

Editorial	1
Négociations salariales 2005/2006	2
Restructuration des caisses de pension	4
Droit du travail – Off-Site-Meeting 2005 de l'AVR	7
Du NAZ au JAZ (et LAZ?) en passant par le GLAZ	9
For members only – offres spéciales réservées aux membres de l'AVR	10

## **Editorial**

L'un des sujets les plus importants de la période couverte par ce numéro est, sans aucun doute, celui des négociations salariales qui ont eu lieu en novembre entre l'AVR et les représentants de la direction. L'excellent résultat des neuf premiers mois, auquel Tamiflu a certes fourni une contribution à laquelle on ne s'attendait pas au début de l'année, augurait bien de la suite. L'issue, déjà connue, des négociations menées chez Novartis, loin de nous inciter à redescendre un peu la barre, nous ont confirmés dans le sentiment d'être à la bonne hauteur. Vous trouverez à ce sujet un compte rendu détaillé dans ce numéro.

Lorsqu'il s'agit de modifier ou de réviser le règlement de notre Caisse de pension (voir l'article figurant dans ce numéro), l'avis des deux membres que nous avons au Conseil de fondation, et qui font partie du groupe de travail de la Caisse, prend toute sa signification. Ces deux représentants de l'AVR ont profondément à cœur le bien de la Caisse de pension et fournissent à la stabilisation de ses fondations une contribution constructive dont je suis extrêmement heureux. Les choses bougent. On en aura encore la preuve avec le très intéressant article sur l'imposition des rentes en Allemagne, qui devrait surtout retenir l'attention des frontaliers. Qui dit rentes, dit pensionnés, et le souci que nous avons d'eux s'exprime toujours, s'il ne s'est pas manifesté avant, lors de la traditionnelle sortie des pensionnés de Roche. Le comité d'organisation a mis la dernière main aux préparatifs, l'entreprise a laissé entendre que le financement serait assuré et le beau temps est commandé. Il ne reste plus qu'à instruire les nombreux auxiliaires pour que puisse se dérouler, en juin, cette journée qui est toujours l'occasion de remuer de vieux souvenirs: « Tu te rappelles le jour où... ? » Le représentant des pensionnés aura eu le temps de s'attaquer auparavant à d'autres dossiers les concernant, notamment à celui des réductions dont ils bénéficient à la Maison du personnel. Voyez à ce sujet son article (en allemand) «Die lebenslängliche Verbundenheit mit der Firma».

Pour beaucoup de nos collaborateurs, la pension est encore fort lointaine. Ce qui compte pour eux, c'est le poste de travail, le contexte et les collègues. Mais qu'en serait-il en cas de différend, si éclatait un jour des conflits avec des supérieurs? Connaissez-vous vos droits et vos obligations? Afin de pouvoir, le cas échéant, vous conseiller, vous apporter le soutien nécessaire, le comité de

---

l'AVR s'est penché lors de son Off-Site Meeting sur le droit du travail. Vous trouverez à ce sujet quelques informations dans ce numéro. D'autres points seront traités en cours d'année et publiés sur notre page Web ou sur le panneau d'affichage de la Maison du personnel.

La vie a aussi ses beaux côtés, et la Novemberparty, qui proposait cette année une «soirée tessinoise», l'a confirmé. Les membres de l'AVR auront pu constater une fois de plus que Taverio n'a rien à envier aux grands chefs que chantent les guides gastronomiques et qu'elle ne manque pas d'imagination pour ce qui est de la présentation des desserts.

Mais on ne s'abandonne pas impunément à ces délices, et l'aiguille de la balance est là, le lendemain matin, pour nous le rappeler.

Perdre quelques kilos, soigner sa forme? Notre collègue et membre du comité Paul Baumgartner y a pensé. Renseignez-vous sur les réductions qu'il propose aux membres de l'AVR dans le domaine de la santé et du fitness.

La saison étant celle des bilans, nous croyons pouvoir dire que nous avons de nouveau obtenu en 2005 certains résultats et réussi à mettre des choses en route. L'AVR a pratiquement atteint les objectifs qu'il s'était fixés pour l'année. Les tâches qui nous attendent maintenant sont la révision des statuts et le nouveau règlement, que nous mettrons en consultation lors de la prochaine assemblée générale.

Roche, et spécialement la division Pharma, s'étaient donné pour 2005 les objectifs suivants:

- sur performer le marché mondial sur le plan des ventes
- faire en sorte que les coûts augmentent moins vite que les ventes
- se fixer et atteindre en termes de force de travail, de management et de performance des normes élevées
- doubler en 5 ans la valeur actionnariale

Si ces objectifs ont été largement atteints, les performances – au-dessus de la moyenne ou excellentes – des collaborateurs y sont pour beaucoup. Je rappelle ce qu'a dit à ce propos Bill Burns, le CEO de la division: «Le succès de Roche Pharma est votre succès – un succès dont vous pouvez être fiers.»

Roland Frank, président

## Négociations salariales 2005/2006

Il y a quelques semaines ont eu lieu, comme chaque année, avec les représentants de la direction, les négociations salariales pour 2006. Un peu plus tard que d'habitude, 2006 étant la première année où les augmentations de salaire ne seront effectives qu'en avril.

Après des discussions soutenues et constructives, les parties sont tombées d'accord pour une augmentation de la somme salariale de 2,75%.

D'entente avec la direction, nous sommes arrivés à la table des négociations avec des prétentions réalistes, soit 2,9% de la masse salariale, plus un 0,5% de celle-ci au titre de compensation pour les collaborateurs n'ayant pas droit au plan bonus (classes de fonction < 15).

Les points que nous avons développés au cours des discussions pour appuyer nos prétentions sont les suivants:

- Les résultats que Roche a présentés en juillet 2005 sont à nouveau remarquables. Comme l'a indiqué elle-même la direction, le chiffre d'affaires ainsi que le bénéfice auxquels on peut s'attendre pour le groupe dépassent nettement ses propres prévisions, ce qui l'a conduite à corriger vers le haut les chiffres annoncés pour l'ensemble de l'exercice. Cette tendance devrait se poursuivre en 2006. Aussi jugeons-nous parfaitement justifiée, vu les

circonstances, une augmentation de la masse salariale nettement supérieure aux 2,25% obtenus l'année précédente.

- Un tel résultat eût été impossible si tous les collaborateurs n'avaient pas fourni des performances supérieures à la moyenne ou excellentes. Pour garantir, dans un contexte de concurrence intense, un niveau de productivité et d'efficacité élevé, on demande maintenant à ceux-ci de «passer à la vitesse supérieure». Ce qui suppose sans aucun doute une motivation intacte et des prestations au-dessus de la moyenne, auxquelles doivent correspondre des rémunérations qui le soient tout autant.
- Le bénéfice très réjouissant réalisé par le groupe permet à Roche de s'investir, en dehors de ses métiers de base, dans des initiatives spéciales, telles que le parrainage d'activités culturelles (Roche Commissions). Si ces engagements sont vus d'un bon œil et même avec fierté par les collaborateurs, ils nourrissent aussi chez eux certaines attentes quant à leur participation aux résultats de l'entreprise.
- Pour ce qui est des autres entreprises pharmaceutiques de la place, nous avons constaté que les collaborateurs de Novartis, qui avait obtenu pour 2005 une augmentation du salaire de base de 2,3% plus des bonus individuels, s'en étaient beaucoup mieux tiré que ceux de Roche, ce qui avait été justifié, entre autres choses, par une compensation de l'inflation. Le taux d'inflation attendu pour 2005 sera nettement supérieur à 1%, soit très au-dessus de celui de 2004, ce que Roche devrait également prendre en considération pour ses augmentations individuelles de salaire.

La direction a expliqué que Roche souhaitait créer les meilleures conditions possibles pour assurer au site BS/Kau un développement durablement attractif et compétitif, ceci par le biais d'investissements et de créations d'emplois.

Roche est un cas exemplaire en ce que les dividendes versés aux actionnaires ne représentent que 17% du bénéfice, dont la plus grande partie est réengagée dans l'entreprise sous forme d'investissements et de provisions.

Pour être en mesure de maintenir ce cap, la direction fait preuve de retenue, malgré la brillante augmentation du bénéfice, s'agissant de consentir des augmentations de salaire trop élevées.

Dans ces conditions, il y a de quoi être fier d'avoir obtenu un 2,75% d'augmentation de la somme salariale, qui constitue sans doute le meilleur résultat de cette année pour toute la Suisse.

Répondant à notre question, la direction a réaffirmé que cette augmentation concernait uniquement le relèvement des salaires individuels et qu'elle s'entendait hors bonus, promotions et adaptations individuelles extraordinaires aux fourchettes de salaire.

La direction nous a également assuré

- que les fourchettes de salaire seraient prochainement ajustées à l'évolution économique,
- qu'auront lieu l'année prochaine des négociations visant à trouver un système de participation directe aux résultats de l'entreprise pour les collaborateurs des classes de fonction < 15, qui ne sont pas compris dans le plan de bonus bâlois (Basel Bonus Plan)
- et que seraient en outre discutés une adaptation possible des allocations familiales et pour enfants ainsi que le droit aux chèques voyage.

Le Comité de l'AVR

## Restructuration des caisses de pension

Avec l'envoi des règlements, que la première révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) nous a obligés de remanier, la Caisse de pension a pris récemment – le 1er janvier 2006 – sa nouvelle orientation, que préparaient depuis deux ans, avec la participation de l'AVR, le groupe de travail de la Caisse et le Conseil de fondation. But de l'opération: assurer durablement à la KP un financement sûr et continuer de proposer aux collaboratrices et collaborateurs de Roche des conditions de prévoyance vieillesse attractives.

### Pourquoi une restructuration?

- L'espérance de vie moyenne ayant nettement augmenté, la Caisse est obligée de servir les rentes pendant plus longtemps, alors que le capital-vieillesse qui a été constitué reste le même.
- Tenant compte de ce fait, elle a ramené le taux de conversion selon lequel se calcule le montant annuel de la rente de 7,2% à 6,8% du revenu assuré, ce qui correspond au taux de conversion minimum de la LPP.
- Les retraites anticipées coûtent très cher.  
Depuis 1995, la Caisse de pension de Roche ne diminuait plus que de 2% par an (contre 4% auparavant) la rente de ceux qui partaient en retraite anticipée, leur offrant ainsi des conditions très attrayantes. D'un point de vue strictement actuariel, la retenue devrait toutefois être d'env. 7% par an, tellement la Caisse doit remettre d'argent lorsqu'un collaborateur part en retraite avant 65 ans, c'est-à-dire au moment où les bonifications de vieillesse (ainsi que les intérêts qu'elles portent) sont à leur niveau le plus haut. De 62 à 64 ans, la retenue restera de 2%; elle sera relevée à 4%, en revanche, pour le collaborateur partant à 61 et 60 ans. Le collaborateur partant en retraite à 60 ans ne perdra donc que 14% par rapport à celui qui travaillera jusqu'à 65 ans, ce qui reste très intéressant si l'on considère que la retenue devrait être, en fait, de 35 %. La différence sera prise en charge, comme dans le passé, par Roche, qui propose ainsi une «assurance de base d'un haut niveau de responsabilité sociale».
- Recul des apports du «3e cotisant»:  
Les largesses dont ont bénéficié jusqu'en 2002 les retraites anticipées et les rémunérations du capital n'ont été possibles que grâce aux gains réalisés sur les marchés financiers («3e cotisant»). La baisse brutale des cours en bourse et de la rémunération des placements de capitaux a sonné le glas de ces gains et fait fondre la fortune tant des dépôts privés que de la Caisse de pension. Il en est même résulté pour la CP II une insuffisance de couverture passagère, compensée par les 140 millions de francs que Roche a versés aux réserves de contributions de l'employeur et dont le destinataire est maintenant, dans le cadre de la restructuration, la PK II.
- Malgré ces turbulences passagères, la Caisse de pension de Roche jouit, contrairement à bien des PK suisses, d'une bonne santé financière, et les collaborateurs n'ont pas à craindre pour leurs rentes.

### Comment se présente la nouvelle structure?

Comme vous l'a appris la brochure que vous avez reçue l'été dernier, la PK I a pris en janvier 2006 la forme d'une assurance de base, auprès de laquelle sont assurés, comme auparavant, 41% du revenu de base, et ce jusqu'à hauteur de quatre fois la rente AVS maximale (actuellement CHF 103'200.-). La finalité de ses prestations étant de garantir aux assurés un revenu de substitution, la

PK continuera obligatoirement de verser celles-ci sous forme de rente. La PK II, par contre, devient assurance prévoyance complémentaire (PC), à laquelle sont transférés les avoirs de vieillesse de la PK II constitués aux anciennes conditions. L'assurance complémentaire couvre le revenu dépassant l'assurance de base, et ce jusqu'à hauteur de CHF 774'000,- (maximum LPP). Son régime étant celui de la primauté des contributions, la rente n'est plus obligatoire et peut être remplacée, lors du départ à la retraite, par un versement en capital. L'assuré qui le désire peut également utiliser tout ou partie de ce capital pour acheter, aux conditions alors en vigueur, une rente auprès de la Caisse de pension. Cette nouvelle PC lui impose donc une plus grande part de responsabilité, mais lui permet aussi de moduler plus librement son revenu de vieillesse.

Le nouveau modèle présente tout à la fois davantage de chances et davantage de risques. Jusqu'ici, on extrapolait à l'âge de 65 ans, avec 3% d'intérêts, les rentes prévisibles de la PK I et de la PK II et en inscrivait le montant en francs sur le certificat d'assurance annuel. Dorénavant, cela ne sera plus possible que pour l'assurance de base, au taux de conversion de 6,8%. Pour l'assurance complémentaire, en revanche, on ne pourra plus calculer à l'avance ni prestation à l'échéance ni rente; la Caisse versera, en effet, le capital-vieillesse qui aura été constitué jusqu'au moment du départ à la retraite. Or il n'est pas exclu que les avoirs de vieillesse constitués sous la PC ne prennent un tour plus favorable que ne l'aurait permis la PK II ancienne formule. Cela dépendra de l'évolution des marchés financiers. La PC ne sert pas de rentes; la totalité du capital-rente a été transférée, le 1er janvier 2006, de la PK II à la PK. Même si la PC continue d'assurer les prestations prévues jusqu'ici en cas de décès ou d'invalidité, en cas de besoin le capital nécessaire est, là aussi, transféré à la PK, qui en assure le paiement sous forme de rente. On pourra donc toujours estimer le montant approximatif d'une rente de vieillesse complète en se basant sur la prestation en cas d'invalidité figurant sur le certificat d'assurance.

### **Comment l'acquis existant au sein de la PK au 31.12.2005 sera-t-il maintenu?**

La réduction du taux de conversion intervenue le 1.1.2006 entraîne inévitablement une baisse de la rente servie par la PK. Afin que les conséquences ne s'en fassent sentir qu'avec le temps et n'affectent pas le capital-vieillesse acquis au 31.12.2005 est versée à titre compensatoire, sur un compte spécial («Kapitalsparplan Besitzstand», Acquis du plan d'épargne en capital), une bonification unique. L'avantage de cette solution est que les possibilités de rachat à la PK existantes ne diminueront pas, l'inconvénient (tout relatif) que cette somme comptabilisée sur un compte séparé n'étant pas prise en considération pour le calcul de la rente probable, cette dernière paraîtra moins importante sur le certificat d'assurance qu'elle n'est en réalité. Les conséquences de la réduction du taux de conversion étant plus pénalisantes avec l'âge, la compensation sera graduée: 5,56% du capital-vieillesse jusqu'à 50 ans, 6,56% de 50 à 54 ans et 7,56% de 55 à 59 ans. Pour les collaborateurs âgés de plus de 60 ans et ceux qui sont en préretraite, rien ne change sur le fond puisqu'ils restent soumis aux dispositions de l'ancien règlement. Comme le nouveau taux de conversion est aussi valable pour eux, ils auront également droit à une compensation. Elle sera de 5,89% de l'avoir de vieillesse actuariel leur revenant à 65 ans et non du capital-vieillesse acquis, si bien que, tout compte fait, le montant de la rente restera tel qu'il est actuellement.

En cas de retraite anticipée, ils subiront jusqu'à l'âge de 62 ans, comme nous l'avons dit au début, une réduction de leur rente de 2%. L'âge de 62 ans étant l'âge moyen de la retraite anticipée, il n'y a pas lieu de leur verser une compensation.

## **Comment s'est effectué le transfert à la PC des prestations de la PK II acquises au 31.12.2005?**

La réduction du taux de conversion intervenue le 1.1.2006 entraînerait, quoi que l'on fasse, une diminution directe de la rente, et ce bien que le capital-vieillesse de la KP II ait été transféré à la PC. Aussi l'avoir de vieillesse de la KP II sera-t-il, lui aussi, crédité d'une compensation de 5,56%, versée sur un compte «Acquis du plan d'épargne en capital». En cas de retraite anticipée à l'âge moyen de 62 ans, l'assuré subirait par rapport à l'ancienne réduction une perte de 3 x 5%. La disparition, le 1.1.2006, de cet avantage sera également compensée, et ce par un versement de 15%, qui portera le total de la compensation à 20,56% de l'avoir de vieillesse constitué par l'assuré. Tous les collaborateurs qui, comme le souhaite expressément la direction, travailleront au-delà de 62 ans profiteront de ce supplément de capital. Les collaborateurs âgés de plus de 60 ans ne sont pas concernés par ce qui précède. Leurs avoirs de vieillesse sont intégralement transférés à la PC et seules les augmentations de salaire subséquentes seront assurées dans le cadre de la PC. Dans la mesure où les augmentations de salaire ne seront pas compensées chaque année par le versement d'intérêts supplémentaires naitront, comme dans la PK, des possibilités de rachat. Cela est valable pour tous les assurés.

## **Une prévoyance vieillesse qui reste attractive**

La nouvelle structure de la Caisse de pension de Roche peut être considérée dans l'ensemble comme un bon compromis. Plus les collaborateurs sont jeunes quand ils s'affilient, plus il y a de chances et de risques que les prestations de vieillesse dont ils bénéficieront à 65 ans, au moment de la retraite, soient meilleures ou moins bonnes qu'elles ne l'auraient vraisemblablement été avec l'ancien règlement. Plus ils sont proches de l'âge de la retraite, au contraire, moins ils sont concernés par cette mesure. Et c'est très bien ainsi, puisque les jeunes collaborateurs ont plus de temps devant eux pour compléter les prestations de l'AVS et de la Caisse de pension par des mesures de prévoyance vieillesse privées. Et n'oublions pas ce que peut avoir d'avantageux, suivant la situation financière et la santé du bénéficiaire, un versement en capital plus important que ne le permettait jusqu'ici le plan d'épargne en capital.

La façon dont évoluera l'avoir de vieillesse dépend très fortement, nous l'avons dit, du rendement qu'il sera possible de tirer des capitaux. Les taux d'intérêts toujours très bas des obligations permettent à peine d'atteindre les rémunérations garanties, soit 3% pour les avoirs de vieillesse et 4% pour le capital des rentes. Une politique de placement sérieuse et un développement positif des marchés actions permettront, il faut l'espérer, de présenter des comptes équilibrés, de recommencer à compenser les augmentations de salaire par des intérêts supplémentaires, de verser, comme pendant les années de vaches grasses, des bonus d'intérêts et d'augmenter les rentes. L'AVR s'y emploiera au sein du Conseil de fondation.

Michael Pantze, caissier  
Beat Hess, assesseur

## Droit du travail – Off-Site-Meeting 2005 de l'AVR

### Le contrat de travail individuel (CTI) et ce qui le délimite des autres contrats

La société de performance dans laquelle nous vivons fait au travail une place toujours plus importante. Le quotidien professionnel n'est pourtant pas toujours harmonieux. Le poste de travail peut être source de conflits et de problèmes juridiques.

Au lieu de se tourmenter avec des questions et de se sentir frustrés, les collaborateurs ont la possibilité de s'adresser à l'Association des employés de Roche (AVR), qui peut aider à trouver aux conflits des solutions efficaces et rapides. Ce soutien ainsi que, le cas échéant, une consultation juridique sont gratuits pour ses membres.

A l'ordre du jour de l'Off-Site Meeting de l'an dernier figurait notamment l'approfondissement de la connaissance du droit du travail. L'invité du séminaire d'une journée organisé dans ce but était J. F. Stöckli, professeur ordinaire de droit privé à la faculté de droit de l'Université de Bâle.

En Suisse, le droit du travail est réglementé à plusieurs niveaux. Au niveau le plus bas, l'Etat fixe, par le biais du Code des obligations (CO), les dispositions minimales applicables à toutes les formes de rapports de travail. Le niveau suivant est celui du Contrat collectif de travail (CCT), instrument juridique contenant les dispositions générales applicables aux différentes branches, auquel sont parties les associations des employeurs et celles des salariés. Beaucoup d'entreprises définissent en outre dans un règlement interne les modalités d'application du CCT. Sur ces bases réglementaires est négocié le contrat de travail individuel, qui ne peut en aucun cas contenir des dispositions qui affaibliraient la position du salarié, alors que des améliorations sont presque toujours possibles. Aux salariés des branches qui ne sont pas régies par un CCT s'appliquent les dispositions du CO.

### Qu'est-ce que le Code des obligations? Que règle-t-il?

Le **Code des obligations**, abréviation **CO**, est la cinquième partie, ou livre, du Code civil suisse (CCS), mais il a conservé sa propre numérotation. Il traite des questions relevant du droit des obligations, que reprennent toutefois, sous une forme plus détaillée, des lois individuelles. Le CO règle les rapports d'obligation entre les sujets de droit. Il contient les bases juridiques sur lesquelles se fonde l'échange de valeurs patrimoniales, la réparation de dommages (art. 41 ss.) et l'enrichissement illégitime (art. 62 ss.). Il se compose d'une partie générale, dont les dispositions s'appliquent à l'ensemble des obligations, et d'une partie spéciale (art. 184 ss.), régissant les diverses espèces de contrats (achat, échange, bail, prêt, contrat d'agence, contrat de travail, mandat, contrat d'entreprise, assignation, cautionnement, etc.). Les art. 530 ss. ont trait au droit des sociétés. Ils sont complétés, eux aussi, par d'autres textes législatifs (par exemple l'ordonnance sur le registre du commerce). Après le droit des sociétés vient le droit des papiers-valeurs.

### Le Code des obligations donne du contrat de travail individuel (CTI), qui est celui des membres de l'AVR, la définition suivante:

1. Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).

2. Est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel).

De son côté, la direction définit les conditions cadres des rapports de travail entre le salarié et l'employeur.

### **Que règle le contrat de travail individuel (CTI)?**

Le contrat de travail individuel (CTI) règle les points spécifiques des rapports entre l'entreprise et le salarié. Il jouit, dans le cadre des dispositions légales, de la liberté de contrat. Il suffit généralement d'y faire figurer les points que ne spécifie pas la loi ou qui, dans la mesure où cela est admissible, s'en écartent.

### **Exemple: la période d'essai**

Dans la mesure où elle n'est plus régie chez Roche par le CTI, la période d'essai l'est par les dispositions du CO, qui fixent clairement à trois mois sa durée maximum.

La période d'essai est l'objet de l'art. 335b du Code des obligations. Sauf dispositions contraires du contrat de travail, le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai. Pendant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours seulement, qui peut être donné jusqu'au dernier jour du temps d'essai, à condition que la lettre de congé parvienne à l'employeur alors que l'on est encore dans celui-ci. La loi étant muette quant à la forme, le congé peut également être donné oralement le dernier jour de la période d'essai.

Attention: pendant la période d'essai, l'employeur a le droit de donner le congé moyennant un délai de sept jours alors même que le salarié ou la salariée sont empêchés de travailler pour cause de maladie, d'accident, de service militaire ou de grossesse. Après le temps d'essai, il ne peut plus être mis fin aux rapports de travail pendant ces périodes. Si cela arrivait tout de même, le congé serait nul.

Parce que les salariés sont moins bien protégés pendant cette période, la loi limite à trois mois au maximum le temps d'essai. Les parties peuvent convenir dans le contrat de travail individuel ou collectif d'un temps d'essai plus court, mais pas plus long. Le temps d'essai peut être prolongé s'il a duré un ou deux mois. Sa durée totale ne peut toutefois être supérieure à trois mois. Si un salarié le prolonge au-delà de ces trois mois, le délai de congé s'appliquant à partir du quatrième mois des rapports de travail n'est plus de sept jours, mais d'un mois, comme l'exige la loi.

### **Temps d'essai en cas de maladie**

Si un salarié tombe malade pendant le temps d'essai ou s'il doit faire du service militaire, le temps d'essai est prolongé d'autant. Il en va de même en cas d'accident. Le salarié qui fait défaut pendant le temps d'essai n'a pas droit à un salaire. L'obligation de continuer à verser le salaire visée à l'art. 324a CO est subordonnée à la condition que les rapports de travail aient duré au moins trois mois. Bien que n'y étant pas tenues, beaucoup d'entreprises paient cependant le salaire ou ont pour leurs collaborateurs des assurances indemnités journalières.

Si le contrat de travail est résilié pendant le temps d'essai et que le salarié est réengagé au même poste, mais avec un nouveau contrat, le temps d'essai cumulé ne peut dépasser trois mois. La situation est différente si le salarié prend d'autres fonctions: dans ce cas existe un besoin réciproque de mise à l'épreuve et le temps d'essai pourra être de trois mois, mais pas plus.

### **Quid du congé avant le commencement des rapports de travail?**

L'employeur peut-il licencier un nouveau collaborateur avant même que celui-ci ait commencé à travailler? Quel délai de congé doit-il respecter? Les tribunaux apprécient diversement la question. Ce qui est sûr, en revanche, c'est que le délai de sept jours prévu pendant le temps d'essai doit être respecté. Le salarié qui ne veut pas prendre un travail bien qu'il ait signé un contrat devrait en somme donner son congé le jour de sa première prise de travail et «faire» ensuite ses sept jours. Cela ne paraît toutefois pas très judicieux; mieux vaudrait sans doute chercher entre les parties une solution à l'amiable. Celui qui, sans motif grave, n'aura pas pris le travail peut en effet être poursuivi pour dommages-intérêts. Or le fait d'avoir trouvé mieux ailleurs ne constitue pas un motif grave.

Astrid S. ZumMallen, déléguée de site

### **Du NAZ au JAZ (et LAZ?) en passant par le GLAZ**

Lorsque l'on considère rétrospectivement les différents modèles de temps de travail qu'ont connus les collaborateurs de Roche, on constate que les choses ont passablement bougé depuis l'introduction du GLAZ (horaire mobile). Les collaborateurs qui ont quelques années de maison gardent certainement un bon souvenir du passage, en 1990, du NAZ (temps de travail normal) au GLAZ, avec son bloc fixe de présence obligatoire de 8 h 30 à 11 h et de 13 h 35 à 15h 30. Pour le reste, l'horaire était libre, à condition d'avoir fait ses 8 heures par jour. Les heures en moins ou en plus étaient inscrites sur un compte spécial, dont on effectuait le relevé chaque fin de mois. Si le solde dépassait de plus de 20 heures le temps de travail normal, on le ramenait à 20, s'il était négatif, le supérieur demandait au collaborateur de rétablir la balance. On eut ensuite, avec le GLAZ97, quelques améliorations du mode de décompte ainsi que du règlement des absences.

Mais il fallut attendre 1999 et l'annualisation du temps de travail (JAZ = temps de travail annuel) pour avoir un système de gestion du temps de travail véritablement nouveau. Ses avantages: une réduction notable du travail administratif, dont le service de coordination JAZ fut le dernier à se plaindre, et une plus grande flexibilité, due à la suppression du bloc de présence obligatoire. Le solde mensuel des heures de travail, lui, fut conservé, mais, donnant aux collaborateurs la possibilité d'étaler la récupération des heures supplémentaires, il permettait maintenant d'adapter les heures de présence aux exigences du travail, d'où un nombre moindre d'heures «improductives» pour l'entreprise. On a également constaté que les heures de présence augmentent de façon supérieure à la moyenne pendant l'hiver, pour se rééquilibrer ensuite pendant les mois d'été.

Avant l'introduction du JAZ, les demandes d'absence devaient être soumises aux supérieurs ainsi qu'aux secrétariats des départements, qui les examinaient à la loupe et soit les acceptaient avec bienveillance, soit les rejetaient. Le JAZ a également mis fin à cette pratique.

Depuis plus de cinq ans qu'il existe, chacun s'est habitué à ce nouveau système de gestion du temps, comme s'il n'en avait jamais connu d'autre. Bien utilisé, il contribue de façon importante à l'accroissement de la productivité et de l'efficacité. Au supérieur il permet une gestion du personnel plus souple et mieux adaptée aux nécessités économiques. Aux collaborateurs il donne la possibilité de mieux répartir leur temps de travail et de mieux aménager, par conséquent, leur vie privée et leurs loisirs.

Il y a malheureusement toujours des gens pour abuser et profiter des moindres failles. Ces dérapages ainsi que l'introduction du BBP fixant à 120 le nombre d'heures qu'un collaborateur a le droit d'accumuler seront pris en compte dans le nouveau règlement.

Une équipe de 20 personnes élabore et étudie depuis quelques mois des propositions à ce sujet. Parmi elles, des représentants de l'AVR et de la Commission ouvrière, qui essaient de peser sur les

décisions, faisant de leur mieux pour qu'il soit tenu compte des intérêts de tous les collaborateurs. Or il n'est pas toujours possible de trouver un dénominateur commun à tous les souhaits, ce qui oblige parfois à faire des compromis. Nos cinq ans d'expérience du règlement actuel du JAZ, ainsi que les comparaisons avec les autres entreprises pharmaceutiques de la place et la prise en compte du cadre fixé par la loi ont permis d'asseoir le nouveau règlement sur des bases optimales et équitables. Des changements importants sont à prévoir en ce qui concerne les absences, dont la pléthore de motifs sera ramenée à des proportions raisonnables. La question du temps consacré aux déplacements, de même que celle du travail les week-ends et les jours fériés ont également été l'objet de longues réflexions.

Je n'en dirai pas davantage pour l'instant, le règlement n'ayant pas encore été définitivement approuvé, si bien que des corrections sont encore possibles avant qu'il ne soit mis en application dans le courant, semble-t-il, du premier trimestre 2006.

Permettez-moi, pour terminer, quelques réflexions sur la dernière partie du titre de cet article, le LAZ, c'est-à-dire le temps de travail non plus annualisé mais calculé sur la vie entière (Lebensarbeitszeit, LAZ).

Si vous avez lu dans le dernier numéro d'AVR Info l'article intitulé «Activité professionnelle – passé 55 ans, finie la belle vie», ce sujet ne vous paraîtra pas aussi saugrenu que si l'on vous en avait parlé il y a ne serait-ce que quelques années. «Il n'y aura plus chez Roche de règlement de retraite anticipée, c'est-à-dire plus de mises à la retraite anticipée décrétoées» et «la Caisse de pension de Roche a été conçue pour un âge de la retraite de 65 ans» affirmait cet article citant la direction. Ne serait-il pas raisonnable, dans ces conditions, d'introduire le temps de travail à vie, histoire de rendre la pilule moins amère? L'AVR devra bien un jour ou l'autre réfléchir à la question, moins baroque qu'il n'y paraît. Connaîtrons-nous jamais le LAZ? La réponse est, comme pour toute chose, une simple question de temps.

Roland Frank, président

## For members only – offres spéciales réservées aux membres de l'AVR

Depuis janvier 2005, l'AVR propose à ses membres des offres spéciales «Santé et remise en forme». Les nombreux échos qui nous sont parvenus à ce sujet - e-mails et commentaires oraux - montrent que cela répond à un besoin réel de nos membres, qui ont été, dès les premiers mois, plusieurs centaines à en profiter.

Voici donc pour vous une vue d'ensemble des offres actuelles.

### Cartes journalières de ski pour la région de la Jungfrau

Tout fan de ski connaît évidemment les domaines skiables de Grindelwald-First, Kleine Scheidegg-Männlichen et Mürren-Schilthorn, qui mettent à leur disposition 45 remontées mécaniques, 213 km de pistes préparées, ainsi que 100 km de sentiers pédestres, 50 km de chemins de luge et 40 km de pistes de ski de fond. Voici les accords que nous avons passés avec cette superbe région:

**CHF 12.- de réduction sur la carte journalière pour adulte, soit, p. ex., CHF 44.- au lieu de 56.- (21% de rabais) pour les domaines de Grindelwald-Wengen ou Mürren-Schilthorn.**

L'offre est valable pour les membres de l'AVR ainsi qu'un adulte accompagnateur.

Pour en profiter, vous devez imprimer un bon à la rubrique «Vergünstigungen» de la page d'accueil de [www.avroche.ch](http://www.avroche.ch)

Le bon, que vous aurez rempli, est uniquement accepté aux gares suivantes (et à aucune autre!): Interlaken Ost, Grindelwald Dorf, Grindelwald Grund, Lauterbrunnen.

Vous devrez présenter, en plus du bon, votre carte de membre de l'AVR et votre laissez-passer Roche.

Une carte journalière gratuite est offerte le samedi aux enfants de 6-15 ans dont un parent au moins achète une même carte pour lui-même (le lien de parenté doit être prouvé).

L'action est valable pour toute la saison d'hiver 2005/2006.

Pour plus de renseignements sur le domaine de la Jungfrau: [www.jungfrauwinter.ch](http://www.jungfrauwinter.ch)

### **Cours «Wellness + Sport» de l'école club migros de Bâle**

L'école-club migros de Bâle propose dans le domaine «Wellness + Sport» une palette variée et attractive de cours: aérobic, fitness, yoga, qi gong, training autogène, aikido, massages sportifs, gymnastique pour le dos, aqua fit, danse, etc. Les cours sont donnés par des instructeurs compétents et expérimentés.

L'AVR a passé avec l'école-club l'accord suivant:

**CHF 10.- de réduction sur tous les cours du domaine «Wellness + Sport» de l'école-club migros de Bâle.**

La réduction est valable pour les membres de l'AVR et une personne accompagnatrice. La carte de membre de l'AVR ainsi que le laissez-passer Roche sont à présenter lors de l'inscription.

La promotion est valable jusqu'en décembre 2006.

Pour plus de renseignements sur les cours: [www.klubschule.ch](http://www.klubschule.ch)

### **Réductions sur les centres de fitness**

Il y a trois ans, l'AVR a négocié des conditions spéciales avec les centres de fitness suivants: John Valentine Fitness Club, City Sports Club et Fitorama pour la ville de Bâle et Fit it à Kaiseraugst. Ces accords sont toujours valables.

**L'AVR rembourse en outre CHF 100.- à tous les membres qui prennent un abonnement à l'année dans un centre de fitness reconnu de Suisse, d'Allemagne ou de France.** (Cette offre est limitée aux personnes qui étaient déjà membre de l'AVR avant le 1er juillet 2005.)

Veuillez envoyer une copie du contrat et un justificatif du paiement au secrétariat de l'AVR (bâtiment 49/2.118).

**Un accord a également été passé avec le M Wellness Parc de la Heuwaage**, qui propose sur plus de 4000 m<sup>2</sup>, en plein centre de Bâle, une offre grandiose d'entraînement et de détente. Une arène fitness, un univers balnéaire et un paysage sauna vous y attendent pour votre bien-être.

**Carte à l'année «illimitée», cours non compris, pour CHF 920.- au lieu de CHF 1020.-  
Carte à l'année «illimitée», cours compris, pour CHF 1'170.- au lieu de CHF 1'270.-**

Cette offre n'est malheureusement pas valable pour nos membres pensionnés, qui ont toutefois la possibilité de prendre, pour CHF 750.-, la carte «à temps limité».

Cette offre est valable jusqu'en décembre 2006.

Pour plus de renseignements sur M Wellness Parc: [www.wellnessparc.ch](http://www.wellnessparc.ch)

## **Les actions ci-dessous continuent provisoirement de courir jusqu'en juin 2006:**

### **Sole Uno - Kurzentrum Rheinfelden**

**Entrée individuelle pour 2 1/2 heures: CHF 17.- au lieu de CHF 25.- (32% de réduction).**

Pour plus de renseignements sur Sole Uno: [www.kurzentrum.ch](http://www.kurzentrum.ch)

### **Cassiopeia – Therme Badenweiler**

**Carte journalière: EUR 5.90 au lieu d'EUR 9.90 (= 40.4% de réduction).**

Pour plus de renseignements sur Cassiopeia: [www.badenweiler.de](http://www.badenweiler.de)

Le sauna et le bain romain ne sont pas compris dans la carte journalière.

### **Laguna Badeland à Weil am Rhein**

**Carte journalière lu-ve: EUR 6.- au lieu d'EUR 10.- (= 40% de réduction)**

**Carte journalière sa-di : EUR 6.50 au lieu d'EUR 10.50 (= 38% de réduction)**

**Carte journalière Sauna Parc lu-ve: EUR 11.50 au lieu d'EUR 15.- (23.3% de réduction)**

**Carte journalière Sauna Parc sa-di : EUR 14.- au lieu d'EUR 17.50 (20% de réduction)**

**Laguna Badeland est compris dans le prix d'entrée**

Pour plus de renseignements sur Laguna: [www.laguna-badeland.de](http://www.laguna-badeland.de)

Les réductions sur les bains thermaux sont valables pour les membres de l'AVR et une personne accompagnatrice. La carte de membre de l'AVR et le laissez-passer Roche doivent être présentés à

la caisse. Les cartes et laissez-passer ne sont pas transmissibles; ils sont uniquement valables pour les personnes au nom desquelles ils ont été établis.

### **Offre wellness avec des rabais allant jusqu'à 60 % pour nos pensionnés**

L'AVR a l'intention d'organiser en 2006, à Bâle et Kaiseraugst, des journées santé auxquelles pourront uniquement participer, pour des raisons d'organisation, les collaborateurs de Roche en activité. Aussi avons-nous négocié avec le club de vacances Privilège de la chaîne d'hôtels Sunstar une offre spécialement destinée aux pensionnés:

Un séjour unique, pour faire connaissance avec la chaîne Sunstar, dans un hôtel 4 étoiles d'Arosa, Davos, Flims, Klosters, Lenzerheide, Grindelwald ou Wengen, avec des rabais pouvant atteindre 60%.

Les personnes intéressées par cette offre doivent acheter un bon d'hôtel de CHF 295.- valable 24 mois et donnant droit à un séjour de 6 jours/5 nuits en chambre double pour deux personnes dans un hôtel Sunstar de leur choix (exclus: Noël et Nouvel An). Pendant le séjour, toutes les personnes doivent prendre à l'hôtel le petit déjeuner et le repas du soir (menu à choix composé de quatre plats), pour lesquels leur sera facturé le prix normal (58.- francs par jour et par personne, gratuit pour les enfants de moins de 6 ans, 50% de rabais pour les enfants de 6-11 ans). Deux enfants peuvent être hébergés gratuitement dans la chambre double des parents/grands-parents.

#### **Coût total pour deux adultes pour 6 jours/5 nuits:**

<b>Bon d'hôtel:</b>	<b>CHF 295.- payable à la commande</b>
<b>Petit déjeuner / dîner:</b>	<b>CHF 580.- payable à l'hôtel. 2 x 58.- CHF x 5 jours</b>
<b>Prix total</b>	<b>CHF 875.- (+ taxe de séjour locale)</b>

Les bons, dont le nombre est limité, peuvent uniquement être commandés à M. Hans Leeb, tél. 0043 650 54 37 811 ou à l'adresse e-mail suivante: leeb.hp@gmx.ch. La qualité de pensionné et de membre de l'AVR fera l'objet d'une vérification.

Pour plus de renseignements sur les hôtels Sunstar: [www.sunstar.ch](http://www.sunstar.ch)

### **Réductions sur les assurances protection juridique et choses**

Les négociations sont sur le point d'aboutir et l'AVR pense pouvoir proposer à ses membres début 2006, dans le cadre des contrats à prime réduite, des rabais spéciaux sur les assurances de protection juridique et les assurances choses. Les personnes intéressées trouveront sans doute dès janvier 2006, sur notre page d'accueil, des précisions à ce sujet.

Rolf Baumgartner, délégué de site