

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

des industries horlogère  
et microtechnique suisses

## CONFÉRENCE DE PRESSE

Vendredi 3 mai 2024, Hôtel DuPeyrou, Neuchâtel

### Personnes présentes



**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

- **Me Philippe Bauer**  
Président
- **M. Alain Marietta**  
Vice-président
- **M. Pascal Bratschi**  
Vice-président
- **M. Ludovic Voillat**  
Secrétaire général



Le Syndicat.  
Die Gewerkschaft.  
Il Sindacato.

- **Mme Vania Alleva**  
Présidente
- **M. Yves Defferrard**  
Responsable du secteur Industrie
- **M. Raphaël Thiémard**  
Responsable de la branche horlogère
- **Mme Silvia Locatelli**  
Secrétaire régionale Unia Neuchâtel
- **M. Noé Pelet**  
Secrétaire industrie Unia Vaud

### Table des matières

- Communiqué de presse ..... pages 2 à 3
- Intervention de M. Philippe Bauer ..... pages 4 à 5
- Intervention de M. Yves Defferrard ..... pages 6 à 7
- CCT : vue d'ensemble des modifications ..... pages 8 à 10
- Contacts ..... page 11



**CONVENTION PATRONALE**  
*de l'industrie horlogère suisse*



Le Syndicat.  
Die Gewerkschaft.  
Il Sindacato.

La Chaux-de-Fonds et Berne, le 3 mai 2024

**La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) et le Syndicat Unia** ont le plaisir de communiquer :

## Une nouvelle CCT pour les industries horlogère et microtechnique

**Aujourd'hui à Neuchâtel, les représentants du syndicat Unia et de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) ont signé leur nouvelle Convention collective de travail (CCT). Négociée entre mars 2023 et février 2024, celle-ci entrera en vigueur au 1er juillet 2024 et concerne près de 55'000 collaborateurs et plus de 500 entreprises. Patronat et syndicat ont élaboré un texte moderne issu d'un compromis équilibré entre avancées sociales et maintien de la compétitivité des entreprises.**

Réunis à l'Hôtel DuPeyrou à Neuchâtel, là où la première CCT de l'horlogerie a été signée il y a 87 ans, les responsables patronaux et syndicaux de l'industrie horlogère ont apposé aujourd'hui leur signature sur la seizième Convention collective de travail (CCT) de leur histoire commune. Après une prorogation du régime conventionnel de 2 ans et demi en pleine pandémie, les travaux préparatoires ont pu reprendre durant l'automne 2022 et les négociations démarrer six mois plus tard. Ces dernières ont nécessité 10 séances plénières et duré près d'une année ; 28 revendications ont été discutées, dont 15 ont abouti.

Son aboutissement a été salué par M. Philippe Bauer, Président de la CP : « nous avons réussi à faire coïncider les intérêts des entreprises, du grand groupe à la PME (...), et de soutenir tous les travailleurs de l'horlogerie en améliorant de manière raisonnables leurs conditions de travail et ceci dans le but aussi que l'horlogerie continue d'être attractive. ».

M. Philippe Bauer a également souligné le climat de négociation loyal : « nous avons eu certes des divergences, des séances compliquées, d'où nous sommes sortis parfois satisfaits, de temps en temps fâchés ou un peu désabusés, mais nous n'avons jamais eu le sentiment que nos partenaires ne nous écoutaient plus, voire que chacun prêchait dans le désert ». Nul doute que cette capacité d'écoute des deux parties est à l'origine de la réussite des négociations.

Le syndicat Unia s'est déclaré satisfait lui aussi. M. Yves Defferrard, responsable du secteur Industrie, a souligné que « La délégation Unia a présenté le résultat de la négociation devant la centaine de délégué-e-s de la Conférence professionnelle de branche du 6 mars, qui l'a approuvé à l'unanimité. C'est dire à quel point cette CCT est soutenue par les forces syndicales et recueille leur enthousiasme » et d'ajouter que « Pour autant, des dossiers importants restent ouverts et vont nécessiter un engagement syndical déterminé dans les prochaines années. ».

La nouvelle CCT sous toit est valable pour une durée de 5 ans et demi, elle instaure dans la branche un régime de paix absolue du travail jusqu'au 31 décembre 2029.

Outre les deux personnes précédemment citées, la nouvelle CCT a été signée par Mme Vania Alleva, Présidente d'Unia et M. Raphaël Thiémond, responsable de la branche horlogère d'Unia, ainsi que par M. Ludovic Voillat, Secrétaire général de la CP.

Retrouvez les principales modifications de la CCT en page 8

## La CCT des industries horlogère et microtechnique suisses en bref

La Convention collective de travail règle les relations entre employeurs et employés.

En temps normal, la CP et le syndicat concerné négocient tous les cinq ans leur renouvellement sur la base de cahiers de revendications.

Près de **85%** des travailleurs de l'horlogerie travaillent dans des entreprises conventionnées, lesquelles représentent près de **75%** du tissu horloger et microtechnique suisse.

## Historique

	Entrée en vigueur	Durée totale
1.	15 mai 1937	9 mois et demi
2.	1 <sup>er</sup> mars 1938	6 ans et 8 mois
3.	11 novembre 1943	13 ans et 11 mois
4.	1 <sup>er</sup> octobre 1957	8 ans
5.	1 <sup>er</sup> octobre 1965	5 ans
6.	1 <sup>er</sup> octobre 1970	7 ans
7.	1 <sup>er</sup> octobre 1977	3 ans et 2 mois
8.	6 décembre 1980	5 ans et 6 mois
9.	1 <sup>er</sup> juin 1986	5 ans et 4 mois
10.	1 <sup>er</sup> octobre 1991	5 ans et 3 mois
11.	1 <sup>er</sup> janvier 1997	5 ans
12.	1 <sup>er</sup> janvier 2002	5 ans
13.	1 <sup>er</sup> janvier 2007	5 ans
14.	1 <sup>er</sup> janvier 2012	5 ans
15.	1 <sup>er</sup> janvier 2017	7 ans et 6 mois

Seul le texte prononcé fait foi

Mesdames, Messieurs,

Luis Borges, un écrivain argentin ayant vécu le dernier tiers de sa vie en Suisse, écrivit au milieu des années 80, en parlant des Suisses :

*Ils conspirent au centre de l'Europe. Le fait remonte à 1291. Il s'agit d'hommes aux origines différentes qui professent des religions différentes et parlent des langues différentes.*

*Ils ont pris l'étrange résolution d'être raisonnables et décidé d'oublier leurs différences et d'accroître leurs affinités...*

Et c'est ce que nous avons fait durant les douze derniers mois. Nous avons cherché pour la seizième fois depuis 1937, à être raisonnables de manière à contribuer à la prospérité commune de cette branche horlogère et microtechnique, au travers d'entreprises fortes, maîtres de leur destin et qui, compte tenu de cette force, peuvent offrir à leurs collaborateurs des conditions de travail dignes d'eux.

Nous avons décidé d'être sages, d'oublier un peu nos divergences et de plutôt nous focaliser sur ce qui nous rassemble sans déclarations fracassantes à « l'emporte-pièce » d'un côté et sans sifflets, casques et drapeaux de l'autre. Nous avons d'ailleurs réussi cet exercice alors que nous sortions de la pandémie, que nous avons reporté nos travaux de deux ans et demi et que la branche horlogère cherchait du personnel. Et vous ajouterez à cela une inflation voire une dérive législative limitant malheureusement toujours plus la marge de manœuvre des négociateurs conventionnels. Il n'est en particulier que de voir le nombre de projets de loi visant à rigidifier le droit du travail dont les parlements discutent et le nombre de modifications des législations de droit public ou de droit privé du travail adoptées ces dernières années.

Quelle place dès lors pour le partenariat social dans une configuration, où comme le dit la sagesse populaire, tout ce qui n'est pas interdit devient obligatoire ?

Malgré tout, nous avons, je crois, réussi du côté patronal, à faire coïncider les intérêts de grands groupes cotés en bourse et d'autres plus discrets, de grosses entreprises indépendantes, de PME et de micro-entreprises dans lesquelles seules deux ou trois personnes sont actives et ce dans des entreprises horlogères, mécaniques et microtechniques produisant qui des montres de marques renommées qui des composants.

Alors, avec cette volonté de travailler de bonne foi avec des partenaires aussi de bonne foi, nous avons réussi l'exercice. Nous avons eu certes des divergences, des séances compliquées, d'où nous sommes sortis parfois satisfaits, de temps en temps fâchés ou un peu désabusés, mais nous n'avons jamais eu le sentiment que nos partenaires ne nous écoutaient plus, voire que chacun prêchait dans le désert.

Et c'est peut-être cette capacité d'écoute qui s'est manifestée des deux côtés de la table qui a permis la réussite de nos négociations. Nous n'étions certes pas toujours d'accord, mais nous avons toujours été à l'écoute l'un de l'autre et soucieux de comprendre ce qui justifiait certaines demandes de l'autre partie.

Venons-en maintenant aux résultats de nos négociations.

Ceux-ci ne sont peut-être pas très spectaculaires, mais ils sont révélateurs que si le cadre légal ne permet plus de grandes avancées révolutionnaires, il permet néanmoins de soutenir tous les travailleurs de l'horlogerie en améliorant de manière raisonnables leurs conditions de travail et ceci dans le but aussi que notre horlogerie continue d'être attractive.

Pour ce faire, nous avons accepté d'aider les parents en accordant aux travailleuses une dix-septième voire une dix-neuvième semaine de congés maternité et à l'autre parent une troisième semaine, de ce que l'on appelait le congé paternité. Nous avons aussi accepté de supprimer la différence qui existait entre la première naissance et les suivantes et nous sommes entré en matière sur une modification de la CCT visant à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Nous avons aussi accepté que, par analogie avec ce qui se fait en matière de contrat de travail de durée déterminée, une personne au bénéfice d'un contrat temporaire depuis plus de vingt-quatre mois dans la même entreprise, se voit offrir, si l'employeur estime avoir toujours besoin d'elle, un contrat de travail de durée indéterminée.

Nous avons encore voulu permettre à nos collaborateurs âgés de prendre une meilleure retraite anticipée en faisant coïncider le montant de la rente-pont avec celui de la rente AVS maximale et toujours pour les collaborateurs âgés, nous avons voulu rappeler la nécessité d'examiner si un reclassement interne était envisageable avant de prendre une telle décision.

Nous avons aussi décidé de graver dans le marbre une procédure de concertation et de négociations en cas de nécessité pour une entreprise de licencier un délégué syndical.

Finalement, il nous est apparu juste d'augmenter la participation patronale à l'assurance-maladie, à mesure qu'il est notoire qu'aujourd'hui cette assurance est une des grosses charges qui pèse sur les ménages. A partir du 1er janvier 2025, cette participation sera dès lors de Fr. 195.- par mois.

En contrepartie, nous avons obtenu que l'article de crise ne soit plus réservé aux problèmes financiers découlant pour les entreprises de la CCT, mais concerne toutes les perturbations économiques graves, comme une nouvelle pandémie, une éventuelle crise énergétique ou même des catastrophes naturelles, impactant non pas obligatoirement toute la branche mais bien peut-être aussi une ou plusieurs entreprises voire une région.

Nous avons aussi réaligné sur le Code des obligations les protections offertes aux collaborateurs en cas d'incapacité de travail après la résiliation de leur contrat et avons obtenu, compte tenu du fait que de moins en moins d'entreprises connaissent les vacances horlogères, qu'il soit possible, lorsque le collaborateur est très libre dans la fixation de ses vacances, de lui imposer d'en prendre quelques jours sur le pont de fin d'année.

En résumé, la CCT 2024 apporte sans aucun doute à toutes les entreprises, quel que soit leur structure, leur grandeur ou le type de produit manufacturé et nous l'espérons à toutes les personnes actives dans nos entreprises quelques satisfactions, étant entendu qu'en parallèle chacun a aussi dû faire le point dans sa poche et se dire que finalement les concessions faites assurent à l'horlogerie et aux entreprises microtechniques ainsi qu'aux collaborateurs, une paix du travail absolue jusqu'au 31 décembre 2029, soit durant cinq ans et demie.

Je vous remercie de votre attention.

Seul le texte prononcé fait foi

Mesdames et Messieurs,

Lorsqu'on tient entre les mains une des plus anciennes CCT du pays, en vigueur sans interruption depuis 1937, on ne peut s'empêcher de jeter d'abord un regard sur le passé, non pas pour cultiver une quelconque nostalgie mais pour ne pas oublier d'où l'on vient.

Cette CCT est contemporaine du concept même de paix du travail, dont elle représente, en ce qui concerne l'horlogerie, le pacte, renouvelé aujourd'hui pour la 16ème fois.

Si l'on regarde la vie de l'horlogerie suisse durant cette longue période, on est loin d'un long fleuve tranquille : succession de périodes fastes suivies de crises, ruptures technologiques dévastatrices (faut-il rappeler les 60'000 emplois perdus entre 1970 et 1987 ?), dépendance de marchés lointains et parfois instables, problèmes ponctuels d'approvisionnement ou de main d'œuvre, pression permanente de la contrefaçon... bref, les motifs de tension dans les entreprises sont permanents. Et pourtant, la paix du travail traverse le temps et démontre aujourd'hui encore sa pertinence et sa solidité.

Les obstacles ont été chaque fois surmontés avec brio – la santé actuelle de ce fleuron industriel le prouve – et il faut souligner qu'ils l'ont été grâce à la détermination de toutes et tous : les industriels, bien sûr, mais aussi le personnel à tous les niveaux. Malgré l'incertitude parfois ressentie, ces femmes et ces hommes sont restés fidèles à l'industrie horlogère et ont continué de croire en la valeur de l'excellence, que seul un travail de grande qualité permet d'atteindre.

La paix sociale et des conditions de travail attractives sont les fondations de ce succès collectif. C'est pour cela que les parties aujourd'hui réunies ont pris tant de soin et de temps à négocier ces derniers mois la meilleure CCT possible pour ces 5 prochaines années.

Quels en sont, du point de vue syndical, les points essentiels à relever ?

Vous en lirez le détail dans le dossier de presse mais les grandes lignes sont les suivantes :

- La CCT horlogère reste à la pointe en augmentant la durée des congés de maternité et paternité, en rehaussant la participation patronale à la caisse-maladie et en revalorisant la rente-pont AVS en tant que solution de préretraite.
- La CCT horlogère se renforce au sujet de la limitation du travail temporaire, de l'égalité salariale et de l'accès volontaire au temps partiel.
- La CCT horlogère innove en matière de protection des travailleuses et travailleurs de plus de 55 ans contre le licenciement.
- La CCT horlogère ouvre la réflexion pour une amélioration du dispositif de prise en charge du harcèlement et pour soutenir mieux encore la formation qualifiante pour adultes et crée un espace de dialogue paritaire au sujet du travail temporaire.
- La CCT horlogère soutient le partenariat social en protégeant mieux nos délégué-e-s syndicaux et en accordant un congé plus généreux pour la participation du personnel à des assemblées syndicales.

La délégation de négociation Unia a présenté ce bilan devant la centaine de délégué-e-s de la Conférence professionnelle de branche du 6 mars, qui l'a approuvé à l'unanimité. C'est dire à quel point cette CCT est soutenue par les forces syndicales et recueille leur enthousiasme.

Pour autant, des dossiers importants restent ouverts et vont nécessiter un engagement syndical déterminé dans les prochaines années. Je voudrais en citer un seul, assez emblématique et qui ne surprendra pas nos partenaires.

L'accès du syndicat aux employé-e-s n'est plus aussi naturel que par le passé : aujourd'hui, de vastes centres de production intègrent ateliers et espaces de détente et accueillent le personnel du matin au soir. Les entrées se font directement par des rampes de garages ou des accès piétons ultra-sécurisés, de sorte que pouvoir attendre les gens devant les entrées ou discuter pendant les pauses cigarette devient l'exception. Face à ce nouveau contexte défavorable à notre proximité avec le personnel horloger, nous attendons des entreprises et de leurs associations qu'elles fassent les quelques efforts nécessaires. Fixer un standard d'accès n'a malheureusement pas été possible dans la CCT et reste un sujet de friction à certains endroits alors que dans bien d'autres cas des solutions intelligentes ont été trouvées à la satisfaction générale.

Nous l'avons dit durant la négociation, la tentation de certaines entreprises de vouloir tenir à l'écart le syndicat constitue une menace sur le partenariat social. Pour pouvoir porter de manière légitime les véritables préoccupations du personnel devant les employeurs, nous devons continuer d'être représentatifs par une adhésion large. Le dialogue social – et la CCT qui nous réunit aujourd'hui – aurait tout à perdre d'un syndicat maintenu à l'écart de la réalité horlogère. Nous sommes déterminés à empêcher cette dérive.

Mesdames et Messieurs, le partenariat social dans l'horlogerie a la réputation d'être feutré. Ce qualificatif pourrait renvoyer une image de faiblesse ou évoquer un certain endormissement. Détrompez-vous ! Le monde horloger patronal et syndical a pour habitude de se parler franchement mais il ne le fait qu'à la condition d'un respect mutuel en toute circonstance. Quelle que soit la gravité du désaccord, on cherche à s'épargner les éclats de voix, les déballages publics ou les manœuvres d'intimidation. Les choses se règlent avec soin, dans l'intérêt général, chaque partie restant à la fois libre et engagée.

C'est dans cet état d'esprit de franchise et de loyauté que j'ai l'honneur de signer aujourd'hui, aux côtés de mes collègues et en présence de nos interlocuteurs patronaux, une CCT solide et moderne que nous serons fiers dès demain de présenter aux 55'000 personnes qui vont en bénéficier.

Merci de votre attention.

Composée d'une vingtaine de personnes chacune, les délégations plénières CP et Unia se sont rencontrées à 10 reprises entre mars 2023 et février 2024. Les négociations plénières pour le renouvellement de ce texte fondamental du partenariat social dans l'horlogerie et la microtechnique ont ainsi duré quelque 80 heures.

Les délégations ont échangé sur près de 28 revendications (22 syndicales et 6 patronales). De part et d'autre, certaines revendications ont fait l'objet d'un refus d'entrée en matière. D'autres points ont débouché sur des modifications du texte conventionnel.

### 1. Principales modifications de la CCT résultant des revendications patronales

#### 1.1. Modification des durées de protection contre les licenciements en cas de maladie

Les durées de protection des travailleurs contre les licenciements en cas de maladie ou d'accident prévues par la CCT sont supérieures à celles du Code des obligations (CO). La CP ne conteste pas cette protection supérieure à la norme, mais constatait qu'elle conduisait à des dérives, en particulier lors de licenciements. Pour cette raison, elle a obtenu que les délais de protection lorsqu'un cas de maladie survient après le prononcé du licenciement soient réduits de la 2<sup>ème</sup> année à la 5<sup>ème</sup> année de 112 à 90 jours et dès la 10<sup>ème</sup> année de service et pour les moins de 55 ans de 720 à 360 jours.

#### 1.2. Complément à l'article de crise

La crise Covid a plongé les entreprises de la branche dans une situation extrêmement compliquée, tant au niveau économique qu'organisationnel. D'autres menaces sont aussi apparues. En conséquence, si une nouvelle crise venait à se présenter, trois principes (ci-après) ont été inscrits dans la CCT afin de s'y préparer, de sauvegarder au mieux les emplois et ne pas entraver une potentielle reprise économique à peine celle-ci entamée.

- La dérogation peut porter sur des obligations conventionnelles autres que financières.
- La Convention patronale peut demander une dérogation au nom de la branche ou d'un ensemble d'entreprise d'une branche ou d'une région.
- Un délai de réponse est fixé aux parties lorsque ces derniers sont saisis d'une demande.

#### 1.3. Nombre de jours plaçables sur le pont de fin d'année

Le système de vacances choisi par les entreprises en période estivale est toujours plus variable : fermeture générale ou non. Ce dernier système prend d'ailleurs de plus en plus d'ampleur, alors qu'en parallèle, le pont de fin d'année d'une ou deux semaines est observé par la quasi-totalité des entreprises. Celles ne connaissant pas de fermeture estivale ou si la fermeture générale est d'une semaine peuvent désormais fixer 5 jours de vacances sur le pont de fin d'année au lieu de 3 précédemment.



## 1.4. Autres points

En outre, le CP a obtenu :

- Des convocations nominatives pour les activités syndicales
- Une durée conventionnelle de 5 ans et demi.
- La possibilité pour les entreprises de verser le 13ème mois, soit en une fois en décembre, soit en deux fois en juin et en décembre.

## 2. Principales modifications de la CCT résultant des revendications du syndicat Unia

### 2.1. Congés de naissance

Afin de permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les congés maternité et paternité ont été améliorés.

Le congé maternité passe à 19 semaines payées à 100%, pour les femmes qui reprennent une activité professionnelle après leur maternité, et à 17 semaines payées à 100% pour celles qui ne retournent pas travailler (au lieu des 14 semaines à 80% prévues par la loi).

Le congé paternité, désormais appelé « congé de naissance pour l'autre parent », sera désormais de 3 semaines. La différenciation entre le premier et les enfants suivants est supprimée et ces 15 jours peuvent être fractionnés dans les 6 mois qui suivent le jour de la naissance.

### 2.2. Activités syndicales

Les délégués syndicaux bénéficieront désormais d'un second jour de décharge pour leur activité syndicale.

En outre, une procédure simple de concertation préalable à toute décision de licencier un délégué syndical est introduite. Les discussions émanant de cette procédure sont notamment mises à profit pour échanger les points de vue, trouver une éventuelle alternative à la mesure envisagée ou encore prévenir le risque d'une escalade.

### 2.3. Travailleurs âgés

Considérant le maintien des places de travail pour les employés de plus de 55 ans comme une préoccupation importante, l'employeur devra examiner avec le collaborateur, si ce dernier est âgé de plus de 55 ans et au bénéfice d'une ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise, si un reclassement interne ou d'autres mesures sont envisageables avant de procéder son licenciement d'un collaborateur.

De plus, en tenant compte de la pénibilité de certains métiers de la branche et afin de maintenir son accessibilité, la rente-pont AVS, qui permet aux collaborateurs de cesser toute activité lucrative une année avant l'âge de référence, est augmentée de Fr. 24'000.- à Fr. 30'000.- pour une année.

### 2.4. Travail temporaire

Par analogie avec les contrats à durée déterminée, les missions temporaires seront limitées à 24 mois dans un délai cadre de 30 mois. Les entreprises souhaitant poursuivre la collaboration proposeront au collaborateur un contrat de travail à durée indéterminée.

La Commission paritaire « travail temporaire » est également remise en service afin de pouvoir échanger sur les cas spéciaux provoqués par ce type de contrat de travail.

## 2.5. Egalité salariale

Un encouragement a été reformulé afin d'inciter toutes les entreprises à recourir aux moyens permettant d'éliminer les différences salariales homme/femme.

Un nouvel article a également été créé afin de proscrire, comme le prévoit la loi, les clauses contractuelles visant à interdire la divulgation du salaire de base.

## 2.6. Participation patronale à l'assurance-maladie

Dans le but de soulager le budget des familles et de compenser les augmentations constantes des primes-maladie, la participation patronale pour frais de traitement passera de Fr. 175.- à Fr. 195.- par mois, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 2.7. Travail à temps partiel

Conscients que l'intérêt pour les postes à temps partiel est grandissant, notamment pour les nouvelles générations, les entreprises examineront avec attention la demande de l'employé qui désire réduire son temps d'activité, eu égard aux besoins de l'entreprise, à la fonction occupée et à la situation personnelle de l'employé.

## 2.8. Salaires minimaux

Les salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ont été augmentés de 1.6% dans l'ensemble des régions (les accords préalablement négociés sont réservés). Cette augmentation correspond à l'allocation renchérissement 2024 négociée dans la branche.

## 2.9. Autres points

- Refonte en profondeur de l'article conventionnel relatif au congé pour la prise en charge des proches afin de le faire concorder avec le code des obligations (329h).
- Unia participera aux travaux du groupe de travail « risques psychosociaux » de la CP.

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

des industries horlogère  
et microtechnique suisses

## CONTACTS

### A l'attention des médias

Pour de plus amples renseignements, merci de vous adresser à :



- **M. Ludovic Voillat**  
Secrétaire général  
Tél : +41 (0)32 910 03 86  
E-mail : [L.voillat@cpih.ch](mailto:L.voillat@cpih.ch)
- **M. Ludovic Gambarini**  
Responsable Communication et Digital  
Tél : +41 (0)32 910 03 89  
E-mail : [L.gambarini@cpih.ch](mailto:L.gambarini@cpih.ch)
- **M. Raphaël Thiémard**  
Responsable de la branche horlogère  
Tél : +41 (0)76 513 26 53  
E-mail : [raphael.thiemard@unia.ch](mailto:raphael.thiemard@unia.ch)
- **Mme Natalie Imboden**  
Responsable Communication  
Tél : +41 (0)78 706 62 84  
E-mail : [natalie.imboden@unia.ch](mailto:natalie.imboden@unia.ch)