

Zeitschrift: Défis / proJURA

Herausgeber: proJURA

Band: 6 (2008)

Heft: 18: L'horlogerie

Artikel: Evolution de la convention collective de travail dans l'horlogerie (1937-2007)

Autor: Kohler, François

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824058>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

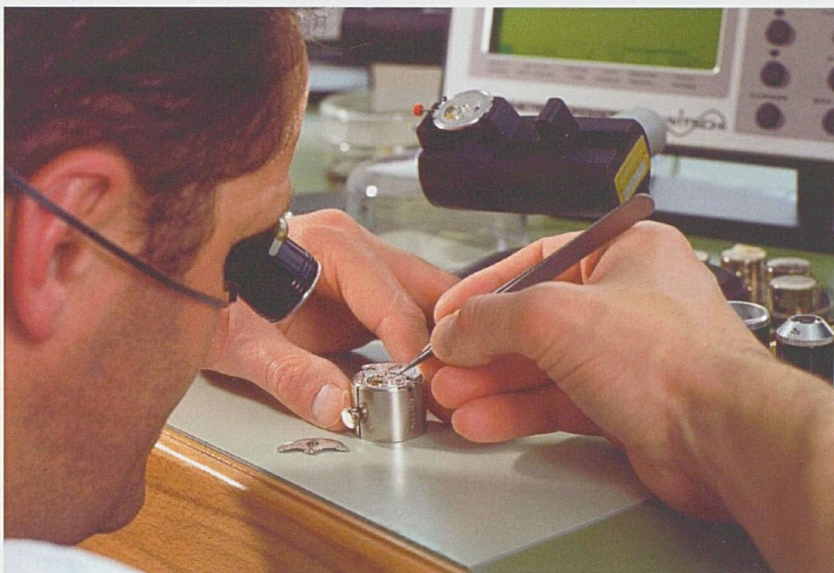
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Evolution de la convention collective de travail dans l'horlogerie (1937-2007)

Plus de 80 % des personnes travaillant dans l'horlogerie suisse sont occupées dans des entreprises qui appliquent la Convention collective de travail (CCT) des industries horlogère et microtechnique suisses, signée par la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse et le syndicat Unia, principal représentant des ouvriers de la montre.



Elle est en vigueur depuis 2007, année qui coïncide avec le 70^e anniversaire de la convention de paix sociale du 15 mai 1937 passée entre la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers (FOMH) et dix-neuf associations patronales horlogères. Pour la première fois à l'échelle de la Suisse, syndicat ouvrier et patronat d'un secteur industriel décidaient de renoncer durablement à la grève et au lock-out et de résoudre leurs conflits par la négociation et l'arbitrage.

La convention du 15 mai 1937

Elle a été signée sous la pression du Département fédéral de l'économie publique pour mettre fin à une grève dans l'industrie du cadran. La FOMH a su profiter de la conjoncture pour imposer une convention à un patronat très réticent à l'égard des conventions collectives. La Chambre suisse d'horlogerie n'a cédé qu'au moment où, servie par une nette reprise économique, la FOMH a soutenu une grève propre à compromettre cette reprise. Mais, en retour, les chefs d'entreprises obtenaient ainsi une stabilisation

des conditions de production qui leur permettait de rentabiliser les investissements et de répondre rapidement à la demande étrangère.

La CCT de 1937 compte cinq articles. Le premier institue la paix du travail: «Vu la situation économique générale du pays, les parties contractantes s'engagent à appliquer, jusqu'à la fin de l'année courante, un régime de paix sociale absolue». Les employeurs promettent de ne plus recourir au lock-out et les travailleurs de ne plus appeler à la grève. Les employeurs se déclarent prêts à relever les salaires réduits par la crise et à réintroduire les vacances. Dans ce but, des pourparlers seront engagés sans délai. S'ils ne devaient pas aboutir rapidement à un accord, chacune des parties aurait le droit de saisir du différend le Tribunal arbitral horloger, composé de trois membres désignés d'un commun accord et qui statuerait souverainement. Les parties contractantes s'engagent expressément à se soumettre sans réserve aux sentences du Tribunal arbitral et à les faire respecter par leurs membres. Les articles 4 et 5 concernent la procédure mettant fin à la grève dans la branche du cadran métal.

Les principales associations patronales accordèrent à leurs ouvriers une semaine de vacances. Quant aux augmentations de salaires, obtenues dans les diverses branches, sauf une, à la suite d'une sentence du TAH, elles restèrent en-deçà des espérances syndicales, mais elles permirent «un assainissement certain des conditions de travail dans quantité d'établissements horlogers».

La convention de l'horlogerie a été périodiquement renouvelée jusqu'à nos jours, non sans peines, ni après discussions, ni même menaces de rupture comme en 1943, année commencée par une résiliation temporaire des relations contractuelles dans une partie de l'horlogerie. A chacune de ces dates correspond un nouveau traité de paix sociale: 1938, 1943, 1957, 1965, 1970, 1977, 1980, 1986, 1991, 1997, 2002 et 2007. Le texte de 1937, très sommaire, tenait en cinq pages; la convention de 2007 compte cent quarante pages. Le premier comportait déjà les trois éléments constitutifs essentiels de toutes les conventions ultérieures: l'institution de la paix sociale dans l'horlogerie, le règlement des litiges par un tribunal arbitral et des clauses régissant les conditions de travail.



Par François Kohler

Historien, Delémont

Si le premier point fut toujours reconduit, dès 1970, le champ d'application de la convention a été limité expressément aux travailleurs affiliés à la FOMH (Unia aujourd'hui). La composition, les compétences et les procédures du Tribunal arbitral ont aussi subi quelques modifications et une procédure de médiation a été introduite en 1977. Les changements les plus importants et les plus significatifs sont survenus dans le domaine des clauses relatives aux conditions de travail, limitées à deux en 1937: le relèvement des salaires et la réintroduction des vacances.

Salaires et assurances sociales

Concernant les salaires, les trois premières conventions se limitent à proroger les accords successifs concernant la compensation du renchérissement. À partir de 1957, la convention établit une nette distinction entre, d'une part, les questions relatives aux salaires moyens et à la compensation du renchérissement pouvant être réglées entre la FOMH et la Convention patronale sur le plan général, et, d'autre part, celles concernant les salaires effectifs devant être traitées séparément dans chacune des branches intéressées. À partir de 1991, la convention précise que le salaire effectif, comprenant le salaire de base horaire ou mensuel, le 13^e mois et les primes, est l'affaire des entreprises, mais elle donne la possibilité au syndicat FTMH, à l'occasion des négociations annuelles portant sur l'adaptation des salaires au renchérissement, de demander un échange de vues avec la Convention patronale sur une revalorisation éventuelle des salaires effectifs. En juin 1995, le TAH, saisi par la FTMH, ordonna de formuler une recommandation aux employeurs liés par la Convention patronale d'augmenter de 0,5% le salaire effectif de chaque travailleur et de consacrer 1% de la masse salariale à des augmentations individuelles selon le mérite. En 2002, le syndicat ob-

tiendra l'introduction de salaires minimaux d'embauche, dont les critères de fixation seront précisés en 2007.

Afin d'assurer un pouvoir d'achat décent aux familles ouvrières, aux allocations de renchérissement sont bientôt venues s'ajouter les allocations familiales (pour enfants, de ménage, d'études ou apprentissage et de naissance) entre 1942 et 1946, puis le paiement des jours fériés: quatre depuis 1947, six depuis 1951 et huit dès 1965; en 1991 viendra s'ajouter le 1^{er} Août. Le treizième mois de salaire sera introduit progressivement entre 1981 et 1987. L'accord concernant la généralisation de la mensualisation date de 1980. Dès 1961, la convention recommande de payer les absences justifiées, d'un ou deux jours selon les cas, pour naissance, mariage ou décès, déménagement et inspection militaire, ainsi que de verser des allocations en cas de service militaire obligatoire.

La convention s'étend aussi aux questions d'assurances maladie et accidents: introduction d'une assurance accidents non professionnels en 1945, participation patronale de 50% de la cotisation de l'assurance-maladie l'année suivante, garantie plus étendue du droit au salaire des travailleurs payés au mois en cas de maladie, d'accident ou d'accouchement

(1 à 6 mois). Dès 1947, les patrons s'engagent à verser une contribution à leurs ouvriers affiliés à une caisse d'assurance-chômage.

Avec l'accord du 26 janvier 1971 sur la constitution de la Fondation de prévoyance de l'industrie horlogère suisse (PREVHOR), la FOMH obtient un avantage particulier pour les travailleurs syndiqués avec la création d'un capital retraite alimenté exclusivement par les employeurs à raison de cinq millions de francs par année. Les ayants droit reçoivent chaque année des certificats PREVHOR réalisables à l'âge de l'AVS, en cas d'invalidité ou de décès. Dans ce domaine, deux autres accords viendront s'ajouter: le premier sur la retraite modulée en 1997, le second instituant une rente pont AVS dès 2004.

Aménagement du temps de travail

Concernant le temps de travail, l'augmentation du nombre de jours de vacances a été obtenue progressivement: deux semaines pour tous en 1946, trois en 1963, quatre en 1982 et cinq dès 1995. Dès 1945, des jours supplémentaires ont été octroyés aux travailleurs en raison de leur âge et pour autant qu'ils aient travaillé un



LOCATION ET VENTE D'ECRAN GEANT ET PROJECTEUR

L'Euro 2008 approche
et nous avons le paquet idéal pour vous!

Beamer et écran home cinema 16:9

Projecteur EIKI EIP-1000T
1 CHIP DLP. WVGA 854x480
1'000 Ansi-Lumen • Contraste: 2500:1

Ecran luma 16:9 avec enrouleur
203x114 cm avec extension
manuelle pour un montage
au plafond et au mur

CHF 1'570.-

au lieu de CHF 2'225.- TTC

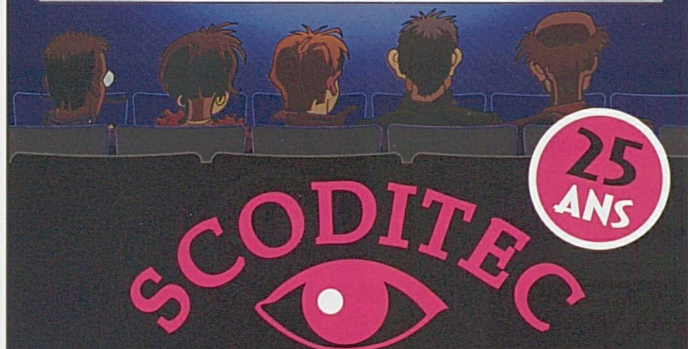
Beamer et écran pour les salles

Projecteur EIKI EIP-X200
4:31 CHIP DLP. XGA 1024x760
2'000 Ansi-Lumen • Contraste: 2000:1

Ecran luma avec enrouleur
213x213 cm avec extension
manuelle pour un montage
au plafond et au mur

CHF 1'550.-

au lieu de CHF 2'160.- TTC



Rue du 23-Juin 47a • 2830 Courrendlin • Tél. 032 435 57 03
contact@scoditec.com • www.scoditec.com



Nostalgie du voyage

**Train à vapeur et train Belle-Epoque:
étonnement en perspective!**

La découverte d'une vallée sauvage extraordinaire, la rencontre avec les rois des Franches-Montagnes, une surprise exclusive et exceptionnelle grâce à «l'attaque du train» par de valeureux cavaliers. Une offre valable de mi-avril à fin octobre et combinée avec le «train à vapeur» ou le train nostalgie «Belle-Epoque».



Chemins de fer du Jura

Service marketing / 11, rue de la Gare / cp 357
CH-2350 Saignelégier / Tél.: +41 (0)32 952 42 90
promotion@les-cj.ch / www.les-cj.ch

La Mobilière

Assurances & prévoyance

l'assurance d'être bien assuré

Agence générale
de Moutier - Saint-Imier
ERIC VEYA
Tél 032 494 53 20

Agence générale
de Delémont
PATRICE WOLFF
Tél 032 422 57 57

Agence générale
de Porrentruy
MARIANNE CHAPUIS
Tél 032 465 92 92



MFR GÉOLOGIE - GÉOTECHNIQUE SA

- SITES POLLUES / CONTAMINES
- RISQUES NATURELS
- GÉOLOGIE DE L'INGENIEUR
- GÉOTECHNIQUE
- EAUX SOUTERRAINES
- + ASSISTANCE TECHNIQUE
- + ETUDES
- + CONSEILS
- + MAÎTRISE D'OEUVRE

Delémont	Bienne	La Chaux-de-Fonds	Epalinges
032 422 61 14	032 341 48 08	032 968 95 40	021 784 06 00

<http://www.mfr.ch>

Révision

Comptabilité

Fiscalité

audit
transjurane

atj

fiduciaire
transjurane

ftj

Alain Favre
Expert comptable diplômé

Jean-Luc Boillat
Agent fiduciaire breveté

Tél.: 032 423 05 50

Claude Mertenat
Agent fiduciaire breveté

Bernard Seeger
Expert fiduciaire diplômé

Tél.: 032 421 42 80

2800 Delémont, Rue de l'Avenir 23

certains temps dans la même entreprise; cette clause, à laquelle le patronat tenait, sera abandonnée à partir des années 1980, en même temps que des dispositions plus généreuses en matière de vacances sont accordées aux jeunes de moins de 20 ans.

La durée hebdomadaire du travail ne sera introduite dans la convention horlogère qu'au renouvellement de 1957. Depuis 1919, elle était fixée à 48 heures, durée maximale fixée par la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. A partir de 1957, elle diminuera progressivement pour descendre à 44 heures en 1963, 43 heures en 1977, 42 heures en 1979, 41 heures en 1985 et 40 heures en 1988. L'horaire libre sera introduit en 1976 et l'horaire fluctuant sera autorisé dès 1991.

La protection des travailleurs

Les mutations structurelles de l'industrie horlogère suisse et son évolution progressive «du corporatisme étatisé à la liberté» sont à la base de nouvelles dispositions conventionnelles, tel que l'accord du 6 décembre 1960 sur le transfert, le reclassement et la réadaptation des travailleurs de l'industrie, révisé et complété par la suite. Quant à l'accord sur la politique de l'emploi de 1976, il est une réponse à la crise horlogère du milieu des années 1970. Il s'agit de favoriser «les changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie horlogère compétitive» tout en atténuant ses conséquences négatives économiques et sociales pour les travailleurs. Les partenaires sociaux fixent également des règles concernant le travail temporaire. Un accord sur la formation, le recyclage et le perfectionnement professionnels est entériné en 1986. On se préoccupe aussi de l'intégration des handicapés (1980) et de la protection des données personnelles (1986). Des dispositions sont prises contre le harcèlement moral, professionnel et sexuel (1997).

Egalité des sexes : «50 ans d'attente, 20 ans de progrès»

Un article sur l'égalité entre les sexes dans les rapports de travail – embauche, attribution des tâches, rémunération et promotion – n'est introduit dans la convention qu'en 1986, après l'inscription de ce principe dans la Constitution fédérale de 1981. La protection de la maternité et de la famille date également de cette décennie: interdiction de licencier 20 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement à partir de 1980, interdiction de licencier durant la grossesse et 16 semaines après l'accouchement dès 1991, date aussi de l'introduction du congé maternité payé de 14 semaines, porté à 16 semaines en 2002. D'autres améliorations dans ce domaine interviendront: congé pour soins à donner à un membre de la communauté familiale, congé éducatif non rémunéré de trois à six mois, structures d'accueil pour enfants, congé paternel de 3 jours, congé d'adoption payé de 10 semaines.

Au cours des années, la convention s'est encore enrichie des statuts des apprentis (1974) et des cadres (1977). Enfin dans le domaine de leurs relations, les partenaires sociaux ont aussi «légiféré» sur les commissions du personnel (1976) et le délégué syndical (1997), puis les congés de formation en législation sociale et le renforcement de la présence syndicale dans les entreprises.

Dans un opuscule intitulé *Le contrat collectif* publié par l'Union syndicale suisse en 1945, Hans Neumann écrivait: «Le nombre des questions réglées par un contrat collectif varie assez fortement. Plus une organisation syndicale est puissante, plus la tradition des rapports collectifs de travail est ancrée dans une profession et plus le contrat collectif englobe d'éléments et plus aussi sa rédaction est détaillée». L'évolution – brièvement survolée – de la principale convention collective de travail régissant l'industrie horlogère suisse, renouvelée à douze reprises depuis 1937, n'en est-elle pas l'illustration?

Les partenaires de la convention:

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse - CP

Av. Léopold-Robert 65, case postale, 2301 La Chaux-de-Fonds
tél: 032 910 03 83,
fax: 032 910 03 84
e-mail: info@cpih.ch
www.cpih.ch

Syndicat Unia

Secrétariat central, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15
tél: 031 350 21 11,
fax: 031 350 22 22
e-mail: horlogerie@unia.ch
www.unia.ch

Bibliographie

L'homme et le temps en Suisse 1291-1991, Institut de l'homme et du temps, La Chaux-de-Fonds, 1991, 399 p. Entre autres :

- Perrenoud Marc, «Syndicats ouvriers et grèves dans l'horlogerie», p. 249-254.
- Joseph Roger, «La naissance de la paix du travail», p. 259-264.
- Ghelfi Jean-Pierre, «L'industrie horlogère à l'épreuve de la paix du travail», p. 265-268.

La Convention collective de travail de l'horlogerie. D'où elle vient, ce qu'elle dit, ce qu'en pensent les travailleuses et travailleurs. Editions L'Evenement syndical, Lausanne, 2007, 79 p.

50 ans. Paix sociale horlogère. Une convention collective de travail: pourquoi? Plaquette publiée par la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, La Chaux-de-Fonds, 1987, 68 p.

50 ans. Paix sociale horlogère. Témoignages d'ouvriers. Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH), Berne, 1987, 60 p.

«50 ans de paix du travail: et demain?». In: *Les Intérêts de nos régions*, No 2, 1987, p. 17-40.

Dictionnaire historique de la Suisse: Convention collective.
www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F16534.php