 Service militaire suisse	67
21.1 – 21.3 Absences justifiées	69 – 70
22.1 – 22.6 Maladie et accident	71 – 75
23.1 – 23.3 Protection de la maternité et de la famille	77 – 81
24.1 – 24.4 Protection de la personnalité	83 – 84
25.1 – 25.4 Cours et congés de formation en législation sociale	85 – 86
26.1 – 26.3 Formation, recyclage et perfectionnement professionnels	87 – 88
27.1 – 27.7 Statut des apprentis	89 – 91
28.1 – 28.6 Statut des cadres	93 – 94

TABLE DES MATIERES PAR ORDRE ALPHABETIQUE

21.1 – 21.3	Absences justifiées
17.1 – 17.3	Allocations familiales
11.1 – 11.4	Aménagement du temps de travail
4.1 – 4.9	Commission d'entreprise et délégué syndical
15.1 – 15.5	Compensation du renchérissement
9.1 – 9.7	Conditions de travail
1.1 – 1.14	Convention collective de travail mps-Unia Modalités
25.1 – 25.4	Cours et congés de formation en législation sociale
10.1 – 10.3	Durée du travail
14.1 – 14.3	Egalité dans les rapports de travail
2.1 – 2.3	Fondation commission paritaire mps-Unia
26.1 – 26.2	Formation, recyclage et perfectionnement professionnels
7.1 – 7.3	Intégration des handicapés
19.1 – 19.5	Jours fériés payés
22.1 – 22.6	Maladie et accident
3.1 – 3.3	Participation des travailleurs à la Commission de négociations
8.1 – 8.11	Politique de l'emploi
6.1 – 6.5	Protection des données
23.1 – 23.3	Protection de la maternité et de la famille
24.1 – 24.4	Protection de la personnalité
12.1 – 12.7	Retraite modulée
13.1 – 13.2	Salaires effectifs et salaires minimaux
5.1 – 5.4	Santé et sécurité au travail
20.1 – 20.4	Service militaire Suisse
27.1 – 27.7	Statut des apprentis
28.1 – 28.6	Statut des cadres
16.1 – 16.4	Treizième mois de salaire
18.1 – 18.9	Vacances payées



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue entre

MPS Micro Precision Systems (MPS) Bienne

et son unité de Bonfol

et, d'autre part

Unia

et ses régions de Bienne et Transjurane,

il est convenu, pour assurer la continuité des relations fondées sur la bonne foi et établies par les conventions des 26 septembre 1960, 1^{er} octobre 1965, 1^{er} octobre 1970, 1^{er} janvier 1973, 1^{er} janvier 1982, 1^{er} janvier 1988, 1^{er} janvier 1992, 1^{er} janvier 1999, 1^{er} janvier 2002, 1^{er} janvier 2005 et du 1^{er} janvier 2008.

BUT

Art. 1.1 ¹ La présente convention collective de travail a pour but de régler les conditions de travail du personnel de l'entreprise mps, de maintenir la paix sociale et d'encourager la collaboration des parties signataires en vue de sauvegarder les intérêts communs.

² La notion de «travailleurs» s'applique tant au personnel féminin qu'au personnel masculin.

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1.2 ¹ La présente convention collective de travail s'applique au personnel affilié au syndicat Unia, occupé par l'usine mps de Bienne et par son unité de Bonfol, qu'il travaille en fabrique ou à domicile et quel que soit le mode de sa rémunération.

² L'entreprise gardant certains liens psychologiques avec l'industrie horlogère et microtechnique, les conditions de travail chez mps seront, dans la mesure où il n'y est pas dérogé, les mêmes que celles en vigueur dans ces industries.

PAIX SOCIALE

Art. 1.3 ¹Pour prévenir les conflits sociaux préjudiciables aux intérêts du pays et des populations concernées par la présente CCT, les parties contractantes s'engagent à s'abstenir, pendant la durée de la présente convention, de tout acte propre à troubler les bonnes relations entre employeurs et travailleurs.

² Elles s'engagent notamment à ne pas recourir au lock-out ou à la grève, sous quelque forme que ce soit.

³ Si néanmoins de tels conflits risquent d'éclater ou éclatent, les parties contractantes sont immédiatement saisies et s'emploient à les résoudre. Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont réservées.

Art. 1.4 ¹ Le travailleur doit pouvoir :

- résilier son contrat de travail conformément aux dispositions légales et aux clauses de son contrat;
- conclure un nouveau contrat de travail et changer de place librement et sans entraves.

² La liberté d'association est garantie au personnel, tant en Suisse que dans les filiales sises à l'étranger, au sens des conventions 87 et 98 de l'OIT concernant les libertés syndicales et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

³ Il ne pourra notamment être prise aucune mesure, sous quelque forme que ce soit, contre un travailleur du fait qu'il appartient au syndicat Unia.

Art. 1.5 Conformément au principe de l'égalité de chances entre hommes et femmes, l'offre d'emploi interne et externe et la possibilité d'y répondre ne doivent pas être liées au sexe.

Art. 1.6 Les questions relatives aux salaires font l'objet de règles particulières; accords 13, 14 et 15.

Art. 1.7 Les parties contractantes conviennent d'examiner en commun toutes les questions revêtant un caractère d'intérêt général pour les travailleurs occupés par mps.

Art. 1.8 Les cas spéciaux non prévus par la présente convention seront réglés dans le même esprit.

Art. 1.9 ¹ Les parties contractantes sont chacune en droit de réclamer pour l'entreprise mps et pour tous les travailleurs la bonne application de la présente convention.

² Le contrôle est institué conformément aux modalités suivantes:

- la direction de l'entreprise surveille l'application des dispositions de la convention;
- lorsque le syndicat Unia s'estime en droit de douter de l'application correcte des dispositions en vigueur, elle peut requérir de la direction l'exécution d'un contrôle.

Art. 1.10 ¹ Si, en cas d'événements de guerre ou de perturbations économiques graves, l'entreprise se trouve dans l'incapacité de respecter les obligations financières découlant pour elle des accords, elle en informe le syndicat Unia.

NOUVEAUX ACCORDS

Art. 1.11 ¹ Les parties contractantes peuvent convenir de certaines dérogations aux accords; les obligations légales impératives demeurent toutefois réservées.

² La convention de dérogation est passée par écrit; elle fixe de manière précise les dérogations admises et leurs durées.

CAS SPECIAUX

Art. 1.12 Les cas spéciaux non prévus par la présente convention seront réglés entre la direction de mps et le secrétaire Unia compétent.

PROCEDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

- Art. 1.13** Les différends pouvant surgir entre les parties sont soumis à la procédure suivante:
- a) Il sera fait appel au syndicat UNIA qui négociera avec la direction de mps.
 - b) Si les pourparlers n'aboutissent pas, le différend sera soumis au Tribunal d'arrondissement judiciaire II (Bienne Nidau), pour arbitrage.

DUREE DE LA CONVENTION

- Art. 1.14** ¹ La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2019.
- ² Si elle n'est pas dénoncée quatre mois avant son expiration, elle continuera pour une année et ainsi de suite.
- ³ Les parties ont en outre arrêté, pour faire partie intégrante de la convention ci-dessus, les accords et réglementations portant les no 2 à 28 ci-après.

Bienne et Berne, le 1^{er} janvier 2016

MPS Micro Precision Systems, Bienne

Nicola Thibaudeau

Marilena Di Renzo

Le syndicat Unia

Corrado Pardini

Pierluigi Fedele

Membre du comité directeur
Responsable du secteur Industrie

Membre du comité directeur
Responsable de l'horlogerie

Jesus Fernandez

Emilie Moeschler

Secrétaire régional
Région Bienne

Secrétaire régionale
Région Transjurane



2

**ACCORD SUR LA CREATION D'UNE
FONDATION CAPITAL-RETRAITE**

Art. 2.1 Reconnaissance des prestations syndicales

¹ En remplacement de la Fondation de prévoyance de l'industrie horlogère suisse, les parties signataires créent une «Fondation Commission paritaire mps-Unia» ci-après la «Fondation», alimentée par 0,8% mais au maximum Fr. 70 000.– de l'ensemble de la masse salariale par année civile.

² La masse salariale soumise à la cotisation patronale est composée de tous les salaires soumis à la cotisation SUVA, limités individuellement à un montant maximum annuel fixé par accord entre les parties contractantes.

La base de référence est donnée par la dernière liste produite par l'entreprise à la SUVA, antérieurement au 30 septembre de chaque année.

³ L'obligation de verser le 0,8% de la masse salariale est liée à la durée de la convention.

⁴ Les bonifications de l'employeur seront créditées à la «Fondation» par un versement annuel fait auprès de la Banque COOP S.A. à Berne. L'échéance du versement annuel est fixée au 30 septembre. L'employeur dispose de 30 jours pour effectuer le versement.

⁵ Au début de chaque année civile, une somme de Fr. 500.– prise dans la «Fondation» sera versée sur des comptes individuels et bloqués, établis au nom de chaque travailleur syndiqué. Ces comptes porteront intérêts.

⁶ Le remboursement a lieu au moment où le titulaire répond aux conditions contenues dans l'art. 2.3.2. lit. a) et ss.

⁷ La «Fondation» est gérée par un Conseil de Fondation de 6 membres, soit 3 représentants patronaux et 3 représentants du syndicat Unia.

Le siège de la «Fondation» est à Bâle, à la Banque COOP S.A.

Art. 2.2 Statuts de la FONDATION COMMISSION PARITAIRE mps / Unia

1 DENOMINATION

L'entreprise mps à Bienne et le syndicat Unia créent, avec effet immédiat, sous le nom de

COMMISSION PARITAIRE mps / Unia

une Fondation régie par les présents statuts et, subsidiairement, par les articles 80 ss du Code civil suisse.

2 DUREE

La durée de la Fondation est indéterminée. Les dispositions de l'art. 2.2.10. sont cependant réservées.

3 SIEGE

La Fondation a son siège à Bâle, dans les locaux de la Banque COOP S.A.

4 BUT

La Fondation a pour but principal de renforcer la prévoyance sociale des travailleurs syndiqués occupés dans l'entreprise.

Elle a pour but secondaire d'organiser et de financer, en tout ou partie, des actions en faveur des travailleurs en général, occupés chez mps (cours de formation professionnelle, par exemple) selon les principes suivants:

1. La Fondation consacre 10% de ses ressources annuelles à des actions de formation professionnelle continue.
2. Les actions de formation doivent concerner le domaine professionnel ou les langues utiles à la profession.
3. Les demandes peuvent émaner de la direction de mps ou du syndicat Unia.

4. Aucune des deux parties ne peut utiliser plus de 50% des fonds à disposition. Des actions de formation communes aux deux parties peuvent être envisagées.
5. La Fondation accorde un montant maximum de Fr. 1000.– par action de formation.
6. Les montants non distribués seront placés dans une réserve jusqu'à concurrence d'un montant équivalent à une attribution annuelle. Le surplus sera affecté au but principal de la Fondation, à savoir le renforcement de la prévoyance sociale des travailleurs syndiqués dans l'entreprise.
7. Le Conseil de Fondation se prononce une fois par année sur les demandes de financement pour des actions de formation. Ses décisions sont sans appel.

5 CAPITAL

Le capital de dotation est versé par les parties fondatrices; la participation de chacune est fixée à Fr. 500.–, soit au total Fr. 1000.–.

Ce capital pourra être augmenté en tout temps par des versements ultérieurs des parties, ainsi que par des dons, legs ou autres libéralités.

6 RESSOURCES

La Fondation est alimentée par les versements de l'entreprise, conformément à la Convention collective de travail. Les intérêts viennent en augmentation de la fortune de la Fondation.

7 DISPOSITIONS D'APPLICATION

Le Conseil de Fondation établira les règlements sur l'activité de la Fondation dans le cadre de son but.

8 COMPTES

Les comptes de la Fondation feront l'objet d'une comptabilité et seront arrêtés à la fin de chaque année civile.

Tous extraits à en fournir devront, pour être valables, porter la signature du président et du secrétaire du Conseil de Fondation, ainsi que d'un directeur de la Banque COOP S.A. à Berne.

La vérification des comptes est confiée à «FHS S.A.» FIDUCIAIRE HORLOGERE SUISSE, à Bienne.

9 ORGANISATION

La Gestion de la Fondation est confiée au Conseil de Fondation.

Ce Conseil est composé de 6 membres. Trois sièges reviennent à mps et trois au syndicat Unia. Les membres sont nommés périodiquement pour une durée de trois ans.

Un représentant de la Banque COOP S.A. assiste aux séances avec voix consultative.

La présidence est assumée pour une année, alternativement, par un représentant de chaque partie, le secrétariat étant réservé à l'autre partie.

La Fondation est engagée par les signatures collectives à deux d'un des représentants de chaque partie.

Le Conseil de Fondation se réunit au moins une fois par année.

10 DISSOLUTION

La Fondation est dissoute par décision du Conseil de Fondation:

- a) lorsque son but est atteint et que ses moyens financiers sont épuisés,
- b) lorsque l'une ou l'autre des parties elle-même est dissoute.

Cette décision doit être ratifiée par l'autorité de surveillance.

Si l'une des parties ou les deux parties changent simplement leur raison sociale, la Fondation subsiste et suit automatiquement la modification intervenue.

11 LIQUIDATION

En cas de dissolution pour l'une des causes prévues par l'art. 10, la liquidation de la Fondation s'effectue par le Conseil de Fondation.

Les biens de la Fondation restant après paiement de toutes les dettes ou charges éventuelles seront affectés, par décision du Conseil de Fondation et avec l'approbation de l'autorité de surveillance, à un but analogue à celui prescrit par les présents statuts, à défaut à un autre but d'utilité publique.

En aucun cas les biens de la Fondation ne pourront faire retour aux fondateurs ou signataires.

12 MODIFICATION

Les présents statuts, à l'exception de l'art. 11, peuvent être modifiés par décision du Conseil de Fondation, sous réserve de ratification par l'autorité de surveillance.

Art. 2.3 Règlement – Fondation commission paritaire mps / Unia

La gestion de la Fondation est assurée par le Conseil de Fondation. Les statuts, la Convention collective de travail entre mps et le syndicat Unia le présent règlement précisent l'activité de la Fondation.

1 ACTIVITE

- a) Au début de chaque année civile, un placement sera opéré sur les comptes individuels et nominatifs des travailleurs syndiqués. Ce versement sera de Fr. 500.–.
- b) Les versements seront effectués sur la base des cartes-attestations délivrées par l'employeur. Jour de pointage: 30 septembre.

Les comptes porteront intérêt dont le taux est fixé pour une durée de trois ans.

- c) Par analogie à la répartition des parts prévues dans le Fonds PREVHOR, une partie, calculée à 20% du total des

- contributions versées, sera attribuée à la caisse de pensions et de prévoyance en faveur du personnel de mps.
- d) Le reliquat éventuel sera utilisé comme réserve et pour la couverture des frais de convention. Le Conseil de Fondation est compétent en la matière.

En aucun cas les surplus éventuels ne pourront être restitués, partiellement ou intégralement, aux fondateurs et signataires.

Une utilisation des surplus pour couvrir les frais de la Fondation et des actions découlant n'est pas considérée comme une restitution.

2 COMPTES INDIVIDUELS

Les comptes de placement individuels et nominatifs, établis au nom des bénéficiaires, sont bloqués et ne sont remboursables aux titulaires ou à leurs héritiers que lorsque l'une des conditions suivantes est remplie:

- a) lorsque le titulaire devient bénéficiaire d'une rente AI pleine;
- b) lorsque le titulaire le demande expressément et qu'il a atteint l'âge légal AVS ou qu'il en est à moins de 5 ans; dès qu'il a obtenu le remboursement de son compte, le titulaire perd tout droit à l'encontre de la Fondation;
- c) lorsque le titulaire décède;
- d) Lorsque le titulaire quitte définitivement l'entreprise, le remboursement n'intervient qu'après le 13e mois suivant son départ; dès qu'il a obtenu le remboursement de son compte, le titulaire perd tout droit à l'encontre de la Fondation.
- e) lorsqu'il n'y a pas d'héritier, le montant déposé sur le compte est attribué à la Fondation.
- f) lorsque le titulaire d'un compte résilie le contrat de travail qui le lie à mps, le compte continue de porter intérêt, mais ne reçoit plus de nouveau versement. Il demeure bloqué jusqu'à ce qu'une des conditions des lettres a), b), c) ou d) du présent article soit remplie.
- g) pour des raisons de force majeure, lorsque le titulaire d'un compte se trouve dans de graves difficultés financières. Les demandes de force majeure devront être étudiées par les parties

3 SIGNATURES

La Fondation est engagée par les signatures collectives à deux d'un représentant de chaque partie.

4 ORGANE DE CONTROLE

L'organe de contrôle est confié à FHS S.A., Bienne.



3

**PARTICIPATION DE
TRAVAILLEURS SYNDIQUES
AUX TRAVAUX
DE LA COMMISSION DE NEGOCIATIONS**

- Art. 3.1** Lorsque le syndicat Unia fait appel à des travailleurs de l'entreprise pour sa Commission de négociations, ses sous-commissions et groupes de travail, ainsi que pour des commissions paritaires, l'employeur leur accorde les congés nécessaires.
- Art. 3.2** Ces congés sont rémunérés et ne peuvent pas être déduits des vacances ni des prestations prévues par l'art. 324a CO et les dispositions conventionnelles correspondantes.
- Art. 3.3** Le syndicat Unia veillera à ce que les travailleurs dont elle sollicite la collaboration soient répartis entre l'usine de Bienne et son site de Bonfol et à ce que l'ampleur des travaux qu'elle leur demande demeure compatible avec les charges qu'ils assument.

COMMISSION D'ENTREPRISE ET DELEGUE SYNDICAL

REGLEMENT

Art. 4.1 Rôle et attributions

Dans les limites du présent règlement, la Commission d'entreprise est l'organe de liaison entre la direction de mps et le personnel.

Elle a pour tâches:

¹ de développer les relations directes et de favoriser la collaboration entre la direction et le personnel et de sauvegarder, dans un esprit de confiance réciproque, les intérêts communs;

² de rechercher avec la direction, selon les règles de la bonne foi, les moyens propres à apaiser les différends éventuels qui peuvent se présenter dans l'entreprise (cependant le personnel peut trouver audience auprès de la direction pour exposer des questions de caractère privé);

³ de surveiller l'application des dispositions de la convention collective de travail;

⁴ de présenter des informations et des suggestions sur des questions générales ayant trait à l'organisation, à la rémunération et au rendement du travail, ainsi qu'au confort et au bien-être du personnel;

⁵ d'offrir sa médiation dans les cas de différends individuels qu'elle juge dignes d'intérêt.

Art. 4.2 Information et consultation

¹ En plus de la bienvenue assurée par la direction, le délégué syndical accueille les travailleurs nouvellement engagés et les renseigne sur le contenu de la convention, sur

leurs droits et leurs devoirs, ainsi que sur les institutions sociales de l'entreprise.

² La Commission d'entreprise et le délégué syndical sont informés et consultés, suffisamment tôt, sur les problèmes qui, à courte ou longue échéance, peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail, en particulier

- a) évolution économique sur le plan général et sur celui de l'entreprise
- b) changement structurel résultant d'un accord de collaboration ou de fusion avec une autre entreprise
- c) licenciement ou engagement de personnel, au-delà des mutations normales
- d) nécessité de faire effectuer, de façon suivie, des heures supplémentaires
- e) modifications apportées aux formes de rémunération
- f) sanctions graves à l'encontre d'un travailleur
- g) augmentations collectives de salaire envisagées ou celles, à titre individuel, qui s'inscrivent dans le cadre de l'application de l'accord sur les salaires
- h) mesures prises en matière d'hygiène, de santé et de sécurité des travailleurs.

Art. 4.3 Composition et mode d'élection

¹ La Commission d'entreprise se compose de délégués des travailleurs.

² Les travailleurs de chaque usine désignent une Commission d'entreprise composée de 4 à 7 membres pour l'entreprise principale et de 1 à 3 membres pour l'unité de Bonfol.

³ Chaque cercle électoral désigne ses candidats. La Commission est nommée par l'ensemble du personnel de l'entreprise.

⁴ Dans chaque cercle électoral, c'est le candidat (évent. les deux candidats) qui a fait le plus de voix qui est élu. Le premier des viennent-ensuite (évent. les deux premiers) est suppléant.

⁵ Sont éligibles comme délégués (ou comme suppléants) les travailleurs des deux sexes, âgés de 18 ans au moins et de-

puis 2 ans au moins au service de l'entreprise, à l'exclusion des travailleurs à domicile et des cadres supérieurs. Ces conditions doivent être remplies au dernier jour du mois qui précède l'élection.

⁶ La qualité se perd:

- a) par démission donnée au moins un mois à l'avance pour la fin d'un mois;
- b) par suite de départ de l'entreprise.

⁷ Le délégué sortant sera remplacé automatiquement par son suppléant.

⁸ Est électeur, tout travailleur au service de l'entreprise le jour de l'élection, à l'exclusion du personnel occupé à domicile et des cadres supérieurs.

⁹ Une semaine avant la date fixée pour le scrutin, la direction fait afficher la liste des candidats aux endroits prévus à cet effet. La même affiche mentionne la date et l'heure du scrutin.

¹⁰ La Commission d'entreprise élit, au plus tard 6 semaines avant la date fixée pour l'élection, une commission électorale dont le rôle sera de veiller à la bonne marche de l'élection. Chaque partie signataire de la convention aura la possibilité de se faire représenter dans la Commission par une personne de son choix.

¹¹ Les candidats doivent présenter leur candidature auprès de la commission électorale au plus tard 3 semaines avant le jour fixé pour l'élection.

¹² L'élection a lieu au bulletin secret, tous les trois ans, à la sortie du travail en fin de journée. Le cumul des voix n'est pas admis.

¹³ Le jour de l'élection, chaque électeur reçoit un bulletin de vote portant les noms, écrits à la machine, des candidats de l'ensemble de l'entreprise.

Les noms des candidats y figureront, classés par cercle électoral puis dans l'ordre alphabétique.

¹⁴ Pour éviter toute manoeuvre pouvant fausser l'élection, un bulletin est distribué à chaque travailleur. Ce bulletin portera le timbre du service du personnel.

¹⁵ Toute inscription supplémentaire figurant sur un bulletin officiel entraîne son annulation.

¹⁶ En cas d'égalité de voix, c'est le plus ancien dans l'entreprise qui est nommé.

¹⁷ Le Bureau de vote établira un procès-verbal de l'élection en 3 exemplaires:

un pour le syndicat Unia, un pour la direction et un pour le président de la nouvelle Commission.

¹⁸ La direction affichera aussitôt, aux endroits appropriés, les noms des délégués élus.

¹⁹ Chaque Commission constitue elle-même son bureau, composé d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire.

²⁰ Les bureaux de chaque Commission se réuniront une à trois fois par année selon les besoins.

Art. 4.4 Relations avec la direction

¹ Des réunions de la direction et de la Commission – ou de son bureau seulement – peuvent être convoquées en tout temps, pendant les heures de travail, soit sur l'initiative de la direction, soit à la demande du président de la Commission. Les délégués seront indemnisés au salaire moyen pour les heures de séances.

² La Commission se réunit avec la direction au moins une fois par année.

³ Les séances communes sont présidées alternativement par un représentant de la direction et par le président de la Commission.

⁴ Aucune séance ne peut avoir lieu sans qu'au préalable les parties connaissent de façon précise les questions qui seront mises en discussion.

Art. 4.5 Activités de la commission d'entreprise

¹ La Commission se réunit aussi souvent que nécessaire, mais au moins trois fois par année, sur convocation de son président ou à la demande de deux membres.

² Les séances de la Commission ont lieu pendant les heures de travail, si possible en fin de journée, sans perte de salaire pour les délégués.

³ Seuls siègent les délégués titulaires.

⁴ Les suppléants ne siègent que lorsque le délégué titulaire est empêché par une absence ayant duré au moins deux mois. Le suppléant ayant siégé cède automatiquement sa place au délégué titulaire ayant repris le travail après une longue absence.

⁵ La Commission délibère valablement si les deux tiers au moins des délégués élus sont présents, y compris le président ou le vice-président.

⁶ Le président de séance (le président de la Commission ou le vice-président) a droit de vote simple, comme chaque autre membre de la Commission.

⁷ En cas d'égalité des voix, celle du président de séance est déterminante.

⁸ Les délégués doivent apporter la plus grande discrétion et la plus grande impartialité à l'accomplissement de leur mandat et exercer une action médiatrice sur ceux qu'ils représentent.

⁹ Il leur est interdit de faire à des personnes étrangères à l'entreprise, et notamment à la presse écrite ou parlée, des communications relatives aux délibérations de la Commission.

¹⁰ Un procès-verbal de chaque séance – avec et sans la direction – sera établi en trois exemplaires, dont un pour la direction et un pour le syndicat Unia, à titre d'information.

Art. 4.6 Délégué syndical

¹ Le syndicat Unia peut désigner un délégué syndical dans les cas suivants:

- lorsque l'entreprise a une Commission d'entreprise: le délégué est alors choisi parmi les membres de la Commission d'entreprise; il est choisi au sein de l'entreprise mais en dehors de la Commission d'entreprise, si celle-ci ne comprend aucun travailleur syndiqué ou aucun travailleur syndiqué disposé et apte à remplir la tâche de délégué syndical;
- lorsque l'entreprise n'a pas de Commission d'entreprise: le délégué est alors choisi au sein de l'entreprise.

² Le délégué syndical est désigné par le syndicat Unia d'entente avec la direction de l'entreprise; s'il est membre de la Commission d'entreprise, la durée de son mandat est soumise aux mêmes règles que la durée du mandat des membres de la Commission d'entreprise.

³ Le délégué syndical respecte les exigences de la procédure conventionnelle.

⁴ Il a la faculté de prendre contact en cas de nécessité avec le secrétaire Unia pendant les heures de travail.

⁵ Il participe aux séances de la Commission d'entreprise avec voix délibérative.

⁶ Il informe, d'entente avec la direction et le président de la Commission, pendant les heures de travail, les nouveaux travailleurs sur le contenu de la présente convention, ainsi que sur tout ce qui a trait aux relations conventionnelles. Il reçoit sa rémunération normale pour le temps consacré à son activité pendant les heures de travail.

⁷ Il dispose d'emplacements déterminés en commun pour afficher des avis syndicaux, moyennant accord préalable de la direction. Sans porter préjudice au fonctionnement de l'entreprise et moyennant accord préalable de la direction, il peut mettre à disposition des publications Unia telles que bulletins d'information, brochures, etc.

⁸ Le délégué syndical a droit aux mêmes congés de formation et aux mêmes conditions que les membres de la Commission d'entreprise.

⁹ Le délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs en relation avec son activité de délégué syndical; demeurent réservés les cas d'abus. Ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.

Art. 4.7 Sphère confidentielle et secret des affaires

¹ Le syndicat Unia s'engage à traiter avec la plus grande discrétion les matières qui lui sont soumises et qui concernent la sphère confidentielle et le secret des affaires de l'entreprise.

² Elle ne fait aucune déclaration officielle à ce sujet.

Art. 4.8 Voie de service

La Commission ne remplace pas la voie de service, mais peut intervenir si cette dernière ne fonctionne pas ou si un travailleur le demande expressément.

Art. 4.9 Règlement de la commission d'entreprise mise en vigueur ou modification

¹ Le règlement de la Commission établi par l'entreprise est soumis, avant sa mise en vigueur ou sa modification, aux secrétaires Unia qui se prononceront dans un délai utile.

² En cas de litige, il peut être recouru à la procédure conventionnelle.

5

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- Art. 5.1** Dans l'esprit des dispositions légales régissant la responsabilité et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de protection de la santé au travail, et en concordance avec la Solution de branche des industries horlogère et microtechnique, l'entreprise désigne un coordinateur de sécurité. Toutefois, l'application de cette disposition est facultative pour l'entreprise non obligée par la directive 6508 de la commission fédérale de sécurité au travail (CFST) et non affiliée à la Solution de branche susmentionnée.
- Art. 5.2** Le coordinateur de sécurité est désigné par la direction après consultation de la commission du personnel ou, s'il n'y a pas de commission du personnel, du délégué syndical; il est choisi sur la base de ses compétences en la matière, de sa connaissance de l'entreprise et de l'intérêt qu'il manifeste pour les tâches de cette nature.
- Art. 5.3** Le coordinateur de sécurité reçoit la formation nécessaire.
- Art. 5.4** Le coordinateur de sécurité anime les processus de préservation de la santé au travail. Il conseille la direction et le personnel dans l'élaboration et l'application des mesures y relatives. Il relaie les directives et les décisions prises en la matière par la direction.

6

PROTECTION DES DONNEES

- Art. 6.1** Le domaine privé du travailleur est entièrement respecté. mps ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.
- Art. 6.2** Les travailleurs ont le droit de connaître l'intégralité de leurs données personnelles et d'être renseignés sur leur utilisation; ils peuvent exiger la rectification d'indications éventuellement erronées.
- Art. 6.3** La transmission de données personnelles à des tiers n'est autorisée que dans la mesure où la loi en fait une obligation ou si le travailleur y consent expressément.
- Art. 6.4** mps doit s'organiser et prendre les mesures techniques qui s'imposent pour protéger les données personnelles contre l'accès, la modification et la transmission illicites.
- Art. 6.5** A la fin des rapports de travail, toutes les données que la loi n'oblige pas mps à conserver seront détruites.

7

INTEGRATION DES HANDICAPES

- Art. 7.1** mps doit examiner avec le plus grand soin toutes les possibilités d'intégrer des handicapés dans les bureaux et ateliers.
- Art. 7.2** Cette intégration se fait en tenant compte des capacités de travail de chaque personne, en collaboration avec la Commission d'entreprise ou le délégué syndical.
- Art. 7.3** Si le secrétaire syndical local rencontre une difficulté dans l'intégration d'un handicapé, il peut soumettre le cas à la direction de l'entreprise. Il examine avec elle si une solution adéquate peut être trouvée.

POLITIQUE DE L'EMPLOI

PREAMBULE

Soucieuses de favoriser l'évolution technique ainsi que les changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie compétitive et de parer aux conséquences sociales qui pourraient en résulter,

soucieuses d'atténuer, dans la mesure du possible, les conséquences négatives – économiques et sociales – de la fermeture totale ou partielle de l'entreprise, des réductions de personnel, des pertes de salaire, etc. dues à des causes économiques,

les parties contractantes s'engagent à faciliter le transfert dans d'autres entreprises, le reclassement et la réadaptation dans d'autres professions, de travailleurs qui perdraient leur emploi par suite de chômage économique, de rationalisation de la production, de chômage technologique lié à un changement structurel important de l'entreprise et à prendre les mesures adéquates commandées par les circonstances. Les licenciements effectués pour l'une ou l'autre des causes susmentionnées sont des licenciements pour raison économique au sens du présent accord.

Art. 8.1 ¹ Avant de procéder à un licenciement pour raison économique, mps offrira aux travailleurs en cause toutes les possibilités de se réadapter à d'autres emplois disponibles ou à de nouveaux postes de travail de qualification équivalente prévus dans l'entreprise.

² Durant le temps de réadaptation et selon l'horaire en vigueur, l'employeur garantira pendant trois mois au personnel touché le salaire réalisé au cours des trois mois précédant le changement intervenu.

Art. 8.2 Les parties s'efforceront dans toute la mesure du possible de procurer aux travailleurs licenciés des emplois à des conditions correspondantes et situés dans la région.

- Art. 8.3** Les parties contractantes s'efforceront d'organiser si nécessaire, dans les régions, éventuellement avec les pouvoirs publics:
- des cours de réadaptation professionnelle et d'initiation aux nouvelles techniques industrielles de nature à favoriser le reclassement de la main d'œuvre;
 - un service de placement paritaire.
- Art. 8.4** En cas de chômage partiel, et sous réserve des mutations normales, ainsi que des exigences techniques et économiques d'exploitation, il ne pourra être procédé, dans le secteur de l'entreprise au sens de l'article 52 de l'ordonnance sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) du 31.08.1983, à de nouveaux engagements pour des postes équivalents, ni effectué d'heures supplémentaires.
- Art. 8.5** L'information objective des travailleurs jouant un rôle déterminant dans le règlement des cas soulevés lors de chômage économique, technologique et structurel, il est convenu que l'entreprise informera le plus rapidement possible le syndicat Unia. Si des licenciements pour raison économique sont envisagés, mps informera le syndicat Unia dans la règle un mois à l'avance et même plus tôt si elle le peut.
- Art. 8.6** Toute réduction d'horaire de travail entraînant une diminution de salaire, toute mise au chômage partiel de tout ou partie du personnel d'une entreprise, toute fermeture ou tout transfert d'entreprise, ainsi que les licenciements pour cause économique devront au préalable être discutés avec le syndicat Unia.
- Art. 8.7** Lorsque des licenciements pour raison économique sont inévitables, les parties contractantes conviennent de tenir équitablement compte de critères sociaux qu'elles établiront en commun. Les cas sociaux seront examinés avec bienveillance.
- Art. 8.8** Dans l'esprit de la convention collective de travail, l'entreprise s'abstiendra de licencier ou de mettre au chômage, en

premier lieu et à compétences professionnelles égales, des travailleurs syndiqués (les cas spéciaux apparaissant en négociation sont réservés).

Art. 8.9 ¹ En cas de licenciement pour raison économique, le délai de congé sera au minimum de:

- un mois pour les travailleurs ayant moins d'une année d'activité dans l'entreprise;
- deux mois pour les travailleurs ayant plus d'une année d'activité dans l'entreprise;
- trois mois pour les travailleurs ayant plus de neuf ans d'activité dans l'entreprise.

² Sont réservés les délais plus longs prévus par des contrats individuels.

³ Pendant le délai de congé, l'employeur:

- libère le travailleur, à sa demande, pour effectuer un essai dans une autre entreprise, ceci sans mettre fin aux rapports de travail existants;
- met fin aux rapports de travail, à la demande du travailleur, dès que celui-ci a trouvé un nouvel emploi.

Art. 8.10 ¹ Lors de licenciements pour raison économique, de fermeture et de transfert d'entreprise, mps ainsi que le syndicat Unia établiront en commun, de cas en cas, un document contenant l'ensemble des mesures économiques et sociales concernant le personnel touché et consécutif aux mesures prises.

² Ces prestations tiendront équitablement compte de l'âge, des années de service ainsi que de critères sociaux.

³ Lorsque des prestations ne peuvent être convenues en raison d'un concordat par abandon d'actif, ou de la faillite de l'entreprise, les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont droit à une indemnité supplémentaire correspondant à deux mois de salaire.

⁴ Les indemnités à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 339b ss CO 1 sont dues selon l'échelle annexée.

9

CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 9.1 Paiement du salaire

¹ A l'exception du personnel à domicile, les travailleurs soumis à la convention collective sont payés au mois, sans discrimination de sexe et de fonction.

² Les travailleurs occupés selon un horaire à temps partiel régulier sont également payés au mois.

³ A l'engagement, l'entreprise est libre de convenir avec le travailleur quelque mode de rémunération que ce soit pour les trois premiers mois de service. Toutefois, en principe, un travailleur payé au mois le demeure en changeant d'employeur.

Art. 9.2 Absences

¹ Les absences pour lesquelles le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, dans le cadre de l'art. 324a CO, ne font pas l'objet de déductions de salaire, quel que soit le type d'horaire pratiqué dans l'entreprise. Elles ne sont pas compensées.

² Dans le cadre de l'horaire flexible, les heures effectivement perdues sont indemnisées en se fondant sur l'horaire journalier normal du travailleur.

³ Les absences provoquées par un traitement médical ambulatoire ou par un don du sang sont traitées selon les al. 1 et 2.

⁴ Dans le cadre de l'horaire flexible, l'article 8.2 du règlement interne est applicable en cas d'absence pour visite médicale.

⁵ Les absences provoquées par des affections dentaires nécessitant un traitement urgent sont traitées selon les al. 1 et 2.

⁶ Les travailleurs ont droit, en cas de maladie, d'accouchement ou d'accident, au versement du salaire conformément aux accords 21 et 22 ci-après.

⁷ L'entreprise peut instaurer des systèmes de contrôle quant aux absences dues à la maladie et aux accidents. Les parties soutiennent le recours à des médecins de confiance.

Art. 9.3 Début et fin des rapports de travail

¹ Le temps d'essai est fixé à trois mois.

² Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment, moyennant un délai de congé de 7 jours.

³ Après le temps d'essai, la résiliation du contrat de travail peut intervenir de part et d'autre:

- au moins un mois d'avance pour la fin d'un mois si le contrat a duré un an au plus;
- au moins deux mois d'avance pour la fin d'un mois si le contrat a duré plus d'un an;
- au moins trois mois d'avance pour la fin d'un mois si le contrat a duré plus de neuf ans.

Art. 9.4 Travail à temps partiel

L'entreprise examine la possibilité d'occuper à temps partiel les travailleurs qui le désirent.

Art. 9.5 Travail de durée déterminée

¹ L'entreprise ne peut conclure des contrats de travail de durée déterminée que lorsque de tels contrats correspondent à des besoins de l'entreprise clairement et d'emblée définis dans le temps.

² Les contrats de travail de durée déterminée peuvent être conclus pour une durée maximale de douze mois. Les cas spéciaux sont réservés.

³ Un contrat de travail de durée déterminée peut être renouvelé deux fois dans le cadre maximum des douze mois de l'al. 2. S'il est prolongé au-delà, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

⁴ Pendant la durée de leur contrat, les travailleurs sont soumis à la convention collective et l'employeur doit leur appliquer les mêmes conditions de travail qu'au personnel fixe de l'entreprise (absences, paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler, etc.).

Art. 9.6 Location de services

¹ Les conditions énumérées ci-dessus (art. 9.5 al. 1 et 2) pour la conclusion de contrats de durée déterminée sont également applicables lorsque les entreprises font appel à des travailleurs en location de services.

² Lorsqu'il conclut un contrat de location de services avec une entreprise locataire de services, l'employeur s'efforce, dans toute la mesure du possible, de faire garantir l'application des conditions de la convention collective de travail aux travailleurs concernés, notamment dans les domaines suivants: 13e salaire, salaires minimaux d'embauche, vacances, paiement des jours fériés, durée du travail, réglementation des heures supplémentaires.

Art. 9.7 Travail à domicile

¹ L'ouvrage délivré à un travailleur à domicile ne doit pas dépasser la quantité moyenne que peut exécuter par semaine un travailleur en atelier ou en fabrique, durant les heures fixées par l'horaire de l'établissement, toutes conditions relatives à la nature et à la qualité de l'ouvrage étant égales.

² Lorsqu'il s'agit d'un ouvrage que seuls exécutent les travailleurs à domicile, la quantité hebdomadaire sera déterminée par analogie.

³ Il est interdit au travailleur à domicile d'accepter de ses différents employeurs une somme de travail dépassant la quantité hebdomadaire totale qu'une personne est autorisée à exécuter pour un seul employeur.

⁴ Les travailleurs à domicile sont rémunérés selon les mêmes normes que les travailleurs en atelier.

10

DUREE DU TRAVAIL

Art. 10.1 Horaire hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail est de 40 heures.

Art. 10.2 Heures supplémentaires

¹ Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

² L'employeur et le travailleur décident d'un commun accord si les heures supplémentaires exigées seront compensées par un congé d'égale durée ou si elles seront payées, dès la première heure, pour les travailleurs occupés à la production, avec un supplément de 25%.

³ L'alinéa 2 ci-dessus n'est pas applicable au travail compensatoire au sens de l'art. 11 LTr.

Art. 10.3 Horaire flexible

¹ Il est entendu par horaire flexible tout système où le travailleur peut fixer librement, dans le cadre du règlement, le début et la fin de son horaire journalier de travail.

² Si l'entreprise introduit l'horaire flexible, elle communique un exemplaire de son règlement aux secrétaires Unia intéressés.



AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Art. 11.1 Dans le cadre du présent accord conventionnel, des accords peuvent être conclus en matière d'aménagement du temps de travail.

Art. 11.2 Lorsque l'entreprise entend développer un concept de production pour tout ou partie de l'entreprise incluant du travail continu, du travail en équipes, du travail de nuit ou d'autres aménagements analogues du temps de travail dérogeant à l'horaire normal, ceux-ci doivent faire l'objet d'un accord négocié entre l'entreprise et les secrétaires Unia intéressés.

Art. 11.3 Cet accord pourra porter notamment sur:

- les réductions d'horaire de travail hebdomadaire et/ou les suppléments de salaire mensuel dus en raison des inconvénients éventuels liés aux aménagements du temps de travail;
- les modalités d'application des réductions générales de l'horaire de travail;
- l'application dans le temps;
- les temps de pause et leurs modalités de paiement;
- la réglementation concernant le rattrapage des ponts;
- les modalités des contrôles médicaux;
- les possibilités offertes aux travailleurs en matière de transport et de repas dans l'entreprise;
- les garanties accordées en matière de perfectionnement professionnel, de participation aux activités syndicales et aux fonctions publiques;
- les modalités de réintégration dans un horaire normal de travail pour raisons de santé ou raisons d'âge.

Art. 11.4 Sont réservées les dispositions légales concernant la protection des travailleurs en cas de travail en équipes, de travail continu ou de travail de nuit.



12

RETRAITE MODULEE

- Art. 12.1** Dans les deux ans précédant l'âge ordinaire de la retraite AVS, le travailleur a droit à la retraite modulée. Le travailleur doit faire valoir son droit six mois avant qu'il en bénéficie. Si des circonstances exceptionnelles ne permettent pas d'y donner suite, le travailleur peut faire intervenir le syndicat Unia pour ouvrir une négociation avec mps.
- Art. 12.2** La retraite modulée permet au travailleur de réduire son horaire personnel de travail jusqu'à 20%.
- Art. 12.3** La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
- Art. 12.4** Le salaire assuré en vertu des dispositions de l'institution de prévoyance professionnelle compétente est maintenu au niveau précédant la réduction d'horaire.
- Art. 12.5** mps assume la totalité des cotisations (part patronale et part du travailleur) dues à l'institution de prévoyance professionnelle sur la différence entre le salaire précédent et le salaire réduit.
- Art. 12.6** mps et le travailleur fixent, à l'avance et par écrit, les modalités détaillées de la retraite modulée.
- Art. 12.7** Les dispositions plus favorables de l'institution de prévoyance professionnelle restent réservées.



13

**SALAIRES EFFECTIFS ET
SALAIRES MINIMAUX**

Art. 13.1 Salaires effectifs

Art. 13.1.1 La politique salariale est l'affaire de l'entreprise. Le salaire mensuel ou horaire correspondant à l'emploi est fixé individuellement entre mps et le travailleur. Toutefois à l'occasion des négociations portant sur l'adaptation des salaires au renchérissement, le syndicat Unia peut demander qu'un échange de vues ait lieu avec la direction de mps sur les salaires effectifs et leur revalorisation éventuelle.

Art. 13.1.2 Le salaire effectif comprend le salaire de base, 13e mois inclus, ainsi que les primes.

Art. 13.1.3 ¹ L'échange de vues porte sur la situation économique générale de mps et sur son évolution probable.

² Les parties prennent en considération notamment:

- l'enquête annuelle de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la structure des salaires;
- l'évolution des salaires chez mps au cours des dernières années;
- l'évolution des salaires dans les autres branches industrielles;
- l'évolution des exportations ainsi que celle des entrées de commandes et des commandes en portefeuille;
- la situation du marché du travail.

Art. 13.1.4 ¹ Si les parties sont d'accord pour dire qu'une revalorisation des salaires effectifs serait opportune, elles déterminent la revalorisation, sa quotité et ses modalités.

² Si les parties sont en désaccord, elles appliquent la procédure conventionnelle; toutefois la Chambre de conciliation

ne peut se prononcer que sur la question de savoir si les éléments de fait à considérer, en particulier ceux qui sont mentionnés à l'art. 13.1.3, justifient ou non une revalorisation.

13.2 Salaires minimaux

Art. 13.2.1 Chaque année, les parties contractantes fixent les salaires minimaux d'embauche de la présente CCT. Ces négociations ont lieu en même temps que celles relatives à la compensation du renchérissement.

Art.13.2.2 Les négociations ont lieu entre les parties concernées. Celles-ci peuvent faire appel à des experts.

Art. 13.2.3 Des salaires minimaux d'embauche sont fixés pour les catégories de personnel suivantes:

Salaires minimaux d'embauche non qualifiés; salaires minimaux d'embauche non qualifiés après 5 ans dans l'entreprise; salaires minimaux d'embauche qualifiés; salaires minimaux techniciens; salaires minimaux employés de commerce.

Art. 13.2.4 En cas de désaccord entre mps et Unia, il est fait appel à la Chambre de conciliation pour arbitrage.

SALAIRES MINIMAUX**Bienne**

Année	Non qualifié	Non qualifié après 5 ans	Qualifié	Technicien	Employé de commerce
2005	3300.00	3500.00	4000.00	5000.00	3500.00
2006	3380.00	3580.00	4080.00	5080.00	3580.00
2007	3463.00	3663.00	4163.00	5163.00	3663.00
2008	3543.00	3743.00	4243.00	5243.00	3743.00
2009	3663.00	3863.00	4363.00	5363.00	3863.00
2010					
2011	3763.00	3963.00	4463.00	5463.00	3963.00
2012	3793.00	3993.00	4493.00	5493.00	3993.00
2013					
2014	3843.00	4043.00	4543.00	5543.00	4043.00
2015					
2016					

Bonfol

Année	Non qualifié	Non qualifié après 5 ans	Qualifié	Technicien	Employé de commerce
2005	3100.00	3300.00	3800.00	4800.00	3300.00
2006	3180.00	3380.00	3880.00	4880.00	3380.00
2007	3263.00	3463.00	3963.00	4963.00	3463.00
2008	3343.00	3543.00	4043.00	5043.00	3543.00
2009	3463.00	3663.00	4163.00	5163.00	3663.00
2010					
2011	3563.00	3763.00	4263.00	5263.00	3763.00
2012	3593.00	3793.00	4293.00	5293.00	3793.00
2013					
2014	3643.00	3843.00	4343.00	5343.00	3843.00
2015					
2016					



EGALITE DANS LES RAPPORTS DE TRAVAIL

- Art. 14.1** L'entreprise ne peut discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.
- Art. 14.2** L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
- Art. 14.3** Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.



COMPENSATION DU RENCHERISSEMENT

Art. 15.1 Les délégations de négociation de mps et du syndicat Unia se rencontrent chaque année au mois de septembre pour discuter de l'adaptation des salaires au renchérissement au 1er janvier de l'année suivante.

Art. 15.2 A cette occasion, elles prennent connaissance de la variation enregistrée par l'indice des prix à la consommation entre le 31 août de l'année précédente et le 31 août de l'année courante et elles examinent la situation économique générale de l'ensemble des entreprises conventionnées.

Art. 15.3 ¹ La négociation porte sur le montant de l'adaptation des salaires au renchérissement basé sur les éléments d'appréciation mentionnés sous l'art. 15.2 ci-dessus, et appliqué au dernier salaire moyen horloger connu.

² La décision qui en résulte est réputée compenser intégralement le renchérissement de l'année civile en cours. Elle sera payable en centimes à l'heure, en francs par mois et en pour-cent pour le personnel à domicile.

Art. 15.4 Procédure en cas de désaccord entre les parties

¹ Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les termes d'une adaptation des salaires qui tienne compte de la situation économique générale de l'entreprise et de la variation de l'indice des prix à la consommation, la Chambre de conciliation sera saisie du litige par l'une ou l'autre des parties, ou par les deux.

² Même si la Chambre de conciliation libère totalement ou partiellement l'entreprise du versement d'une adaptation des salaires au renchérissement, cette décision est réputée compenser intégralement le renchérissement de l'année civile.

Art. 15.5 Modalités d'expertise

Lorsque la Chambre de conciliation exige une expertise, elle doit porter sur une image évolutive de la situation économique de l'entreprise, dont les critères techniques sont précisés par les parties.

16

TREIZIEME MOIS DE SALAIRE

- Art. 16.1** Les travailleurs soumis à la convention collective, y compris les travailleurs à domicile, reçoivent un 13e mois de salaire.
- Art. 16.2** Les travailleurs reçoivent ce 13e mois en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13e mois est payé prorata temporis, seuls les mois complets comptant.
- Art. 16.3** Pour le calcul du 13e mois, le salaire est défini comme suit:
- salaires payés au mois: salaire mensuel normal, non compris les suppléments tels que les allocations familiales, la rémunération pour travail supplémentaire, etc. Le gain mensuel est calculé sur la base de la moyenne des dix premiers mois de l'année civile, y compris le salaire afférent aux vacances.
 - salaires payés à l'heure: salaire horaire moyen réalisé calculé sur les 10 premiers mois de l'année civile, y compris le salaire afférent aux vacances, mais non compris les allocations familiales, la rémunération pour le travail supplémentaire, etc. multiplié par 173,33, ce qui correspond à un horaire hebdomadaire de 40 heures.
 - salariés rétribués au rendement: salaire horaire calculé sur le gain moyen réalisé sur une période correspondant aux 10 premiers mois de l'année civile, y compris le salaire afférent aux vacances, mais non compris les allocations familiales, les indemnités pour travail supplémentaire, etc. multiplié par 173,33, ce qui correspond à un horaire hebdomadaire de 40 heures.
 - 13^e salaire des travailleurs à domicile: salaire calculé sur la base de 10% du salaire réalisé durant les 10 premiers mois de l'année civile.
- Art. 16.4** En cas d'absence dans le courant de l'année, le 13e mois est versé au prorata du salaire contractuellement payé.



17

ALLOCATIONS FAMILIALES

Art. 17.1 Les allocations familiales relèvent exclusivement d'accords passés entre les parties contractantes.

Art. 17.2 Le montant et les modalités d'application des allocations sont fixés de façon uniforme.

Art. 17.3 ¹ Les allocations sont fixées comme suit:

- allocation de ménage:
Usine de Bienne et unité de Bonfol: Fr. 60.– par mois;
- allocation pour enfant (en Suisse et à l'étranger):
 - a) Usine de Bienne: Fr. 230.– par mois et par enfant;
 - b) Unité de Bonfol: Fr. 250.– par mois et par enfant;
- allocation dite de «formation professionnelle»
 - a) Usine de Bienne: Fr. 290.– par mois, servie jusqu'à 25 ans révolus;
 - b) Unité de Bonfol: Fr. 300.– par mois, servie jusqu'à 25 ans révolus;
- allocation de naissance: Fr. 1500.–.

² Les dispositions cantonales plus favorables restent réservées.



18

VACANCES PAYEES

Art. 18.1 Année réglementaire des vacances

Elle est fixée du 1er janvier au 31 décembre. Toutefois, des dérogations peuvent être décidées. Elles feront l'objet d'un accord écrit.

Art. 18.2 Durée des vacances

¹ Tous les travailleurs ont droit:

- à 5 semaines de vacances au moins;
- à 6 semaines de vacances s'ils sont âgés de 50 ans révolus.

² Les conditions d'âge doivent être remplies au 30 juin de l'année réglementaire courante.

Art. 18.3 Durée des vacances des jeunes travailleurs et des apprentis

¹ Les jeunes travailleurs ont droit:

- à 7 semaines de vacances au moins jusqu'à 17 ans révolus;
- à 6 semaines de vacances au moins jusqu'à 20 ans révolus.

² Les apprentis qui préparent un certificat de capacité ont droit:

- à 7 semaines de vacances durant la première année d'apprentissage;
- à 6 semaines de vacances dès la deuxième année d'apprentissage.

³ La semaine de sport dans le cadre de Jeunesse et sports est prise sur les semaines de vacances susmentionnées.

⁴ La semaine de congé pour les activités de jeunesse extra-scolaire, accordée au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans, se-

lon l'art. 329 e CO, est octroyée en plus des vacances, mais non payée.

⁵ Les travailleurs doivent prendre au moins deux semaines consécutives.

Art. 18.4 Période des vacances

¹ L'entreprise a le droit de choisir entre les deux systèmes suivants:

- a) fermeture générale de 2 à 3 semaines pendant les mois de juillet et août.
- b) pas de fermeture pour cause de vacances. Celles-ci sont prises individuellement par les travailleurs. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise et en informe celui-ci au plus tard le 31 mars de chaque année.

² Le calendrier des vacances doit, dans tous les cas, être arrêté au plus tard le 30 novembre de chaque année.

³ Les vacances tombant en dehors de la période de fermeture sont prises individuellement d'entente entre l'employeur et le travailleur. Le calendrier en sera fixé à fin février au plus tard.

⁴ Les travailleurs mobilisés, malades, victimes d'accident, ou au bénéfice d'un congé maternité à la période de fermeture des entreprises bénéficieront des vacances à une époque fixée d'entente avec l'employeur.

Art. 18.5 Salaire afférent aux vacances

¹ Les travailleurs rémunérés sur la base d'un salaire mensuel fixe reçoivent l'équivalent du dernier salaire correspondant à leur horaire de travail.

² Les travailleurs dont le salaire est variable (payés à l'heure, aux pièces ou au rendement) reçoivent un salaire moyen calculé sur les trois mois qui précèdent la période des vacances.

³ Le salaire afférent aux vacances est payé au moment où le bénéficiaire prend effectivement ses vacances.

Art. 18.6 Réduction

¹ Le droit aux vacances peut être réduit lorsque les absences dépassent trois mois durant l'année réglementaire, chaque mois de dépassement provoquant une réduction de $\frac{1}{12}$.

² Les absences dues au chômage, au service militaire et au congé de maternité ne sont pas prises en compte dans la réduction du droit aux vacances.

Art. 18.7 Travailleurs à domicile

Les travailleurs à domicile ont droit, au moment où ils prennent leurs vacances à:

- 10,7% de leurs salaires bruts perçus pendant l'année réglementaire pour 5 semaines de vacances;
- 13,2% de leurs salaires bruts perçus pendant l'année réglementaire pour 6 semaines de vacances.

Art. 18.8 Jours fériés

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

Art. 18.9 Mutations dans l'année réglementaire

¹ Les vacances et le salaire y afférent sont fixés proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

² Conformément à l'art 329 d al. 2 CO, le principe de l'obligation de prendre les vacances en nature trouve également application durant le délai de congé. Cependant, des exceptions à l'interdiction de remplacer les vacances par le paiement d'une indemnité sont autorisées dans certaines circonstances.



**DROIT
AUX VACANCES CALCULEES EN DOUZIEMES**

selon articles 18.6 et 18.9

Exemple de calcul en douzièmes:

Droit annuel aux vacances	Droit pour un mois
5 semaines = 25 jours	$25 : 12 = 2,08$ jours
6 semaines = 30 jours	$30 : 12 = 2,5$ jours
7 semaines = 35 jours	$35 : 12 = 2,92$ jours

* * *

Exemple:

Travailleur quittant l'entreprise le 31 mars:
Droit aux vacances pour la période de janvier à mars

Horaire mensuel moyen: semaine de 40 h = 173 h $\frac{1}{3}$

Salaire mensuel:	Fr. 4455.—
Taux horaire =	Fr. 25.70

Salaire journalier :	
(40 h : 5 = 8 h) = Fr. 25.70 x 8 =	Fr. 205.60

Droit à 3/12 sur 5 semaines de vacances	
Fr. 205.60 x 2,08 x 3 =	Fr. 1282.95

Droit à 3/12 sur 6 semaines de vacances	
Fr. 205.60 x 2,50 x 3 =	Fr. 1542.—



19

JOURS FERIES PAYES**Art. 19.1** Nombre de jours fériés

¹ Les jours fériés payés sont au nombre de neuf, soit:

Bienne	Bonfol
Noël	Noël
26 décembre	Nouvel-An
Nouvel-An	Vendredi-Saint
2 janvier	Lundi de Pâques
Vendredi-Saint	1 ^{er} Mai
Lundi de Pâques	Ascension
Ascension	Lundi de Pentecôte
Lundi de Pentecôte	Fête Dieu
1 ^{er} Août	1 ^{er} Août

² Là où le 1er Mai n'est pas jour férié, il est jour non travaillé et compensé.

Art. 19.2 ¹ Les jours fériés ne peuvent être payés que lorsqu'il y a effectivement perte de salaire.

² Le jour férié n'est pas remplacé:

- lorsqu'il tombe sur un samedi non travaillé ou un dimanche;
- lorsqu'il tombe, pour un travailleur, dans une période pendant laquelle il est incapable de travailler au sens de l'art. 324 a CO (maladie, accident, etc.).

Art. 19.3 Un jour férié conventionnellement payé tombant dans une période de vacances ne peut être considéré comme jour de vacances.

Art. 19.4 Si le travailleur a été absent sans motif justifié le jour précédant ou suivant le jour férié, il perd son droit au paiement du salaire.

Art. 19.5 ¹ Les travailleurs payés à l'heure reçoivent le salaire correspondant à leur horaire normal de travail.
Le salaire pris en compte est le salaire moyen réalisé durant les trois derniers mois.

² Les travailleurs à domicile reçoivent un salaire équivalent au $\frac{1}{65}^e$ du salaire brut total réalisé durant les trois mois précédant le jour férié.

SERVICE MILITAIRE SUISSE

Art. 20.1 L'entreprise accorde aux travailleurs pendant leur service militaire obligatoire suisse y compris le service féminin de l'armée, sous réserve du service actif, les allocations suivantes:

Ecole de recrues

- Recrues célibataires, sans charge de famille 50% de salaire
- Recrues mariées ou célibataires, avec charge de famille 75% du salaire

Autres services d'instruction

- Célibataires, sans charge de famille 100% du salaire pour les 30 premiers jours, 50% dès le 31^e jour
- Mariés/ées et célibataires, ayant charge de famille 100% du salaire pour les 30 premiers jours, 80% dès le 31^e jour

Cours de répétition 100% du salaire

Art. 20.2 Les allocations légales pour perte de salaire sont acquises à l'employeur.

Art. 20.3 Le service civil, la protection civile, le service de la Croix Rouge, le service de l'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale sont assimilés au service militaire obligatoire.

Art. 20.4 L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord s'applique également aux apprentis.



21

ABSENCES JUSTIFIEES

Art. 21.1 Mariage, naissance, décès, déménagement

L'entreprise accorde aux travailleurs les congés payés suivants:

- a) en cas de mariage de l'intéressé: trois jours, quelle que soit la date du mariage;
- b) en cas de naissance d'un enfant ou de naissance multiple: cinq jours payés pour le père, ces cinq jours pouvant être fractionnés dans la quinzaine qui suit le jour de la naissance;
- c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents: jusqu'à trois jours;
- d) en cas de décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur:

- si ces personnes vivaient dans la communauté familiale du travailleur: jusqu'à trois jours;
- sinon, jusqu'à un jour.

e) en cas de décès des grands-parents: un jour

f) en cas de déménagement pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur: un jour par année

Art. 21.2 Inspection militaire

L'entreprise accorde également :

- en cas d'inspection d'armes et d'équipement: un demi-jour;
- si le lieu de l'inspection est si éloigné qu'il n'est plus possible au travailleur de venir reprendre son travail le même jour: un jour.

Art. 21.3 Indemnités

Pour les absences en cas de décès et d'inspection militaire, le salaire sera payé pour les heures effectivement perdues

si le travailleur subit une perte de salaire. Si, par exemple, un jour d'absence tombe un jour férié compensé, pendant les vacances ou une période de maladie, aucune indemnité n'est versée. Néanmoins, une indemnité est versée lorsqu'un jour d'absence tombe sur un samedi, un dimanche ou un jour férié officiel.

MALADIE ET ACCIDENT

Art. 22.1 Cotisations pour les frais de traitement

¹ Le travailleur assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que les frais d'hospitalisation a droit à une participation patronale de Fr. 160.– par mois.

² Pour chaque enfant assuré pour lequel le travailleur apporte la preuve que lui-même ou son conjoint reçoit une allocation pour enfant ou une allocation de formation professionnelle, la participation patronale est de Fr. 50.– par mois. Chaque enfant ne donne droit qu'à une participation patronale; le cumul est interdit.

³ Le montant de ces participations patronales est fixe. Il n'est pas modifié en cas de réduction du salaire pour maladie, accident, chômage ou service militaire.

⁴ Les participations patronales sont dues tant et aussi longtemps que le travailleur est inscrit au rôle de l'entreprise.

⁵ Le montant de ces participations patronales est proportionnel au taux d'occupation lorsqu'il est inférieur à 80%.

Art. 22.2 Salaire en cas de maladie et accident

Art. 22.2.1 Travailleurs payés au mois

¹ La période pendant laquelle le travailleur a droit intégralement à son salaire en cas de maladie ou d'accident est fonction de la durée totale ininterrompue d'emploi dans l'entreprise au moment de la maladie ou de l'accident:

– durant la première année d'emploi	un mois
– après une année d'emploi	deux mois
– après trois ans d'emploi	trois mois
– après huit ans d'emploi	quatre mois
– après dix ans d'emploi	cinq mois
– après vingt ans d'emploi	six mois

au cours d'une période de 12 mois consécutifs comptés dès le début de l'incapacité de travail causée par la maladie ou l'accident. Le droit au salaire s'éteint lorsqu'il a été épuisé et que le travailleur n'a pas repris son emploi.

² La durée du droit au salaire est calculée séparément pour tous les cas de maladie – et d'accouchement lorsque les rapports de travail ont duré moins de 10 mois – d'une part et tous les cas d'accident d'autre part. Le droit au salaire pendant le congé maternité est traité de manière distincte.

³ En cas d'incapacité partielle de travail, le travailleur a droit à l'équivalent des périodes indiquées ci-dessus, c'est-à-dire que le temps pendant lequel il a droit à son salaire est prolongé proportionnellement.

⁴ Le droit au salaire d'un travailleur qui tombe malade en période de chômage partiel, est égal au salaire réduit proportionnellement au taux de chômage et augmenté de l'indemnité de chômage à laquelle il aurait pu prétendre. Le total de ces prestations est limité au montant que le travailleur aurait reçu s'il avait été malade en dehors d'une période de chômage.

⁵ Les dispositions qui précèdent sont applicables en cas d'incapacité de travail pour cause de maternité durant les 10 premiers mois d'emploi dans l'entreprise. Au-delà le congé maternité est réglé par l'accord 23 sur la protection de la maternité et de la famille.

⁶ Les travailleurs payés au mois doivent conclure une assurance «indemnité journalière à paiement différé» couvrant la totalité du salaire, 13ème mois compris, et partant dès le jour qui suit l'expiration du droit au salaire. Cette assurance doit respecter les conditions prescrites par la LAMal (art. 67 à 77 LAMal). Elle doit notamment couvrir 720 indemnités journalières complètes, même en cas d'incapacité partielle de travail ou de concours avec une autre assurance sociale, ainsi qu'en cas de résiliation des rapports de travail.

⁷ Les indemnités de la Caisse nationale ou de l'assurance-accident privée conclue par l'entreprise sont acquises à l'employeur.

Art. 22.2.2 Travailleurs payés à l'heure

¹ Les travailleurs payés à l'heure doivent s'assurer pour une indemnité journalière couvrant le 80% de leur salaire, 13^{ème} mois compris. L'assurance doit respecter les conditions prescrites par la LAMal (art. 67 à 77 LAMal) et prendre effet dès le 1^{er} ou le 2^e jour de maladie. Elle doit notamment couvrir 720 indemnités journalières complètes, même en cas d'incapacité partielle de travail ou de concours avec une autre assurance sociale, ainsi qu'en cas de résiliation des rapports de travail.

² Ces travailleurs ont droit à une participation patronale correspondant à 2% du salaire, 13^e mois compris.

³ La participation n'est pas réduite lors d'une perte de salaire consécutive à la maladie, l'accident, l'accouchement, le chômage ou le service militaire en Suisse.

⁴ Elle est limitée au salaire maximum défini par le Conseil fédéral pour l'assurance-chômage.

⁵ La participation patronale est versée tant que durent les rapports de service. Elle n'est plus due lorsqu'une rente entière d'invalidité remplace les indemnités journalières de la caisse-maladie ou de l'assurance-accident.

Art. 22.2.3 Travailleurs à domicile

Les travailleurs à domicile assurés pour une indemnité journalière et pour les frais de traitement reçoivent une participation patronale correspondant à 4,1% du salaire.

Art. 22.2.4 Pour les travailleurs payés à l'heure et à domicile les présentes dispositions libèrent l'employeur de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie au sens de l'art. 324 a CO.

Art. 22.3 Protection contre les licenciements

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:

au cours des huit
premières semaines de
maladie ou d'accident

pendant la première
année de service

au cours des seize
premières semaines de
maladie ou d'accident

de la 2e jusqu'à la
5ème année de service

au cours des six premiers
mois de maladie ou d'accident

dès la 6e année
de service

² Le contrat de travail ne peut pas être résilié par l'employeur pendant la durée de l'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident d'un travailleur dès la 10^e année d'emploi dans l'entreprise.

³ Les rapports de travail peuvent prendre fin dès qu'est notifiée la décision par laquelle l'assurance-invalidité fédérale attribue une rente.

⁴ La protection contre les licenciements ne modifie en rien la période pendant laquelle le travailleur a droit au versement de son salaire en cas d'incapacité de travail due à la maladie ou à l'accident, selon l'art. 22.2.

⁵ Les éventuels cas d'abus et les cas particuliers seront examinés par les partenaires sociaux. En cas de doute, ils peuvent faire appel à un médecin conseil. La décision de l'AI prédominera sur un certificat médical; les rapports de travail pourront dès lors prendre fin.

⁶ Cet article ne s'applique pas au travailleur qui est licencié et qui tombe malade après un licenciement.

Art. 22.4 Contrats collectifs

¹ Tous les contrats collectifs d'assurance doivent respecter les conditions prescrites par la LAMal (art. 67 à 77 LAMal). Ils doivent notamment couvrir 720 indemnités journalières complètes, même en cas d'incapacité partielle de travail ou de concours avec une autre assurance sociale, ainsi qu'en cas de résiliation des rapports de travail.

Art. 22.5 Information et contrôle

¹ mps doit faire connaître à son personnel les règles applicables en cas de maladie, d'accident et d'accouchement ainsi que l'obligation de conclure une assurance pour une indemnité journalière (voir texte de l'affiche annexée).

² L'employeur doit procéder à un contrôle périodique du paiement des cotisations de chaque travailleur à une assurance-maladie.

³ La preuve de l'assurance (frais de traitement et indemnité journalière) doit être faite par le travailleur.

⁴ Le travailleur qui résilie son assurance-maladie doit en informer immédiatement son employeur.

Art. 22.6 Champ d'application

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



PROTECTION DE LA MATERNITE ET DE LA FAMILLE

Art. 23.1 Maternité

Art. 23.1.1 Interdiction de licencier

Après le temps d'essai, mps ne peut pas résilier le contrat de travail pendant la grossesse et au cours des 18 semaines qui suivent l'accouchement (art. 336 c CO). Il ne peut non plus résilier le contrat de travail pendant les 10 semaines du congé d'adoption.

Art. 23.1.2 Congé maternité

¹ En cas d'accouchement, la travailleuse a droit à 18 semaines de congé maternité, pour autant qu'elle ait droit à l'allocation fédérale de maternité. Le congé maternité est pris en principe après l'accouchement; il doit au moins comporter une période de 14 semaines consécutives à l'accouchement.

² La travailleuse a droit à 18 semaines de congé maternité payé, même si elle ne reprend pas son emploi. Dans ce cas, elle doit toutefois en faire part à l'entreprise au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'accouchement, faute de quoi seule l'allocation fédérale de maternité est versée.

³ Sitôt la grossesse connue mais au plus tard à l'échéance des quatre premiers mois de la grossesse, la travailleuse annonce son état à l'entreprise au moyen d'un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement. L'entreprise et la travailleuse conviennent du début et de la fin de l'absence due au congé maternité.

⁴ Pendant le congé maternité mps verse intégralement le salaire à la travailleuse.

⁵ Pour les travailleuses à domicile, le droit au salaire pendant le congé maternité est calculé sur la base des dispositions légales.

⁶ Le congé maternité est pris d'un seul tenant sous réserve d'ententes exceptionnelles portant sur une courte durée.

⁷ Si une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident survient pendant le congé maternité, celui-ci n'est ni interrompu, ni prolongé.

⁸ La travailleuse au bénéfice d'un congé maternité à la période de fermeture de l'entreprise pour vacances bénéficiera de ses vacances à un autre moment fixé d'entente avec mps.

⁹ A la demande de mps, la travailleuse met au courant la personne chargée d'effectuer son travail durant le congé maternité.

¹⁰ Si pendant le congé maternité, la travailleuse exécute un travail rémunéré pour un tiers, mps peut lui refuser le salaire afférent au congé maternité ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

¹¹ En présence de deux réglementations différentes en cas de maternité, on appliquera au congé de maternité la solution la plus avantageuse.

23.1.3 Congé d'adoption

¹ Lorsqu'un enfant est placé en vue de son adoption, la future mère adoptive ou le futur père adoptif a droit à un congé d'adoption de 10 semaines consécutives, pour autant que les rapports de travail aient duré au moins 10 mois à la date du placement de l'enfant. Le congé d'adoption est pris après le placement de l'enfant. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise mps, le cumul est interdit.

² Le futur parent adoptif a droit à un congé d'adoption si l'enfant adopté a moins de six ans révolus et si l'enfant n'est pas celui du conjoint (selon l'article 264a, alinéa 3, du CC).

³ Le travailleur a droit à 10 semaines de congé d'adoption payé, même s'il ne reprend pas son emploi. Dans ce cas, il

doit toutefois en informer mps au plus tard dans les 15 jours qui suivent le placement de l'enfant, faute de quoi mps est en droit de réduire ce congé payé à 1 mois.

⁴ Sitôt la demande d'adoption faite, le travailleur l'annonce à l'entreprise. Il doit être en possession de l'autorisation d'accueillir un enfant.

⁵ Pendant le congé d'adoption, mps verse intégralement le salaire au travailleur. Dans l'assurance collective conclue par mps, les indemnités journalières versées par l'assurance sont acquises à mps.

⁶ Pour les travailleurs à domicile, le droit au salaire pendant le congé d'adoption est calculé sur la base du salaire moyen des 6 mois précédant le début du congé.

⁷ Le congé d'adoption est pris d'un seul tenant sous réserve d'ententes exceptionnelles portant sur une courte durée.

⁸ Si une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident survient pendant le congé adoption, celui-ci n'est ni interrompu, ni prolongé.

⁹ Le travailleur au bénéfice d'un congé d'adoption à la période de fermeture de l'entreprise pour vacances bénéficiera de ses vacances à un autre moment fixé d'entente avec mps.

¹⁰ A la demande de mps, le travailleur met au courant la personne chargée d'effectuer son travail durant le congé adoption.

¹¹ Si pendant le congé d'adoption, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers, mps peut lui refuser le salaire afférent au congé d'adoption ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

Art. 23.2 Protection de la famille

Art. 23.2.1 Congés pour soins à donner à un membre de la communauté familiale

¹ mps doit accorder au travailleur le droit de s'absenter du travail pour donner des soins à son conjoint ainsi qu'aux

membres de sa famille en ligne directe et à ses frères et sœurs vivant dans sa communauté familiale. L'absence doit revêtir un caractère d'urgence pour faire face à une cause grave et être rendue nécessaire parce qu'il n'y a pas d'autres solutions. Le travailleur doit veiller à prendre des mesures lui permettant de regagner son poste de travail le plus rapidement possible.

² mps demande la présentation d'un certificat médical ou d'une attestation médicale dès le premier jour d'absence.

³ Lorsque les conditions définies sous l'alinéa 1 et 2 sont réunies, le congé pourra s'étendre jusqu'à une durée de trois jours maximum par cas, ce congé étant rémunéré.

⁴ Les jours éventuels dépassant les trois jours de congé payé peuvent être compensés d'entente entre le travailleur et mps.

⁵ En ce qui concerne le droit aux vacances, ces congés sont comptés dans le quota des trois mois par an (maladie, accident), prévu par l'art. 18.6 al. 1 de l'accord sur les vacances payées.

Art. 23.2.2 Congé éducatif

¹ mps doit accorder au travailleur (père ou mère) qui le demande un congé éducatif d'une durée de trois à douze mois, à condition que le travailleur soit employé dans l'entreprise depuis une année au moins au moment de la demande de congé. Pour les mères, ce congé fait suite au congé maternité et, pour les pères, ce congé peut être pris dès la naissance ou dès la fin du congé maternité de la mère. Jusqu'à l'âge de 8 ans, l'adoption est assimilée à la naissance.

² Le travailleur doit formuler la demande de congé 6 mois à l'avance. mps et le travailleur doivent fixer, par écrit, le début et la fin du congé éducatif, qui doit être pris de façon continue, ainsi que les modalités de la suspension de l'affiliation auprès de la caisse de pension et des autres assurances éventuelles.

³ Pendant la durée du congé éducatif, les rapports de travail sont suspendus et le travailleur n'a droit ni au salaire, ni

aux vacances, ni à aucune prestation sociale de la part de mps. Il n'a par ailleurs pas le droit d'exercer une autre activité professionnelle.

⁴ A l'issue du congé éducatif, mps doit occuper à nouveau le travailleur dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Le retour dans l'entreprise est toutefois exclu lorsque:

- les deux parties en décident ainsi par consentement mutuel;
- le travailleur n'entend pas reprendre son activité et qu'il en informe mps en respectant le délai de congé, faute de quoi l'art. 337 d CO est applicable par analogie;
- mps atteste de bonne foi que la situation de l'entreprise s'est modifiée de manière telle qu'il n'est plus en mesure d'offrir un emploi au travailleur, et lui notifie cet état de fait trois mois avant la fin du congé éducatif.

Art. 23.2.3 Structures d'accueil pour enfants

¹ mps s'efforce de mettre en place, à l'intention de ses collaborateurs, des structures d'accueil pour les jeunes enfants en âge préscolaire ou en début d'âge scolaire, ou de participer à la mise en place de telles structures.

² mps n'a pas l'obligation de participer aux frais de prise en charge des enfants. Si mps dispose d'une structure d'accueil propre, la forme juridique et la responsabilité civile doivent être définies.

Art. 23.3 Champ d'application

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



PROTECTION DE LA PERSONNALITE

Art. 24.1 Harcèlement moral (mobbing) et professionnel

Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

Art. 24.2 Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 24.3 Désignation et attributions d'une personne de confiance

¹ Au sein de mps, une personne de confiance est désignée d'un commun accord entre la direction et le syndicat Unia pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement sexuel. Elle intervient également dans les cas de harcèlement moral et professionnel lorsque la voie de service n'est pas utilisable.

² La personne de confiance est choisie parmi les membres du personnel de l'entreprise ou, à l'extérieur de celle-ci, si elle dispose de connaissances suffisantes concernant l'entreprise.

³ La personne de confiance peut remplir sa fonction pendant le temps de travail, si elle est occupée dans l'entreprise. Elle a le droit de suivre une formation adéquate au sens de l'accord 25.

⁴ La personne de confiance est tenue à la plus grande discrétion. Dans les démarches qu'elle entreprend auprès de la direction de l'entreprise, elle ne doit pas révéler le nom de la victime du harcèlement, sauf si celle-ci a donné expressément son accord.

Art. 24.4 Obligations de mps

mps, saisi par la personne de confiance, est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir les actes de harcèlement ou y mettre fin.

COURS ET CONGES DE FORMATION EN LEGISLATION SOCIALE

Art. 25.1 Matières

¹ Dans le but de favoriser l'acquisition et le développement des connaissances des travailleurs et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux, des congés de formation en législation sociale sont accordés aux travailleurs (bénéficiaires: voir art. 25.2).

² Ces congés sont accordés pour des cours traitant notamment des matières suivantes:

- législation sociale et du travail;
- conventions collectives;
- prévoyance professionnelle;
- systèmes de rémunération salariale;
- législation sur la formation professionnelle;
- institutions paritaires;
- hygiène et sécurité au travail;
- protection de la personnalité.

³ Cette liste n'étant pas exhaustive, d'autres sujets de même nature peuvent être traités.

Art. 25.2 Bénéficiaires

¹ Dans le cadre de leur mission, peuvent bénéficier de ces congés:

- les membres des commissions de négociation des parties signataires;
- les membres des commissions paritaires permanentes;
- les membres des commissions d'apprentissage;
- les membres des tribunaux de travail ou de prud'hommes;
- les membres des Commissions d'entreprise et les délégués syndicaux;
- les membres des conseils de fondation;

- les chargés de sécurité;
- les membres proposés par l'une des parties signataires dans les commissions cantonales ou fédérales traitant des matières décrites à l'art. 25.1 al. 2.

² Les partenaires peuvent ouvrir ces cours à d'autres catégories de personnes que celles des bénéficiaires prévus à l'art. 25.2 al. 1, selon la nature des sujets traités.

³ La formation des membres de la Commission d'entreprise (programme, durée et participants) peut être organisée par accord entre la direction et la Commission.

Art. 25.3 Cours

¹ Les cours sont organisés soit paritairement, soit par les partenaires conventionnels séparément, soit par un organisme de formation extérieur. Ils donnent droit à un congé payé.

² Le fait, pour mps, d'organiser un cours dans les matières visées par l'art. 25.1 al. 2 ne doit pas être un empêchement pour les travailleurs de participer aux cours organisés par le syndicat Unia et vice versa.

³ mps favorise la participation des bénéficiaires aux cours. Elle accorde à cet effet des congés de formation.

⁴ Le congé de formation demandé en vue de recevoir une formation syndicale sera accordé mais non payé.

Art. 25.4 Dispositions générales

¹ La durée des congés accordés par bénéficiaire sera au maximum de 5 jours par année.

² Les congés de formation ne doivent pas perturber la bonne marche des services de mps.

³ Si mps décide de prendre à sa charge les frais de cours (inscription, matériel, pension, transport) l'entreprise doit accorder cet avantage à tous les participants de l'entreprise.

FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

PREAMBULE

Soucieuses, dans l'esprit de la Loi fédérale sur la formation professionnelle, de favoriser la formation professionnelle de base, le perfectionnement professionnel, la formation et le recyclage, les parties sont convenues:

Art. 26.1 Formation de base et continue: objectifs

¹ Les parties s'engagent à:

- prendre des mesures pour développer la formation initiale des travailleurs qui ne sont pas titulaires d'un titre reconnu.
- permettre aux apprentis de suivre une école professionnelle supérieure en vue d'obtenir une maturité professionnelle et de pouvoir accéder à une haute école spécialisée.
- favoriser la formation continue et la polyvalence des collaborateurs. Par polyvalence, on entend la possibilité pour un travailleur d'œuvrer à plusieurs postes de travail, en fournissant des prestations de qualité ou de quantité comparables, au sein de l'entreprise.

² mps atteste les formations suivies et l'expérience acquise par les travailleurs. Cette attestation est complétée régulièrement sur l'initiative de mps ou du travailleur concerné. Elle constitue une annexe au certificat de travail.

Art. 26.2 Modalités pratiques de la formation

¹ Pour réaliser les objectifs fixés à l'art. 26.1, mps organise des cours et des actions de formation à l'interne. Elle peut aussi accorder aux travailleurs la possibilité de suivre des cours à l'extérieur de l'entreprise, de sa propre initiative ou sur demande du travailleur.

² Chaque cours suivi à l'extérieur de mps doit faire l'objet d'un accord entre mps et le travailleur, notamment sur les points suivants: contenu du cours, date et durée de l'absence, prise en charge des frais de cours, paiement du salaire.

Art. 26.3 Congé de formation

¹ Les travailleurs comptant trois ans de présence ininterrompue au sein de mps ont droit à un congé payé de formation continue d'une durée d'un jour par année au maximum. Ce congé payé est octroyé à condition que la formation suivie concerne le domaine professionnel ou les langues utiles à l'exercice de la profession.

² Le contenu des cours et la date de l'absence doivent faire l'objet d'un accord exprès de mps. En particulier, l'absence ne doit pas entraver la marche normale de l'entreprise.

³ Les travailleurs doivent fournir la preuve de la fréquentation des cours.

⁴ Les travailleurs qui refusent de suivre une formation à l'interne ou qui auraient abusé du droit à la formation ne peuvent prétendre à un congé de formation payé.

⁵ Au lieu d'un congé, les travailleurs peuvent demander la prise en charge de tout ou partie des frais de formation si celle-ci a lieu pendant le temps libre.

STATUT DES APPRENTIS

Art. 27.1 Champ d'application

Il est recommandé d'appliquer le présent statut:

- aux contrats d'apprentissage reconnus par le droit fédéral ou cantonal, le contrat restant déterminant en ce qui concerne les conditions à respecter par le maître d'apprentissage, l'apprenti et son représentant légal;
- aux apprentissages accomplis sur la base d'un contrat enregistré et reconnu par une association professionnelle représentative de la branche.

Art. 27.2 Conditions générales de travail

La présente recommandation ne modifie en rien les dispositions contenues dans la présente convention et qui sont obligatoirement applicables aux apprentis (vacances = accord 18, service militaire = accord 20, maladie et accident = accord 22, protection de la maternité et de la famille = accord 23).

Art. 27.3 Horaire de travail

¹ L'horaire normal hebdomadaire de travail des apprentis est celui en vigueur selon la convention, heures d'enseignement professionnel obligatoires comprises.

² Le maître d'apprentissage veille à accorder aux apprentis, durant l'horaire normal de travail, suffisamment de temps pour la préparation surveillée des tâches et des examens.

Art. 27.4 Rémunération

¹ La rémunération des apprentis et des stagiaires est mensuelle.

² Les taux minima, tout compris, sont les suivants:

1 ^{re} année =	Fr.	900.–
2 ^e année =	Fr.	1100.–
3 ^e année =	Fr.	1310.–
4 ^e année =	Fr.	1360.–

³ Des primes d'encouragement seront allouées selon la moyenne des notes scolaires et pour autant qu'il n'y ait pas de mauvaises qualifications de la part des chefs de bureau.

Moyenne de toutes les notes

de 5,5 et supérieure	Fr.	300.–	par bulletin
moyenne de 5,0 à 5,4	Fr.	200.–	par bulletin
moyenne de 4,5 à 4,9	Fr.	150.–	par bulletin
moyenne de 4,0 à 4,4	Fr.	50.–	par bulletin

⁴ Une gratification de fin d'apprentissage est versée pour les prestations suivantes selon la moyenne de toutes les notes du Certificat de capacité.

Examen réussi

Moyenne des notes

De 4,0 à 4,4	Fr.	500.–
De 4,5 à 4,9	Fr.	1000.–
De 5,0 à 5,4	Fr.	1500.–
5,5 et plus	Fr.	2000.–

Art. 27.5 Contrôle médical

¹ Sans préjuger de l'obligation du maître d'apprentissage de veiller sur la santé de l'apprenti (art. 29, al. 2 LT), l'apprenti a le droit de passer un examen médical au cours de la première année d'apprentissage.

² Dans ce cas, les frais de cette visite (honoraires du médecin, perte de salaire) sont à la charge du maître d'apprentissage, pour autant qu'ils ne soient pas couverts par une caisse-maladie.

Art. 27.6 Révision et dénonciation

¹ A la demande de chacune des parties signataires, ce statut peut être révisé en tout temps.

² Il peut être dénoncé par chacune des parties signataires, pour la fin d'une année civile, moyennant préavis écrit donné six mois à l'avance.

Art. 27.7 Autres organisations de travailleurs

¹ D'autres organisations de travailleurs s'occupant des apprentis peuvent adhérer au présent statut.

² Moyennant l'accord des parties, elles pourront être représentées à la commission paritaire.



STATUT DES CADRES

Art. 28.1 Définition de la fonction

Sont considérés comme cadres:

- les travailleurs placés à la tête d'une subdivision dans l'entreprise, assumant des responsabilités humaines ou techniques définies par l'entreprise et occupés en majeure partie par ces fonctions;
- les agents techniques exerçant une fonction d'état-major et dont les responsabilités sont équivalentes à celles des travailleurs définis au premier tiret.

Art. 28.2 Liberté d'association

¹ Le cadre a le droit de s'affilier à l'organisation professionnelle de son choix.

² L'appartenance du cadre à une organisation professionnelle ne saurait être un obstacle à sa fonction du moment, ni entraver sa promotion future dans l'entreprise.

Art. 28.3 Conditions d'engagement

¹ En principe, le cadre est au bénéfice d'un contrat de travail individuel écrit, qui définit avec exactitude sa fonction dans l'entreprise.

² Les conditions matérielles de travail sont pour le moins équivalentes à celles fixées par les conventions collectives en vigueur dans l'industrie horlogère et microtechnique.

Art. 28.4 Droits

¹ Les cadres sont informés et consultés à temps personnellement ou en groupe, et si possible en priorité – sur la marche des affaires et sur toutes mesures prévues les concernant directement, notamment:

- l'ordre dans l'exploitation;
- les modifications de l'horaire de travail;
- les transferts de postes de travail;
- les licenciements de personnel;
- l'introduction de nouvelles installations techniques ou de procédés de fabrication;
- la qualification des emplois (QE) et la notation personnelle (NP);
- les mesures sociales en cas de réduction du personnel;
- la prévention des accidents.

²Au besoin, le cadre a le droit de requérir l'information précitée.

Art. 28.5 Devoirs

¹ Le cadre doit sauvegarder au mieux de ses connaissances et de son expérience les intérêts de mps.

² Pour ce faire, il s'efforcera de diriger le personnel qui lui est confié avec impartialité, équité, justice, tout en veillant à ce que la productivité soit maintenue dans les limites humaines raisonnables et en utilisant au mieux les moyens de production à disposition.

³ Le cadre portera un soin particulier au respect et au développement de la personnalité des apprentis et des jeunes travailleurs qui lui sont confiés. Il se fera un devoir de promouvoir leur formation professionnelle.

⁴ Le cadre observera une discrétion absolue sur les affaires, sur les procédés et sur les méthodes de fabrication propres à l'entreprise.

Art. 28.6 Formation continue

¹ Les parties contractantes s'efforcent de promouvoir la formation continue des cadres, l'amélioration de leur qualification et, le cas échéant, leur reclassement. A cet effet, elles constituent la commission nécessaire.

² mps favorise la formation continue et le reclassement de ses cadres.



