

Les relations du travail dans l'industrie horlogère suisse

Autor(en): **Duc, Marcel**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Les intérêts du Jura : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts du Jura**

Band (Jahr): **49 (1978)**

Heft 2: **L'industrie horlogère : l'heure de demain!**

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-824896>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les relations du travail dans l'industrie horlogère suisse

Bref historique

L'organisation professionnelle des employeurs et des travailleurs remonte, dans l'industrie horlogère suisse, à la fin du XIX^e siècle. Elle est née en Romandie, plus particulièrement dans les Montagnes neuchâteloises. Si, dans l'industrie horlogère comme dans les autres secteurs de l'économie, des conflits aigus du travail marquèrent notre siècle jusque vers 1937, depuis lors une ère plus calme a régné, malgré quelques incidents de parcours.

La normalisation des relations du travail est avant tout due à l'institution de la convention collective de travail, qui se fonde, en Suisse, sur des dispositions insérées dans le Code des obligations, et qui, par conséquent, s'est développée par la voie du droit privé et non par celle du droit public. Employeurs et travailleurs manifestèrent bien, jusque vers les années 1950, une certaine méfiance à l'égard de cette institution ; mais les événements de la seconde guerre mondiale et ceux qui suivirent immédiatement celle-ci la consolidèrent. La convention collective de travail a finalement assuré, dans l'industrie horlogère autant que dans le pays, un régime durable de paix sociale.

Les organisations de travailleurs

Dans l'industrie horlogère, et dans le pays d'ailleurs, le plus important des syndicats est la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH), qui fournit, avec plus de 144 000 membres, dont 15 000 horlogers environ, presque le tiers des effectifs de l'Union syndicale suisse. Ce syndicat est

également actif dans l'industrie des machines et métaux, ainsi que dans l'artisanat du métal (métallurgie du bâtiment, ferblanterie, chauffages centraux, carrosserie, etc.).

Quatre autres syndicats recrutent également des ouvriers occupés dans l'industrie horlogère, en particulier la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse (FCOM), comptant au total environ 30 000 affiliés, dont vraisemblablement un millier d'horlogers.

Les cadres moyens (contremaîtres, chefs d'équipe, agents techniques, etc.) sont, eux, réunis au sein de l'Association suisse des cadres techniques d'exploitation (ASCE), qui groupe plus de 15 000 membres, dont 900 environ de l'industrie horlogère. Les employés (de commerce, administratifs, etc.) disposent eux aussi d'une organisation nationale, la Société suisse des employés de commerce (SSEC), comptant pour le pays plus de 77 000 membres, dont 1500 environ occupés dans l'industrie horlogère.

L'organisation patronale

Les employeurs horlogers se regroupent en associations, professionnelles ou régionales. Ces dernières s'occupent tant des problèmes dits « industriels » (domaines économique, commercial, technique, etc.) que ceux dits « patronaux » (représentations des intérêts des entreprises comme employeurs, relations avec les organisations de travailleurs, etc.), sur le plan de leur région ou de leur branche.

En tant qu'associations patronales, elles se sont donné, dès 1936, une organisation faïtière fondée tout d'abord sur quel-

ques règles d'autodiscipline puis, dès le 1^{er} juin 1945, sur une convention générale créant les organes consultatifs et de décision utiles à la défense des intérêts généraux du patronat horloger suisse. Dès le 28 juin 1971, cette institution est devenue une association au sens légal du terme : la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP).

Celle-ci groupe actuellement 22 associations patronales, comptant 1083 entreprises, occupant ensemble plus de 46 000 personnes (sur les 55 000 occupées dans l'ensemble de l'industrie horlogère). La Convention patronale représente en fait quasiment l'ensemble du patronat horloger suisse.

Les conventions collectives de travail horlogères

L'industrie horlogère fut la première en Suisse à conclure, le 1^{er} mai 1937, une convention de paix applicable dans l'ensemble d'un secteur de l'économie privée ; y étaient parties les principaux syndicats ouvriers et l'ensemble des employeurs horlogers. A cette première convention générale, d'autres succédèrent sans discontinuité jusqu'à aujourd'hui, en 1938, 1943, 1957, 1965 et 1970. La dernière convention fut conclue au 1^{er} octobre 1977, entre la Convention patronale et la FTMH. Les principes qui ont toujours présidé aux conventions horlogères sont essentiellement les suivants :

- garantie de la paix du travail absolue ;
- principe de la négociation en toute occasion ;
- arbitrage par un tribunal arbitral horloger (TAH), dont les sentences sont sans appel et immédiatement applicables.

Il s'y est ajouté, en 1977, la médiation conventionnelle en cas de conflits collectifs, qui a tenu compte des expériences faites durant la récession 1975/1976.

Au surplus, les conventions collectives horlogères ont toujours été complétées par des accords particuliers portant sur

des matières que les parties ont estimé nécessaire de régler. A l'heure actuelle, ces accords concernent principalement la politique de l'emploi, notamment en période de chômage économique, technologique ou structurel ; les commissions du personnel des entreprises ; une fondation capital-retraite paritaire (PREVHOR) ; un régime de prévoyance vieillesse et survivants dans l'industrie horlogère suisse ; les statuts des cadres et des travailleurs payés au mois.

Une réglementation générale des conditions de travail traite en outre de la durée du travail (43 heures dans l'industrie horlogère depuis le 1^{er} octobre 1977), des salaires et de la compensation du renchérissement, des vacances payées, des jours fériés payés, des allocations familiales, de l'assurance maladie, des absences justifiées (mariage, naissance, décès, inspection militaire), du service militaire en Suisse et de l'assurance chômage.

Sur la base des mêmes principes, des conventions particulières, propres à l'industrie horlogère de la Suisse alémanique (fabricants de montres ancre, fabriques soleuroises d'ébauches et cinq syndicats, dont la FTMH), ont été conclues depuis 1938, la dernière portant également la date du 1^{er} octobre 1977 et son contenu étant « mutatis mutandis » identique à celui de la convention générale.

L'industrie horlogère a également innové dans le domaine des relations professionnelles, en ce sens que dès 1948, et toujours fondés sur les mêmes principes, des accords, puis des conventions furent passés entre l'organisation centrale patronale, la Société suisse des employés de commerce (SSEC) et l'Association suisse des cadres techniques d'exploitation (ASCE ; ex-Société suisse des contremaîtres). Dans ces secteurs, les conventions du 7 juillet 1976 sont en cours de révision.

L'avenir ?

Le système de relations du travail décrit ci-dessus a, jusqu'à présent, donné satis-

faction aux principaux partenaires sociaux horlogers. Il a permis de maintenir la paix du travail et de la sauvegarder lorsque des « accidents » se sont produits, notamment lors de récessions.

Toutefois, la structure de l'industrie horlogère se modifie par le fait de concentrations regroupant un certain nombre d'entreprises et par le développement de produits nouveaux. Au niveau des organisations de salariés, les structures et les idées changent également ; ainsi, la FCOM a dénoncé la convention de 1970 et n'a pas signé celle de 1977.

Cela donne à penser que les relations employeurs-travailleurs subiront peut-

être, à court ou moyen terme, des mutations. Il est cependant à tout le moins douteux que les principes essentiels qui ont présidé jusqu'à aujourd'hui à ces relations soient purement et simplement rejetés ; du moins tant qu'il y aura des hommes de bonne volonté pour consolider ces relations, pour les faire évoluer. La situation économique, horlogère, suisse et mondiale, est aussi un facteur dont il faut, à court terme tout au moins, tenir compte.

Quoi qu'il en soit, 1980 devrait donner des réponses à ces questions puisqu'il faudra cette année-là négocier le renouvellement des conventions 1977.



Marcel Duc
Secrétaire général
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse