# Convention collective de travail 2026 – 2029

## de la branche suisse de l'électricité

**PLK**
**CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)**
**Commission paritaire nationale (CPN)**
**Commissione paritetica nazionale (CPN)**

*Adresse postale*
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
Téléphone: 031 350 22 65
elektrogewerbe@plk.ch
www.plk-elektro.ch

*Encaissement*
Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

**Unia – Die Gewerkschaft**
**Unia – Le syndicat**
**Unia – Il sindacato**

*Secrétariat central*
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
Téléphone: 031 350 21 11
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

**Syna die Gewerkschaft**
**Syna syndicat interprofessionnel**
**Syna sindacato interprofessionale**

*Secrétariat*
Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten
Téléphone: 044 279 71 71
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch

**EIT.swiss**

Secrétariat
Limmatstrasse 63, 8005 Zürich
Téléphone: 044 444 17 17
info@eit.swiss
www.eit.swiss

## Sommaire

Abréviations ..... 7
Contexte ..... 8
I Dispositions constitutives d'obligations ..... 9
Art. 1 Parties contractantes ..... 9
Art. 2 But de la convention ..... 9
Art. 3 Champ d'application ..... 10

**Dispositions générales** ..... 12
Art. 4 Coopération et obligation de paix ..... 12
Art. 5 Liberté de coalition (appartenance à une association ou à un syndicat contractant) ..... 13
Art. 6 Dispositions complémentaires ..... 13
Art. 7 Contrats d'adhésion ..... 13
Art. 8 Commission paritaire nationale (CPN) ..... 14
Art. 9 Commissions paritaires (CP) ..... 16
Art. 10 Violations de la CCT ..... 18
Art. 11 Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue ..... 20
Art. 12 Emploi de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue ..... 21

**II Dispositions normatives** ..... 22
Art. 13 Droits et obligations de l'employeur ..... 22
Art. 14 Droits et obligations du travailleur ..... 23
Art. 15 Heures supplémentaires et travail supplémentaire ..... 24
Art. 16 Salaire au rendement ..... 24
Art. 17 Salaires minimums / ajustement des salaires ..... 25
Art. 18 13ème salaire ..... 27
Art. 19 Formation professionnelle et formation professionnelle continue ..... 27
Art. 20 Temps de travail ..... 28
Art. 21 Heures de travail supplémentaires ..... 29
Art. 22 Travail supplémentaire ..... 30
Art. 23 Travail de nuit ..... 30
Art. 24 Travail du dimanche et des jours fériés ..... 30
Art. 25 Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés ..... 31
Art. 26 Heures anticipées ..... 31
Art. 27 Trajet pour se rendre au travail ..... 32
Art. 28 Interruption (pause de midi) ..... 32

Art. 29 Vacances ..... 33
Art. 30 Jours fériés ..... 35
Art. 31 Indemnisation des jours fériés ..... 36
Art. 32 Indemnisation des absences ..... 37
Art. 33 Indemnités pour travaux à l'extérieur ..... 38
Art. 34 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé ..... 39
Art. 35 Versement du salaire et décompte ..... 39
Art. 36 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur ..... 40
Art. 37 Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie ..... 40
Art. 38 Conditions d'assurance ..... 41
Art. 39 Empêchement pour cause d'accident ..... 42
Art. 40 Empêchement pour cause de service militaire, de service civil de rem- placement (service civil), de protection civile, d'autres services obligatoires ou de fonctions politiques au niveau communal ou cantonal ..... 43
Art. 41 Spida Caisse de compensation AVS, Spida Caisse d'allocations familiales, Spida Fondation de prévoyance et Fondation Fonds social d'EIT.swiss ..... 44
Art. 42 Abrogé ..... 44
Art. 43 Résiliations en général ..... 45
Art. 44 Résiliation pendant le temps d'essai ..... 45
Art. 45 Résiliation après le temps d'essai ..... 45
Art. 46 Protection contre le licenciement ..... 46
Art. 47 Résiliation immédiate des rapports de travail ..... 46
Art. 48 Résiliation en temps inopportun par l'employeur ..... 46
Art. 49 Licenciement injustifié ..... 46
Art. 50 Licenciements collectifs ..... 47
Art. 51 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi 47
Art. 52 Divergences d'opinions/procédure de conciliation ..... 47
Art. 53 Tribunal arbitral ..... 48
Art. 54 Rédaction, publication et information de la convention ..... 48
Art. 55 Langues ..... 49
Art. 56 Durée de la convention et déclaration de force obligatoire ..... 49

Annexe 1 ..... 51
Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'électricité ..... 51

Annexe 2 ..... 59
Règlement relatif aux contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue ..... 59

Annexe 3 ..... 63
Fonds social EIT.swiss ..... 63

Annexe 4.1 Arrêté du Conseil fédéral du 11 décembre 2025 ..... 65
Annexe 4.2 Arrêté du Conseil fédéral du 3 décembre 2024 ..... 74
Annexe 4.3 Arrêté du Conseil fédéral du 22 février 2024 ..... 76
Annexe 4.4 Arrêté du Conseil fédéral du 8 juin 2023 ..... 78
Annexe 4.5 Arrêté du Conseil fédéral du 9 mai 2022 ..... 80
Annexe 4.6 Arrêté du 15 septembre 2020 ..... 82

Annexe 5c Ajustement des salaires et salaires minimums 2026 ..... 105
Annexe 5b Ajustement des salaires et salaires minimums 2025 ..... 110
Annexe 5b Ajustement des salaires et salaires minimums 2024 ..... 115
Annexe 5b Ajustement des salaires et salaires minimums 2023 ..... 120
Annexe 5a Ajustement des salaires et salaires minimums 2020 ..... 125

Annexe 6 ..... 129
Modèle de contrat individuel de travail ..... 129

Annexe 7 ..... 132
Règlement relatif aux peines conventionnelles ..... 132

Index ..... 134

## Abréviations

| | |
|---|---|
| **Art.** | Article |
| **CC:** | Code civil suisse, RS 210 |
| **CCT** | Convention collective de travail |
| **CFC** | Certificat fédéral de capacité |
| **CFST** | Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) |
| **CO** | Code des obligations, RS 220 |
| **CP** | Commission paritaire |
| **CPN** | Commission paritaire nationale |
| **DFO** | Déclaration de force obligatoire / extension du champ d'application |
| **EAV** | Contrat de travail individuel |
| **ESTI** | Inspection fédérale des installations à courant fort |
| **LAA** | Loi fédérale sur l'assurance-accidents, RS 832.20 |
| **LAMal** | Loi fédérale sur l'assurance-maladie, RS 832.10 |
| **LCA** | Loi sur le contrat d'assurance, RS 221.219.1 |
| **let.** | lettre |
| **LIE** | Loi sur les installations électriques, RS 734.0 |
| **LTr** | Loi sur le travail, RS 822.11 |
| **OFPr** | Ordonnance sur la formation professionnelle, RS 412.101 |
| **OIBT** | Ordonnance sur les installations à basse tension |
| **OLT 1 à 5** | Ordonnances 1 à 5 relatives à la loi sur le travail, RS 822.111 à RS 822.115 |
| **OPA** | Prévention des accidents et des maladies professionnelles, RS 832.30 |
| **p.ex.** | par exemple |
| **RS** | Recueil systématique |
| **SECO** | Secrétariat d'État à l'économie |
| **SEFRI** | Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation |
| **ss** | Et suivants |
| **SUVA** | Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents |
| **Syna** | Syndicat |
| **Unia** | Syndicat |
| **USIE** | Union suisse des Installateurs électriciens (ancienne dénomination). Aujourd'hui EIT.swiss |

**Contexte**

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir accomplir au mieux les tâches à venir dans la branche suisse de l'électricité en les abordant ensemble et dans un véritable esprit de partenariat. A cette fin et dans l'ambition de réaliser le plein emploi dans la branche suisse de l'électricité ainsi que pour sauvegarder la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi et à promouvoir dûment les intérêts des organisations professionnelles. Dans le respect explicite des limites ancrées dans cette convention, elles acceptent d'examiner au cas par cas les questions concernant la branche suisse de l'électricité et dont les employeurs d'une part et les travailleurs d'autre part jugent l'examen nécessaire. Ces questions seront débattues entre les parties contractantes ou en l'occurrence par la commission paritaire nationale créée en vue de parvenir à une solution appropriée.

Dans cet esprit, les parties contractantes conviennent ce qui suit:

## I Dispositions constitutives d'obligations

### Art. 1 Parties contractantes

1.1 La présente convention collective de travail (désignée ci-après par CCT) est conclue entre l'association patronale:

– EIT.swiss

d'une part et les associations de travailleurs

– Syndicat Unia
– Syndicat Syna

d'autre part.

### Art. 2 But de la convention

Avec la présente CCT, les parties contractantes entendent:

a) créer des rapports de travail modernes;
b) promouvoir et approfondir la coopération entre les travailleurs et les employeurs ainsi que leurs organisations;
c) respecter les dispositions et conventions ainsi que régler leurs éventuelles divergences d'opinion dans le cadre d'une procédure régulière;
d) appliquer ensemble les termes de la convention en vertu de l'art. 357b CO;
e) promouvoir le développement professionnel, économique, social et environnemental de la branche;
f) s'engager en faveur de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail;
g) combattre la concurrence déloyale et le travail au noir
h) et sauvegarder la paix du travail.

## Art. 3 Champ d'application

### 3.1 Champ d'application territorial

3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse

3.1.2 Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs des cantons de Genève et du Valais, qui disposent de leur propre CCT.

### 3.2 Champ d'application matériel

Les relations juridiques sont régies par les dispositions du code civil, celles du code des obligations (CO) notamment et par celles de la législation sur le travail (LTr, etc.). Les dispositions de la présente CCT s'appliquent par ailleurs.

### 3.3 Champ d'application professionnel

3.3.1 Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent directe- ment à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant:

a) des installations électriques depuis le point d'injection qui sont soumises à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) dans la gamme de la basse tension. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équipements électriques, des installations informatiques ou d'information du bâtiment (domotiques), des équipements électriques, des installations de production d'énergie électrique et des installations provisoires;
b) l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'information et d'automatisation dans la gamme des courants faibles à partir du point de transition des systèmes publics vers les systèmes utilisateurs;
c) des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux prévus aux points a) et b).

3.3.2 La CCT s'applique à toutes les entreprises affiliées à EIT.swiss dans la me- sure où elles ne sont pas exclues du champ d'application de la présente convention par déclaration de la Commission paritaire nationale.

3.3.3 Afin de garantir l'unité de l'entreprise, la CCT s'applique à toutes les activités artisanales des différents secteurs rattachés à la même entreprise (art. 3.3.1 CCT), pour autant qu'elles ne soient pas expressément soumises, de par sa qualité de membres auprès d'une autre association patronale, à une autre CCT.

3.3.4 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire (au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés en Suisse, LDét, et de son ordonnance, ODét) sont également applicables aux employeurs ayant leur siège à l'étranger et qui exécutent un travail dans le champ d'application de l'art. 3.1.1 CCT.

3.3.5 En cas de doute, la commission paritaire nationale (CPN) tranche la question de l'assujettissement.

3.4 **Champ d'application personnel**

3.4.1 Travailleurs soumis

La CCT s'applique à tous les travailleurs et travailleuses (dénommés ci-après les travailleurs) soumis au champ d'application de la CCT.

En cas de doute, la commission paritaire nationale (CPN) tranche la question de l'assujettissement.

3.4.2 Travailleurs partiellement soumis

Pour les apprentis, au sens de l'ordonnance sur la formation professionnelle du SEFRI [Secrétariat d'État à la formation, à la recherché et à l'innovation] du 27 avril 2015 qui suivent une formation dans un domaine soumis à la CCT les articles ci-après de la CCT concernant le temps de travail (art. 20 CCT), vacances (art. 29 CCT), les jours fériés (art. 30 CCT), l'indemnisation des jours fériés (art. 31 CCT), l'indemnisation des

absences (art. 32 CCT), le remboursement des frais (art. 33 CCT) et le versement du salaire (art. 35 CCT), le 13ème mois de salaire et les décomptes (art. 18 CCT) s'appliquent.

Les apprentis ne doivent pas verser de contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue.

3.4.3 Travailleurs non soumis à la CCT

a) le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille en vertu de l'art. 4, al. 1, LTr;
b) les cadres;
c) les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, calcul des salaires, comptabilité, service du personnel, ou qui travaillent les magasins de vente;
d) Les travailleurs occupés principalement à la planification, à l'élaboration de projets, au calcul et à l'établissement d'offres;

3.5 **Champ d'application des dispositions normatives**

3.5.1 Les dispositions figurant sous «Dispositions normatives» (rapports entre employeur et travailleur) s'appliquent à l'ensemble du champ d'application de la présente CCT.

3.5.2 Ces dispositions sont contraignantes pour tous les employeurs et travail- leurs soumis à la CCT.

**Dispositions générales**

**Art. 4 Coopération et obligation de paix**

4.1 Les parties contractantes collaborent entre elles et respectent les dispositions destinées à l'atteinte des objectifs de la présente CCT.

4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail et renoncent pendant la durée de la présente CCT aux mesures de lutte, notamment aux grèves et aux lock-out.

4.3 Les divergences d'opinions survenant pendant la durée de la convention seront réglées par, dans l'ordre suivant par:
– les commissions paritaires (CP);
– la commission paritaire nationale (CPN);
– le tribunal arbitral.

## Art. 5 Liberté de coalition (appartenance à une association ou à un syndicat contractant)

Les parties contractantes respectent la liberté de coalition. L'exécution de la présente convention collective de travail ne doit pas violer la liberté de coalition.

## Art. 6 Dispositions complémentaires

De nouvelles dispositions complémentaires régionales ne sont pas autorisées. Les parties contractantes vérifient les dispositions complémentaires existantes pendant la durée de validité de la CCT.

## Art. 7 Contrats d'adhésion

Les partenaires sociaux peuvent conclure ensemble des contrats d'adhésion avec des associations ou des entreprises individuelles.

## Art. 8 Commission paritaire nationale (CPN)

8.1 Aux fins de la mise en œuvre de la CCT sur tout le territoire de son champ d'application, il est constitué une Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'électricité sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss. CC.

8.2 La CPN est constituée de respectivement 8 représentants des employeurs et 8 représentants des travailleurs (5 représentants d'Unia et 3 de Syna).

8.3 Les décisions de la CPN se prennent à la majorité simple des personnes présentes. Aucune décision ne peut être prise en cas d'égalité des voix.

8.4 Les statuts de la CPN (annexe 1 CCT) régissent les dispositions détaillées relatives à son organisation et à son administration.

8.5 La CPN a les tâches suivantes:

a) les négociations relatives à la CCT, aux salaires et au temps de travail;
b) l'exécution de la présente CCT et de sa DFO;
c) l'examen de requêtes de dérogation concernant le salaire minimum, conformément à l'art. 17.5;
d) l'encouragement de la formation professionnelle et de la formation professionnelle continue (par ex. la promotion de cours de perfectionnement dans une profession, parallèlement à ou en complément de la formation de base);
e) la prise de toutes les mesures et directives nécessaires à l'exécution de la CCT et de la DFO;
f) L'édition des directives pour les commissions paritaires~~;~~
g) la désignation des organes d'encaissement pour les contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue;
h) l'appréciation et la décision dans les cas de divergences d'opinions et de litiges entre les parties contractantes concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT et de ses annexes intégrées;
i) la fixation et l'encaissement des frais de contrôle et de procédure, des paiements rétroactifs et des peines conventionnelles;
j) l'établissement d'instructions aux CP et à leur organe de surveillance pour les sanctions;

k) l'appréciation de l'assujettissement d'un employeur à la CCT/DFO;
l) le traitement des questions d'appréciation soumises par les commissions paritaires, dans la mesure où celles-ci:
- dépassent le cadre de l'entreprise;
- concernent l'interprétation de la CCT;
- concernent le contrôle des comptabilités salariales;
- sont d'un intérêt général.

m) Abrogé
n) le traitement des questions et les tâches soumises à la CPN;
o) la surveillance des CP; notamment celle des manquements constatés sur la base des contrôles de comptabilité salariale effectués, et des sanctions infligées à ce titre;
p) l'information des CP sur les directives du SECO, mais aussi sur d'autres bases légales applicables à la branche, comme p. ex. l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT), les directives de la CFST, etc.;
q) la définition des critères et l'établissement des attestations CCT. Elle édicte à cet effet les instructions nécessaires.
r) La CPN peut déléguer ces tâches ou une partie d'entre elles à des organisations ou CP appropriées.

8.6 La CPN veille à ce que les contrôles soient en principe effectués par des services externes aux compétences reconnues.

8.7 D'autre part, la CPN procède à l'analyse économique dans la branche de l'électricité et apprécie notamment:

a) la situation économique;
b) la situation du marché;
c) la situation sur le marché de l'emploi;
d) le domaine social;
e) le renchérissement.

8.8 a-c ancien : Abrogé

nouveaux :
Les parties contractantes communiquent les ajustements des salaires chaque année, conformément à l'annexe 5c CCT.

8.9 Les partenaires aux négociations communiquent à leurs membres, à l'issue des négociations menées par la CPN, les

nouveaux salaires minimums / les adaptations de salaires convenues. Les parties contractantes peuvent informer de façon indépendante sur le résultat obtenu aux négociations.

## Art. 9 Commissions paritaires (CP)

9.1 Des commissions paritaires (CP) régionales ou cantonales peuvent être constituées sous la forme juridique d'une association au sens de l'art. 60 ss CC, aux fins de l'exécution de la présente CCT et pour soutenir la CPN. Elles sont constituées des parties contractantes.

9.2 Les statuts/dispositions régionaux ou cantonaux doivent spécifier:
- les compétences;
- le nombre de membres;
- l'organisation des commissions paritaires.

9.3 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

a.1) tenir leur comptabilité selon les directives de la CPN ;

a.2) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue selon les directives de la CPN;

b) organiser des formations ou formations continues communes;

c) traiter les questions qui leur sont soumises par:
- les parties contractantes;
- les sections;
- la CPN;

d) organiser l'exécution des contrôles de chantiers et d'entreprises (contrôles de la comptabilité salariale) en établissant des rapports de contrôle conformes aux directives de la CPN sur le respect des dispositions de la CCT ainsi que sur d'autres bases légales, applicables à la branche, comme p. ex. l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) ou les directives de la CFST

e) garantir l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN;

f) si des manquements sont constatés, fixer les montants des paiements rétroactifs;

g) fixer et encaisser les frais de contrôle, les frais de procédure et les peines conventionnelles;
h) encourager la formation professionnelle et la formation professionnelle continue;
i) exécuter les contrôles auprès des entreprises détachant des travailleurs conformément à la directive du SECO;
j) encourager et soutenir la mise en œuvre des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé
k) dans des cas d'espèce, statuer sur les dérogations aux salaires minimums selon les directives de la CPN au sens de l'art. 17.5 CCT;

9.4 La CPN a confié aux commissions paritaires régionales les pleines compétences prévues par les directives de la CPN pour procéder aux contrôles et infliger des sanctions selon l'art. 9.3, let. d), f) et g) CCT

Dans le cadre de leurs activités de contrôle, les CP prendront notamment en compte la procédure et les exigences suivantes:
- Si lors des contrôles visés au ch. 9.3, let. d), des manquements à la CCT sont constatés, la CPN en sera informée.
- Si lors des contrôles, des manquements à d'autres dispositions légales sont constatés, par exemple à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) ou aux directives de la CFST, ou en cas de soupçon de telles infractions, la CP les signalera à la CPN ou aux instances d'appli- cation compétentes.
- La CP se conformera aux exigences figurant dans la convention de prestations (selon l'art. 9.8) ainsi qu'aux directives de la CPN.
- Les contrats relatifs aux contrôles conclus par les CP avec des services externes requièrent l'approbation de la CPN.
- La CP veillera à ce que les organes de contrôle documentent suffisamment les manquements constatés.
- Les CP veilleront à ce que les contrôles soient effectués par des services externes aux compétences reconnues.

9.5 Le règlement de la CPN s'applique à titre complémentaire aux CP.

9.6 Faute de CP dans un canton ou une région, c'est à la CPN de reprendre les tâches des CP.

9.7 Les statuts des CP doivent être approuvés par la CPN.

9.8 Les prestations ou compétences déléguées par la CPN aux CP sont réglés au travers d'une convention de prestations.

## Art. 10 Violations de la CCT

10.1 **Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles**

10.1.1 L'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou par la CP procède, sur demande, à des contrôles auprès des employeurs sur le respect des dispositions CCT. Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter de manière exhaustive, dans un délai de 30 jours et dès la première demande, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cela concerne notamment:
les listes du personnel, y c. la classification des salaires, les contrats de travail, les décomptes de salaire, les rapports sur le temps de travail, les décomptes du temps de travail et des vacances, etc. La non-saisie du temps de travail dans l'entreprise avec l'heure précise du commencement, de l'interruption et de la fin du travail (matin, midi et soir) est assimilée à une violation de la CCT et sera sanctionnée.

10.1.2 Les employeurs sont tenus, selon les dispositions légales, de conserver les documents mentionnés pendant au moins cinq ans. Les infractions à cette obligation de conservation seront sanctionnées.

10.1.3 Dès qu'un contrôle a été annoncé à un employeur, plus aucun montant rétroactif de quelque nature que ce soit ne peut être versé aux travailleurs.

10.1.4 La CP ou la CPN est autorisée à entreprendre une action en exécution des créances résultant des contrôles de la CPN ou de la CP.

## 10.2 **Infractions des employeurs**

10.2.1 Les employeurs qui violent les dispositions de la CCT sont astreints par la CPN ou par la CP à payer les arriérés correspondants.
Si un contrôle de la comptabilité des salaires révèle des infractions à la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle sont infligés à l'employeur conformément à la décision de la CPN ou de la CP.
Quiconque, à l'occasion d'un contrôle, ne présente pas les documents nécessaires et préalablement exigés par écrit par l'organe de contrôle mandaté, conformément à l'art. 10.1.1 CCT, ou qui refuse à l'organe de contrôle l'accès au lieu de travail et aux locaux administratifs nécessaires pour le contrôle, rendant ainsi impossible la réalisation d'un contrôle en bonne et due forme, se verra infliger une peine conventionnelle.
La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs ayant contrevenu à leurs obligations de commettre de nouvelles infractions à la CCT. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.

En outre:

1. La peine conventionnelle sera fixée sur la base d'un règlement élaboré par la CPN.
2. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 30'000.– francs au plus par cas d'infraction, sans tenir compte des arriérés dus aux travailleurs. La CPN ou la CP peuvent déroger et aller au-delà de 30'000.– francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. Ce montant peut être porté à 120 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La CPN ou la CP peuvent déroger et aller au-delà de 120 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme (110% au maximum du montant à rattraper).

10.3 **Infractions des travailleurs**

10.3.1 Les travailleurs qui violent la convention collective de travail peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle.

10.4 La CPN ou la CP a le droit de faire valoir des peines conventionnelles. L'organe de contrôle doit verser ces montants au Fonds de la CPN ou de la CP dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'exécution et à l'application de la CCT.

10.5 Les frais infligés par la CPN ou par la CP, aux employeurs et/ou aux travail- leurs, doivent être versés à la CPN ou à la CP, dans un délai de 30 jours.

## Art. 11 Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue

11.1 Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

La contribution de l'employeur est plafonnée à CHF 20'000 par an et par employeur.

11.3 L'employeur déduit chaque mois les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue du salaire de tous les travailleurs, et les vire à la Commission paritaire.
Pour des raisons administratives, la contribution professionnelle et aux frais d'exécution et de formation et de formation continue est encaissée par la Commission paritaire. Celle-ci

vire à la caisse de la Commission paritaire nationale la part qui lui revient.

11.4 Les travailleurs syndiqués obtiennent le remboursement de cette contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative afférente.

11.5 Pour les membres des associations contractantes, les contributions sont incluses dans la cotisation de membre. En d'autres termes, les employeurs membres d'EIT.swiss ne sont pas soumis au paiement de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.6 La contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue est aussi due pour les mois entamés. Elle ne doit pas être versée pendant l'école de recrues.

11.7 La CPN émet un règlement sur l'encaissement de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue (annexe 2) CCT.

11.8 Les employés à temps partiel doivent s'acquitter de la contribution complète aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.9 Abrogé

## Art. 12 Emploi de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue

12.1 Pour atteindre les objectifs fixés dans la CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes constituent un fonds paritaire ou mettent à disposition les moyens nécessaires.

12.2 Ces moyens sont en particulier employés:
a) pour couvrir les frais d'exécution;
b) pour les mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
c) pour promouvoir la formation professionnelle (frais liés aux cours suivis, perte de salaire en raison d'un cours suivi)

d) pour entretenir et approfondir la collaboration entre les parties contractantes.

## II Dispositions normatives

### Art. 13 Droits et obligations de l'employeur

13.1 **Contrat de travail**

L'employeur conclut par écrit avec chaque travailleur relevant du champ d'application de la présente CCT un contrat individuel de travail (CIT) basé sur la CCT. Le CIT réglera au minimum:

a) le début des rapports de travail;
b) pour les rapports de travail de durée déterminée, leur durée;
c) le taux d'occupation;
d) le temps de travail;
e) la fonction;
f) le salaire brut effectif
g) le lieu de travail.

13.2 **Hygiène et prévention des accidents**

13.2.1 Les employeurs et les travailleurs coopèrent en matière d'hygiène et de prévention des accidents, notamment en ce qui concerne la solution de branche CFST «Sécurité au travail et protection de la santé».

13.2.2 L'employeur prend les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé du travailleur.

13.2.3 L'employeur règle la marche du travail de manière à prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.

13.2.4 L'employeur participe activement, dans le cadre de son champ d'activité, aux questions de sécurité au travail et de protection de la santé.

## Art. 14 Droits et obligations du travailleur

14.1 **Diligence, fidélité et application au travail**

a) Chaque travailleur évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail;
b) Le travailleur exécute tous les travaux qui lui sont confiés avec application, professionnalisme et conformément aux prescriptions;
c) les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre à ses frais;
d) Le travailleur est tenu de respecter l'horaire de travail convenu;
e) Il se présentera au poste de travail à temps avant le début des travaux et procédera à tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer son travail à l'heure;
f) Il signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur;
g) Il est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.

14.2 **Hygiène et prévention des accidents**

a) Le travailleur soutient l'employeur en matière d'hygiène et de prévention des accidents.
b) Il utilisera de manière correcte les installations de sécurité et de protection de la santé.
c) Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives de la Suva et de l'employeur en matière de prévention des accidents.
d) En cas de non-respect de la diligence requise, le travailleur peut être tenu de réparer les dommages. La possibilité pour la Suva de se retourner contre le travailleur demeure réservée selon les dispositions de la loi sur l'assurance accidents.
e) Le travailleur prend activement part aux thèmes touchant la sécurité au travail et la protection de la santé dans son domaine de travail.

14.3 **Interdiction du travail au noir**

14.3.1 Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel, relevant du champ d'application de cette CCT, rémunéré ou contre d'autres prestations monnayables, pour un tiers.

14.3.2 L'accomplissement d'un travail au noir au sens de l'art. 14.3.1 CCT autorise l'employeur à résilier sans délai le contrat de travail.

### 14.4 Obligation de restituer et obligation de garder le secret

Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail et outils à l'employeur. En cas de résiliation des rapports de travail, le travailleur doit restituer à l'employeur, au plus tard au dernier jour de travail, tous les documents qu'il a établis ou utilisés dans l'exercice de son activité professionnelle.

L'obligation de garder le secret existe pendant les rapports de travail et au-delà.

## Art. 15 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

15.1 Le travailleur peut, au besoin, être astreint à des heures supplémentaires et le cas échéant à du travail supplémentaire, s'il est en mesure de les faire et si on peut de bonne foi l'exiger de lui.

15.2 Pour le maintien des installations d'importance systémique ou pour le service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet. L'organisation du service de piquet fera l'objet d'un règlement interne à l'entreprise, soumis à l'approbation de l'employeur et des travailleurs concernés. Les conditions minimales en la matière sont réglées aux art. 14 et 15 OLT1.

## Art. 16 Salaire au rendement

16.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du rendement.

16.2 Le salaire au rendement est fixé soit au mois, soit à l'heure.

16.3 Le salaire horaire de base correspondant au salaire mensuel est obtenu en divisant le salaire mensuel par 174 heures. À cela s'ajoutent la part des vacances, des jours fériés ainsi que la part du 13e salaire (cf. annexe 6 CCT).

16.4 Il est interdit au travailleur de céder des créances futures en matière de salaires envers l'employeur à des tiers (interdiction de cession) à l'exception des saisies de salaire consécutives à une poursuite légale.

16.5 Si après la résiliation le décompte d'heures comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant doit être rattrapé pendant le délai de résiliation, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.

16.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux dispositions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).

## Art. 17 Salaires minimums / ajustement des salaires

Les salaires annuels minimums et les salaires annuels effectifs (ajustements salariaux) sont réglés comme suit :

17.1 Les parties contractantes fixent les salaires minimums pour les travailleurs soumis à la CCT. Les salaires minimums ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs sans CFC de la branche jusqu'à l'âge de 19 ans. De même, les salaires minimums ne s'appliquent pas aux apprentis âgés de 19 ans révolus.

17.2 Jusqu'au 31 décembre 2020 sont valables les classes de salaires minimums selon l'annexe 5a CCT.
A partir du 1er janvier 2021 sont valables les classes de salaires minimums selon l'annexe 5b CCT.

Les salaires minimums valables à partir du 1er janvier 2026 figurent à l'annexe 5c CCT.

17.3 Il incombe au travailleur en principe d'attester de son expérience professionnelle par des certificats de travail ou par d'autres documents équivalents (p. ex décomptes de salaire, décomptes d'assurances sociales, etc.).

17.4 Les salaires minimums doivent être définis comme montant fixe. Les salaires minimums et les adaptations des salaires sont énumérées dans les annexes 5a et 5b.

17.5 Si un salaire minimum fixé par les parties contractantes de la CCT ne peut être payé pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur (par exemple en cas de restriction due à la santé), une demande de dérogation relative à la fixation du salaire minimum à un niveau inférieur sera présentée à la CPN.

17.6 Pour l'adaptation des salaires effectifs valables dès le début de l'année suivante, les parties contractantes ont convenu d'appliquer le tableau suivant, chaque année en septembre, sur la base du renchérissement de septembre selon l'indice national des prix à la consommation (IPC). Les adaptations salariales définitives sont toujours mentionnées à l'annexe 5c CCT

| **Renchérissement** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** |
|---|---|---|---|---|
| Jusqu'à 1.499% | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général |
| 1.5-1.999% | 60 francs par mois à titre général | 60 francs par mois à titre général | 60 francs par mois à titre général | 60 francs par mois à titre général |
| | + 0.5% à titre individuel | + 0.5% à titre individuel | + 0.5% à titre individuel | + 0.5% à titre individuel |
| > 2% | à négocier | | | |

Lorsque les négociations portent sur un renchérissement supérieur à 2%, les bases suivantes s'appliquent :

a) la situation économique générale,
b) la situation du marché,
c) la situation du marché du travail,
d) la situation des revenus de la branche,
e) l'évolution de l'indice des prix à la consommation,
f) l'augmentation des charges salariales accessoires.

## Art. 18 13ème salaire

18.1 Le travailleur touche un 13ème salaire égal à 100% du salaire mensuel moyen de l'année civile correspondante.

18.2 Le 13ème salaire est versé en décembre au plus tard, ou au moment de la cessation des rapports de travail. Selon accord bilatéral, le 13ème salaire peut aussi être payé mensuellement.

18.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13ème salaire est versé prorata temporis.

18.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année civile, le 13ème salaire peut être réduit d'un douzième pour chaque mois d'empêchement complet supplémentaire. Les cours de répétition de l'armée ne sont pas considérés comme une interruption.

## Art. 19 Formation professionnelle et formation professionnelle continue

19.1 Les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de s'informer des nouvelles tendances dans la profession et de se former et perfectionner de manière continue.

19.2 Le travailleur peut prétendre pour sa formation professionnelle et sa formation professionnelle continue à jusqu'à 5 jours de travail payés par an.

19.3 e droit à des jours de travail payés s'applique uniquement aux cours et séances de formation organisés par l'une des parties contractantes voire les deux, et/ou qui sont reconnus par les deux parties.

19.4 Les CP informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.

## Art. 20 Temps de travail

20.1 Le temps de travail annuel déterminant est calculé à l'aide du calendrier annuel sur la base de la semaine de 40 heures. Le temps de travail annuel brut déterminant par année civile figure à l'annexe 5c CCT. Pour le calcul des compensations des pertes de salaire, on considère une semaine de 5 jours et une durée moyenne de travail de 8 heures par jour. Pour les employés à temps partiel, cette durée est réduite proportionnellement.

20.2 La durée hebdomadaire normale du travail s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies (par ex. pour les ponts).
À moins de nécessités saisonnières (art. 22 OLT1), la durée maximum de la semaine de travail est de 50 heures (art. 9, al. 1, let. b, LTr). L'art. 21.2 CCT doit être pris en considération.

20.3 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet.

20.4 Compte tenu des exigences de l'entreprise ou des mandats, l'employeur peut, en accord avec le travailleur, fixer le temps de travail quotidien/hebdomadaire dans les limites de la loi sur le travail.

20.5 Les employeurs et les travailleurs peuvent passer des accords spéciaux en la forme écrite pour des situations particulières, telles qu'absences de durée prolongée, congés non payés, etc.

20.6 L'employeur établit chaque mois un état cumulatif des heures travaillées Le décompte de salaire mensuel devra aussi indiquer la durée normale du travail, les heures anticipées et les heures supplémentaires selon l'art. 21 CCT. L'employeur informe le travailleur de sa situation.

## Art. 21 Heures de travail supplémentaires

21.1 Indemnisation des heures de travail supplémentaires

Il y a heures supplémentaires lorsque le temps de travail exécuté dans le cadre du travail de jour et de soir (06h00 à 23h00) au cours d'une année civile dépasse le temps de travail brut déterminé par année. La réglementation en la matière sera appliquée conformément à l'art. 21.3 CCT.

Si les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile, les heures de travail dépassant les valeurs suivantes seront prises en considération comme heures supplémentaires:

- le nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures et majoré des heures anticipées ou
- le nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures et majoré des heures anticipées à effectuer par semaine. Le nombre maximum d'heures supplémentaires transférables sera réglé conformément à l'art. 21.3 CCT.

21.2 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordon- nées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement.

21.3 Au 31 décembre, au maximum 100 heures supplémentaires, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 20.1 CCT. Celles-ci doivent être compensées dans les 12 mois, selon entente entre l'employeur et le travailleur, soit par un congé sans supplément d'une même durée, soit par un paiement en espèces sans supplément. Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur ou le travailleur décident chacun sur 50% des heures

supplémentaires à compenser (compensation ou paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée selon un accord écrit. S'il reste au 31 décembre plus de 100 heures supplémentaires, les heures en surnombre devront être payées en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25%.

Une compensation peut être accordée sous forme de jours de congé (sans supplément de temps) uniquement à la demande du travailleur. Elle doit faire l'objet d'un accord écrit.

21.4 Abrogé

**Art. 22 Travail supplémentaire**

22.1 Le travail supplémentaire est défini comme les heures qui dépassent 50 heures hebdomadaires et qui ont été ordonnées par le supérieur hiérarchique ou qui sont immédiatement autorisées après la prestation.

22.2 Le travail supplémentaire sera rémunéré avec un supplément de 25%.

22.3 Si des suppléments sont versés pour travail du samedi, de nuit, du di- manche ou des jours fériés, il n'y a pas lieu de s'acquitter en plus des suppléments de salaire de 25% liés au travail supplémentaire.

**Art. 23 Travail de nuit**

23.1 Est considéré comme travail de nuit le travail exécuté entre 23h00 et 06h00.

**Art. 24 Travail du dimanche et des jours fériés**

24.1 Est considéré comme travail du dimanche et des jours fériés le travail exécuté entre 00h00 et 24h00 les dimanches et les jours fériés reconnus par la loi.

## Art. 25 Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés

25.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés:

| Heure | Dimanches/jours fériés | Lundi à vendredi | Samedi |
|---|---|---|---|
| 00.00-06.00 | 100% | 50% | 50% |
| 06.00-13.00 | 100% | 0% | 0% |
| 13.00-23.00 | 100% | 0% | 25% |
| 23.00-24.00 | 100% | 50% | 50% |

25.2 Ces horaires particuliers seront décomptés séparément du temps de travail normal. Ils peuvent être compensés/payés en salaire uniquement.

25.3 Les éventuelles périodes de repos compensatoire légales doivent être respectées.

## Art. 26 Heures anticipées

26.1 Les heures anticipées servent à compenser le temps de travail des ponts et d'autres jours de congé non rémunérés.

26.2 Il incombe à l'employeur de fixer par écrit en début d'année les heures anticipées avec les jours correspondants à compenser.

26.3 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ou travail supplémentaire. Elles servent à compenser les jours fériés dépassant les 9 jours fériés et les éventuels ponts indemnisés.

26.4 Lorsqu'un travailleur n'est pas en mesure de bénéficier des heures anticipées en raison d'une maladie, d'un accident, en cas de service militaire obligatoire, de service civil ou de protection civile, il peut les faire valoir ultérieurement après entente avec l'employeur.

## Art. 27 Trajet pour se rendre au travail

27.1 La fixation du lieu de début du travail (domicile de l'entreprise ou chantier) incombe à l'employeur.

27.2 Si le travail commence dans l'entreprise (atelier), est considéré comme temps de travail non pas le trajet entre le domicile du travailleur et l'entre- prise, mais le trajet entre l'entreprise et le poste de travail (chantier).

27.3 Si le travail commence ou se termine à l'extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise ou l'atelier.

27.4 En accord avec les travailleurs ou une délégation des travailleurs, les entreprises sont autorisées, au sens de l'art. 27.3 CCT, à édicter pour les tra- jets professionnels un règlement précisant l'aire géographique (rayon) dans laquelle le trajet pour se rendre au travail et en revenir n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail commence sur le chantier.
Le rayon ne doit pas dépasser 15 minutes effectives pour un trajet. Le rayon se calcule uniquement à partir du siège de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel).

## Art. 28 Interruption (pause de midi)

28.1 Le travail est interrompu pendant au moins 60 minutes pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.

28.2 L'employeur et les travailleurs peuvent s'entendre sur une pause de midi d'une durée minimale de 30 minutes. Pour autant que le temps de travail ne dépasse pas 9 heures.

28.3 Le temps de travail peut en outre être interrompu par une pause non rémunérée par demi-journée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les travailleurs.

## Art. 29 Vacances

29.1 La durée des vacances est la suivante:

| | |
|---|---|
| jusqu'à 50 ans révolus | 27 jours ouvrables |
| dès 50 ans | 30 jours ouvrables ; |

29.2 Abrogé

29.3 Le droit aux vacances est déterminé à compter de l'année civile au cours de laquelle l'âge est atteint.

29.4 Si un travailleur tombe malade ou subit un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances, dans la mesure où l'incapacité de travail entrave la récupération liée aux vacances (par exemple en cas de traitement médical quotidien ou de séjour à l'hôpital). Le travailleur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

29.5 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le travailleur doit justifier l'incapacité de travail totale par un certificat hospitalier. En cas de maladie ou d'accident lors de vacances dans l'UE, il suffit de présenter un certificat médical.

29.6 Si, au cours d'une année civile, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois d'empêchement complet et les suivants.

Les cours de répétition militaires et la grossesse ne sont pas considérés comme une interruption.

29.7 Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à deux mois au total au cours d'une année civile et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. Si la durée d'empêchement se prolonge au cours

d'une année civile, les vacances pourront être réduites à partir du troisième mois d'empêchement complet.

29.8 Les vacances doivent être accordées au cours de l'année civile concernée, mais au plus tard l'année suivante. Tous les travailleurs doivent bénéficier d'au moins deux semaines de vacances consécutives.

29.9 Lorsque l'année civile est incomplète, les vacances doivent être accordées au prorata de la durée des rapports de travail dans l'année civile concerné.

29.10 L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des souhaits du travailleur, dans la mesure où les intérêts de l'entreprise le permettent.

29.11 En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les vacances dépassant la durée des congés d'entreprise immédiatement avant ou après cette période.

29.12 Lors de vacances d'entreprise et de ponts de jours fériés, il y a lieu d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent.

29.13 L'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances.

29.14 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En revanche, il est possible, au moment de leur départ, de rétribuer les vacances aux travailleurs démissionnaires qui ne sont pas en mesure de prendre leurs vacances pendant le délai de résiliation.

29.15 Lorsque les rapports de travail sont dissous alors que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire du travailleur les vacances prises en trop.

29.16 Il est interdit au travailleur d'exécuter des travaux rémunérés pour des tiers pendant ses vacances. En cas d'infraction, l'employeur peut refuser le versement du salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

## Art. 30 Jours fériés

30.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables. La fixation de ces 9 jours fériés est régie par la législation nationale et cantonale. L'emplacement du siège de l'entreprise est déterminant. S'il n'existe pas de règlement nationale ou cantonal alors les 9 jours indemnisables selon art. 30.2 CCT sont à considérer.

30.2 Les 9 jours fériés définis sont les suivants:
- Nouvel an;
- 2 janvier;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Ascension;
- Lundi de Pentecôte;
- 1er août (Fête nationale)
- Noël (25 décembre)
- Saint-Étienne (26 décembre)

30.2 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics qui dépassent les 9 jours fériés fixés ne sont pas indemnisés.

30.3 Les CP sont habilitées à définir leurs propres jours fériés locaux. Si les CP ne font pas usage de ce droit, la réglementation des art. 30.1 à 30.3 CCT s'applique.

30.4 L'emplacement du siège de l'entreprise est déterminant pour la fixation des jours fériés. En cas de chevauchement au niveau local, il incombe aux parties de s'entendre.

## Art. 31 Indemnisation des jours fériés

31.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail manquantes par rapport au salaire normal.

31.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont payés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.

31.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, service civil, protection civile ou congé non rétribué vacances non payées.

31.4 Pour les employés à temps partiel, le jour férié sera payé s'il coïncide avec un jour de travail usuel de l'employé concerné.

31.5 Les travailleurs rémunérés à l'heure ont droit à un supplément basé sur le tableau de l'annexe 6 servant au calcul des suppléments pour vacances et jours fériés.

31.6 Les éventuels jours fériés supplémentaires fixés ultérieurement par la Confédération ou certains cantons ne donnent pas droit à une indemnisation supplémentaire.

## Art. 32 Indemnisation des absences

32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non travaillés ou fériés le travailleur a droit à l'indemnisation de 100% absences suivantes:

| Motif | Jours ouvrables |
|---|---|
| en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu); | 2 |
| congé paternité selon l'art. 329g OR | 10 jours à 100%) (en cas de temps partiel, proportionnellement |
| en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré; | 3 |
| en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bellefille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur | 3 jours ouvrables; 1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur |
| journée d'information pour l'école de recrues et libération du service | 1 |
| pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement (...) une fois par an au maximum | 1 |
| pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical | jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie |

32.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée en fonction du salaire correspondant.

32.3 Les absences de courte durée destinées aux visites auprès du médecin ou du dentiste, etc. doivent être préalablement autorisées par l'employeur. Ces absences payées sont à placer aux heures de début ou de fin de journée de travail.

32.4 Les visites régulières auprès du médecin (p. ex. pour suivre une thérapie) sont payées. Le travailleur est tenu de présenter un certificat médical attes- tant de leur nécessité.

32.5 D'autres absences de courte durée doivent être préalablement autorisées par l'employeur et compensées (absences non payées).

## Art. 33 Indemnités pour travaux à l'extérieur

33.1 Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés pour se restaurer de 18 francs/jour, lorsque le lieu de travail se trouve en dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel ou siège de l'entreprise locataire de services) prend effectivement plus de 15 minutes.

33.2 **Sans possibilité de retour quotidien**
Les travaux externes d'une durée prolongée sans retour le soir feront l'objet d'un accord d'indemnisation entre l'employeur et le travailleur. Les dispositions ci-après constituent le minimum applicable:

a) Les frais engendrés pour la restauration et l'hébergement appropriés engendrés lors des travaux à l'extérieur sont à rembourser au travailleur sur présentation des pièces justificatives correspondantes, ou selon accord.
b) Lors de travaux externes d'une durée prolongée à l'intérieur de nos frontières (plus d'une semaine de travail), le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.
c) Les indemnités pour des travaux hors des frontières du pays sont convenues entre l'employeur et le travailleur.

## Art. 34 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

34.1 Lorsque le travailleur utilise un véhicule privé pour des déplacements de service avec l'accord explicite de l'employeur, il a droit à une indemnisation de CHF 60 par kilomètre. L'utilisation d'un motocycle et d'un cyclomoteur privés donne droit à une indemnisation de CHF 50.00 par mois. Pour l'utilisation d'une bicyclette, l'indemnité est de CHF 20.00 par mois.

34.2 Ces montants forfaitaires s'appliquent tant que l'entreprise n'applique pas de règlement des remboursements de frais agréé. Un règlement des remboursements de frais devra au moins respecter les montants figurant à l'art. 34.1 CCT.

34.3 Le travailleur ou le détenteur est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour le véhicule à moteur privé.

34.4 L'employeur peut astreindre le travailleur à tenir un carnet de route de ses déplacements professionnels.

34.5 Par le versement des indemnités les obligations de l'employeur relevant de l'art. 327b, al. 1 et 2, CO et l'ensemble des prétentions du travailleur envers l'employeur résultant de l'exploitation du véhicule sont compensées au travailleur.

34.6 L'utilisation des véhicules de service pour les déplacements privés doit être réglée individuellement entre l'employeur et le travailleur.

## Art. 35 Versement du salaire et décompte

35.1 Le salaire et les compensations des pertes de salaire sont décomptés et versés mensuellement. Des avances de salaire sont possibles. Le salaire doit être versé en francs suisses.

35.2 Le salaire des travailleurs au mois n'est pas modifié au cours de l'année en raison des horaires de travail différenciés.

35.3 Il y a lieu d'établir un décompte écrit mensuel, renseignant le travailleur sur le salaire, la durée du travail, les heures supplémentaires selon l'art. 21 CCT, les heures anticipées, les vacances, les frais, les indemnités et l'ensemble des retenues.

35.4 Si, dans des cas particuliers, le salaire est versé sur une base horaire, les différentes parts du salaire – en particulier le supplément pour vacances et jours fériés ainsi que la part du 13e salaire – doivent être clairement précisées aussi bien dans le contrat de travail que sur le décompte de salaire (cf. annexe 6).

## Art. 36 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur

En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, de grossesse ou d'accident, les employeurs sont tenus de poursuivre le versement de 80% du salaire. Le paiement du salaire est régi sinon par les art. 324a et 324b CO.

## Art. 37 Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie

37.1 L'employeur a l'obligation d'assurer les travailleurs pour des indemnités en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire perdu pour maladie correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif. L'employeur peut souscrire une assurance collective d'indemnités journalières avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. L'employeur doit verser au moins 80 % du salaire brut pendant la période différée.

37.2 Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.

37.3 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.

37.4 L'assurance d'indemnités journalières collective en cas de maladie selon la LAMal peut également être conclue sur la base de la LCA, pour autant que les prestations correspondent à la LAMal, et donc que des indemnités soient versées durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.

37.5 Le travailleur doit fournir lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du troisième jour de maladie, une justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions d'assurance divergentes (par exemple certificat médical à partir du 1er jour de maladie ou certificat par un médecin-conseil) demeurent réservées.

37.6 L'employeur est autorisé, en cas de doutes sur l'incapacité de travail du travailleur, à recourir au médecin-conseil de son choix. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de 4 semaines, l'employeur est en outre autorisé à planifier avec le travailleur sa réinsertion, avec l'aide d'un médecin-conseil, ou à étudier d'autres mesures propres à favoriser son rétablissement.

37.7 En cas de maladie, le premier jour de maladie n'est pas payé, comme jour de carence.

## Art. 38 Conditions d'assurance

38.1 Les conditions d'assurance doivent prévoir les dispositions suivantes:

a) indemnités journalières en cas de maladie à titre de compensation de la perte de gain de l'employeur dans la mesure de 80 % du salaire contractuel annuel normal dès le début de la maladie ou après la période différée;
b) indemnités journalières en cas de maladie pendant 720 jours en l'es- pace de 900 jours consécutifs;
c) versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapaité de travail partielle, dans la mesure où l'empêchement de travailler atteint au moins 50 %;
d) possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie de l'assurance collective. L'âge d'adhésion dé- terminant dans le contrat collectif doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance

ne doit être formulée. L'assurance devra couvrir au minimum les prestations versées jusque-là, à savoir aussi bien le montant des indemnités journalières que la durée des droits aux prestations.

38.2 Les prestations d'assurance doivent être accordées aux arrivants dès la date de la prise en charge de l'emploi, dans la mesure où l'assuré n'est pas malade au moment de l'adhésion à la caisse et que l'assurance ne formule pas de réserve en raison d'une maladie préexistante.

38.3 L'ensemble du personnel soumis à la CCT doit être assuré.

38.4 Seuls les assureurs suivants peuvent être choisis :
Elenco delle casse malati con accordi di libera circolazione
(https://svv.ch/de/suche?q=Freizügigkeitsabkommen)

Pour les réserves existantes, l'assurance doit garantir au minimum une couverture selon l'art. 324a CO.

38.5 À la fin des rapports de travail, l'employeur est tenu d'informer le travailleur sur son droit de passer dans l'assurance individuelle de sa propre assurance d'indemnités journalières collective.

## Art. 39 Empêchement pour cause d'accident

39.1 En vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Suva.

39.2 Dans le cas d'un accident dont les conséquences sont couvertes par la Suva, le travailleur a droit, pour le jour de l'accident et les 2 jours suivants, à 80% du salaire ou du pourcentage correspondant aux prestations de la Suva.

39.3 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la Suva.

39.4 Les primes pour l'assurance accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

39.5 L'assurance accidents non professionnels prend fin à l'expiration du 31e jour suivant celui où cesse le droit à au moins un demi-salaire.

39.6 Lorsque l'assurance accidents non professionnels arrive à échéance, le travailleur a la possibilité de souscrire, à ses frais, une assurance par convention auprès de la Suva avant la fin de cette assurance pour un délai de 180 jours au plus.

## Art. 40 Empêchement pour cause de service militaire, de service civil de rem- placement (service civil), de protection civile, d'autres services obligatoires ou de fonctions politiques au niveau communal ou cantonal

40.1 Le montant des versements de salaire est le suivant:
en tant que recrue:

a) 50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
b) 80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;
pour les militaires en service long:
c) pendant l'instruction de base (école de recrues et de cadres):
- 50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
- 80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants
d) après l'instruction de base: (instruction générale de base IGB; instruc- tion de base spécifique à la fonction IBF; instruction des formations IFO)
- 80% du salaire pour toutes les personnes faisant service; pendant les autres périodes de service obligatoire:
e) 100% du salaire jusqu'à 4 semaines par année civile;
f) 80% du salaire pour le temps qui dépasse cette période, pendant une durée conforme aux art. 324a et 324b CO mais limitée à 300 jours au maximum.

40.2 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service.

40.3 Les éventuelles autres prestations complémentaires versées par des caisses complémentaires vont en faveur du travailleur.

40.4 L'obligation pour l'employeur de payer le salaire en vertu des art. 324a et 324b CO est ainsi considérée comme étant entièrement acquittée.

40.5 Si le travailleur souhaite exercer un mandat politique, il doit consulter au préalable son employeur.

## Art. 41 Spida Caisse de compensation AVS, Spida Caisse d'allocations familiales, Spida Fondation de prévoyance et Fondation Fonds social d'EIT.swiss

41.1 Les entreprises membres d'EIT.Swiss opèrent leurs décomptes avec Spida Caisse de compensation AVS et doivent en principe régler leurs comptes avec elle.

41.2 Les entreprises membres d'EIT.Swiss opèrent en règle générale leurs dé- comptes avec la CAF Spida.
Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises opérant leurs décomptes avec d'autres caisses de compensation pour allocations familiales.

41.3 Il est recommandé aux employeurs de la branche suisse de l'électricité de souscrire leur prévoyance professionnelle pour les travailleurs auprès de la Fondation de prévoyance Spida.

41.4 La Fondation Fonds social d'EIT.swiss peut garantir la compensation de toutes les prestations de l'employeur figurant dans la CCT. Elle peut verser des prestations surobligatoires aux employeurs affiliés.

## Art. 42 Abrogé

## Art. 43 Résiliations en général

43.1 Les rapports de travail prennent fin à l'échéance de la durée contractuelle convenue ou par la conclusion d'un accord de résiliation écrit, par le départ à la retraite à l'âge légal, par leur dénonciation par l'employeur ou le travail- leur, ou au décès du travailleur.

43.2 Les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant observation du délai selon l'art. 45 CCT pour la fin d'un mois. La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée. La remise en main propre de la résiliation écrite au destinataire contre accusé de réception signé ou devant témoins dans ce délai répond également aux exigences formelles.

43.3 En cas de licenciement de travailleurs âgés pour des raisons économiques, il est possible d'en informer la CP aux fins de la recherche d'un emploi.

## Art. 44 Résiliation pendant le temps d'essai

44.1 La résiliation pendant le temps d'essai est régie par l'art. 335b CO.

44.2 La période d'essai s'applique aussi aux contrats de travail à durée déterminée.

## Art. 45 Résiliation après le temps d'essai

45.1 La résiliation après le temps d'essai est régie par l'art. 335c CO.Les délais de résiliation peuvent être modifiés par accord écrit, mais ils ne peuvent être inférieurs à un mois.

45.2 Lorsque les rapports de travail sont poursuivis après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de résiliation.

45.3 Pour les travailleurs siégeant dans une commission paritaire, dans la Commission paritaire nationale, dans une commission d'entreprise élue par les travailleurs, le délai de résiliation est de six mois.

## Art. 46 Protection contre le licenciement

46.1 La protection contre le licenciement est régie par l'art. 336 ss CO.

46.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:

a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

## Art. 47 Résiliation immédiate des rapports de travail

dLa résiliation immédiate des rapports de travail est régie par l'art. 337 ss CO et s'applique aussi aux contrats de travail à durée déterminée.

## Art. 48 Résiliation en temps inopportun par l'employeur

48.1 La résiliation en temps inopportun est régie par l'art. 336c CO.

En outre, à partir de la dixième année de service, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours), dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale à 100% en raison d'une maladie ou d'un accident.

## Art. 49 Licenciement injustifié

Le licenciement injustifié est régi par l'art. 337c CO.

## Art. 50 Licenciements collectifs

50.1 Les licenciements collectifs sont régis par les art. 335d à 335k CO.
En dérogation à l'art. 335d, ch. 1, on entend par licenciements collectifs les licenciements prononcés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins égal à 8 dans les entreprises employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs.

50.2 L'employeur et les travailleurs peuvent faire appel à la CP en cas de licenciement collectif. En cas de litige, il est possible de saisir la CPN, qui fait office de tribunal arbitral selon l'art. 335j CO et qui tranche définitivement.

## Art. 51 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi

La non-entrée en service sans justification est régie par l'art. 337d CO.

## Art. 52 Divergences d'opinions/procédure de conciliation

52.1 Les divergences d'opinions et les litiges découlant de l'application et de l'interprétation de la CCT sont à régler en premier lieu par des négociations entre les parties intéressées.

52.2 Si ces négociations n'aboutissent à aucun accord, il faut demander une médiation de la CP dans un délai de 60 jours. Si cette médiation n'aboutit pas non plus à un accord, l'affaire doit être portée devant la CPN dans les 90 jours.

52.3 Si même la CPN ne permet pas d'aboutir à un accord, l'affaire peut être portée devant le tribunal arbitral au plus tard 120 jours après la constatation de l'échec. Le tribunal arbitral statue définitivement.

## Art. 53 Tribunal arbitral

53.1 En cas de besoin, un tribunal arbitral devra être constitué dans un délai de deux mois.

53.2 Le tribunal arbitral est composé d'un juge assumant la fonction de président et de 2 membres. Le président est désigné en commun par les par- ties contractantes. Chacune des parties contractantes prenant part, du côté des employeurs et du côté des travailleurs, à une procédure désigne un membre. Si cette nomination n'intervient pas dans le délai imparti par le président, il y procède lui-même.

53.3 Le président du Tribunal supérieur du canton de Zurich tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un président.

53.4 Sauf accord contraire des parties dans un cas d'espèce, le tribunal arbitral a son siège à Zurich. La procédure est régie par le Code de procédure civile suisse.

53.5 Avant de statuer, le tribunal arbitral peut soumettre une proposition de conciliation. L'arrêt du tribunal arbitral est définitif.

53.6 Les frais de procédure sont supportés par moitié par chacune des parties, quelle que soit l'issue de la procédure.

## Art. 54 Rédaction, publication et information de la convention

54.1 Le texte de la présente convention a été rédigé par les représentants des parties contractantes.

54.2 Les parties contractantes veillent à communiquer aux entreprises soumises à la convention et aux travailleurs qui leur sont subordonnés toutes les dispositions de la convention à observer aux entreprises soumises à la convention et aux travailleurs qui leur sont subordonnés.

54.3 Au cours de la dernière année de la relation d'apprentissage à l'école professionnelle, cette CCT est expliquée paritairement aux apprenants pendant une demi-journée.

54.4 Le travailleur a droit à un exemplaire de la CCT ou de la consulter en tout temps dans l'entreprise.

54.5 Toute modification rédactionnelle ainsi que les éventuelles adaptations de salaire annuelles seront publiées dans un accord complémentaire.

## Art. 55 Langues

55.1 La présente CCT et ses annexes sont publiées en allemand, en français et en italien. La version allemande fait foi en cas de problèmes d'interprétation. Les termes «employeur et travailleur» s'entendent aussi bien au masculin qu'au féminin.

## Art. 56 Durée de la convention et déclaration de force obligatoire

56.1 La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2026. Elle remplace la convention collective nationale du 01.01.2020.

56.2 La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes, par lettre recommandée et moyennant observation d'un délai de résiliation de 6 mois, pour la première fois au 31.12.2029.

56.3 Sans résiliation par l'une des parties contractantes au 31.12. 2029, la durée de la validité de la CCT se prolonge d'un an.

56.4 Les parties contractantes conviennent de solliciter auprès des autorités compétentes la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines de ses parties.

Zurich, Olten, Berne, décembre 2025

**Les parties contractantes**

Pour EIT.swiss

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Thomas Keller | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Un membre du CD |
| Vania Alleva | Bruna Campanello |

**Pour le syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Responsable de la politique syndicale du droit et de l'application membre du CD | Responsable de la branche |
| Nora Picchi | Elmar Perroulaz |

## Annexe 1

## Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'électricité

### Art. 1 Nom et siège

1.1 Sur la base de l'art. 8 de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité, il existe, sous le nom de «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'électricité» une association au sens des art. 60 ss. CC avec siège à Zurich.

1.2 L'adresse de l'association est la suivante:

Commission paritaire nationale (CPN)
de la branche suisse de l'électricité
c/o EIT.swiss
Limmatstrasse 63
8005 Zurich

Le bureau (secrétariat) de l'association CPN se trouve à l'adresse suivante:
Weltpoststrasse 20
Case postale 3000
Berne 16

site des bureaux:
Jupiterstrasse 15
3015 Berne

Courriel: elektrogewerbe@plk.ch
www.cpn-electro.ch

1.3 L'association CPN est inscrite au registre du commerce.

## Art. 2 But et compétences

2.1 Conformément aux dispositions applicables de la CCT, l'association a pour but la collaboration des parties signataires de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité, actuellement en vigueur, des employeurs et travailleurs qui y sont soumis ainsi que l'exécution de la CCT de la branche suisse de l'électricité.

2.2 Les tâches de la CPN sont énumérées en détail à l'art. 8.5 ss CCT. Les compétences afférentes découlent directement de la CCT.

2.3 L'association «Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'électricité», désignée ci-après par CPN, a le droit exclusif d'appliquer toutes mesures dans le sens d'une exécution et d'une mise en œuvre conséquentes des dispositions CCT et DFO.

## Art. 3 Membres

3.1 L'association «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'électricité» se compose de 16 membres au maximum.

3.2 Les parties contractantes de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité désignent les membres de l'association CPN d'après la clé suivante:

3.3 EIT.swiss: 8 représentants des employeurs;
Unia: 5 représentants des travailleurs;
Syna: 3 représentants des travailleurs.

## Art. 4 Organes

4.1 L'association CPN a les organes suivants:
a) l'assemblée des membres;
b) le comité;
c) le comité de direction CPN;
d) l'organe de révision.

## Art. 5 L'assemblée des membres

5.1 L'assemblée des membres est l'organe suprême de l'association CPN. Elle est dirigée par le président, le vice-président ou un membre.

5.2 L'assemblée ordinaire des membres a lieu une fois par an. Les assemblées extraordinaires des membres sont convoquées par décision de l'assemblée ordinaire des membres, par le comité, à la requête de l'organe de révision ou lorsque les membres de l'association le demandent. Dans ce cas, l'assemblée extraordinaire des membres doit être convoquée dans les 2 mois après réception de la proposition afférente.

5.3 L'assemblée des membres a les attributions suivantes:
a) l'adoption et la modification des statuts;
b) la nomination du comité, à savoir, en tout temps, de 2 représentants patronaux et de 2 représentants syndicaux;
c) la nomination du comité de direction de la CPN;
d) la nomination de l'organe de révision;
e) la prise de connaissance du rapport de révision relatif aux comptes de l'association;
f) l'approbation du budget et des comptes de l'association;
g) la décharge accordée au ou à la responsable des finances;
h) l'organisation de l'exécution des normes contractuelles et légales ainsi que des dispositions afférentes de la convention collective de travail (CCT) et de la déclaration de force obligatoire (DFO);
i) la décharge accordée au comité;
j) la dissolution de l'association;
k) l'appréciation de litiges relevant, en vertu de la CCT/DFO, de la compé-tence de la CPN et qui n'est pas déléguée au comité.

5.4 Si les affaires l'exigent, des spécialistes des parties contractantes avec voix consultative peuvent être invités, d'un commun accord, aux assemblées des membres.

5.5 Le quorum de l'assemblée des membres est atteint lorsqu'au moins 4 représentants des employeurs et 4 représentants des travailleurs sont présents. La représentation est possible, un membre pouvant représenter 2 autres membres au plus et devant être dûment mandaté. L'assemblée des membres décide à la majorité simple, sur une base paritaire. Le président n'a pas voix prépondérante.

5.6 Les invitations aux assemblées des membres sont notifiées au plus tard 10 jours avant la réunion, par écrit ou par voie électronique, en communiquant les objets portés à l'ordre du jour. En cas de réunion d'une assemblée extraordinaire des membres selon l'art. 5.2, annexe 1 CCT, ce délai ne doit pas être observé.

5.7 Un procès-verbal est tenu sur les délibérations. Le secrétaire ou un collaborateur du secrétariat de la CPN exerce la fonction de rédacteur ou de rédactrice du procès-verbal.

## Art. 6 Le comité

6.1 Le comité se compose de 4 personnes. Il se constitue lui-même.

6.2 Un représentant des employeurs ou un représentant des travailleurs exerce, en alternance annuelle, la fonction de président du comité et, simultanément, de président de l'association. Le vice-président appartient à l'autre représentation d'intérêts. Les parties contractantes peuvent, sur proposition du comité, renoncer à cette rotation annuelle. Dans ce cas, l'assemblée élit le président et le vice-président.

6.3 Un procès-verbal est tenu sur les délibérations. Le secrétaire ou un collaborateur du secrétariat de la CPN exerce la fonction de rédacteur ou de rédactrice du procès-verbal.

6.4 Le comité a les attributions suivantes:

a) la préparation de l'assemblée des membres;
b) la coordination de l'exécution de la CCT avec les organes publics, le comité de direction CPN et les CP régionales
c) l'acceptation de membres conformément aux propositions selon l'art. 3.2 annexe 1 CCT;
d) les propositions d'exclusion et de remplacement de membres de l'as- sociation à l'adresse de la partie contractante de la CCT concernée (art. 3.2 annexe 1 CCT);
e) l'exécution de la convention collective de travail (CCT) et de la déclaration de force obligatoire (DFO), dans la mesure où l'assemblée des membres n'est pas impérativement compétente;
f) l'établissement du budget à l'intention de l'assemblée des membres;
g) Traitement des recours contre les décisions du comité de direction CPN et des recours contre les décisions des CP régionales;

## Art. 7 Comité de direction CPN

7.1 Le Comité de direction CPN a les compétences suivantes:

a) exécution et appréciation des contrôles de comptabilité salariale et sanction des violations de la CCT dans les entreprises suisses;
b) décision concernant l'assujettissement d'une entreprise à la CCT ; dans la mesure où ces tâches n'ont pas été déléguées aux commissions paritaires régionales.
c) Les décisions du comité de direction CPN sont prises de manière paritaire.

## Art. 8 Finances

8.1 L'association CPN se finance comme suit :

a) par les contributions de membres des employeurs et des travailleurs soumis à la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité et de l'installation de télécommunication (contributions aux frais d'exécution et de formation continue selon l'art. 11 CCT, DFO)
b) par le produit des intérêts ;
c) par d'autres recettes.

Les bases juridiques pour la facturation des contributions aux frais d'exécution et de formation continue ainsi que des émoluments des contrats d'adhésion (facturation, rappels et recouvrement) résultent des art. 8.5, let. f), et 9.3 let. a), CCT/DFO.

8.2 Les tâches et le financement de l'association CPN sont régis par les art. 8 et 11 CCT ainsi que par l'annexe 2 à la CCT.

Pour exécuter les tâches et gérer la caisse, l'association CPN peut mettre en place un secrétariat permanent.

8.3 Le bureau (secrétariat) de l'association CPN se trouve à l'adresse suivante:
Commission paritaire nationale (CPN)
de la branche suisse de l'électricité
Weltpoststrasse 20
Case postale
3000 Berne 16
Courriel: elektrogewerbe@plkinkasso.ch
www.cpn-electro.ch

site des bureaux:
Jupiterstrasse 15
3015 Berne

8.4 Le secrétariat de la CPN établit les comptes annuels ainsi que le bilan conformément aux principes reconnus.

## Art. 9 L'organe de révision

9.1 Une entreprise fiduciaire indépendante des parties contractantes de la CCT et élue chaque année par l'assemblée des membres exerce la fonction d'organe de révision.

9.2 L'organe de révision est chargé de la vérification des comptes annuels de l'association CPN.

9.3 L'organe de révision rédige, à l'intention de l'assemblée des membres, un rapport relatif à la révision des comptes.

9.4 Un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs exercent la fonction de réviseurs internes. Ils vérifient les comptes et notamment la gestion. Leur élection a lieu par l'assemblée des membres.

## Art. 10 Responsabilité

10.1 L'association CPN répond exclusivement de son patrimoine.

10.2 Toute autre responsabilité (obligation d'opérer des versements supplémentaires) des membres de l'association ou des parties à la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité est exclue.

## Art. 11 Dissolution

11.1 Une dissolution de l'association CPN ne peut être décidée que par une majorité de 2/3 de l'assemblée des membres. Elle a aussi besoin de l'accord des organes compétents des parties contractantes.

11.2 Si la CCT est dissoute en raison de résiliation, une assemblée extraordinaire des membres sera convoquée en vue de la dissolution de l'association CPN.

11.3 En cas de dissolution de l'association CPN, tous les actifs seront versés aux parties contractantes, à raison d'une moitié chacune (EIT.swiss: 50%; Unia/Syna: 50%). Les fonds sont à utiliser conformément à l' art. 12.2 CCT.

## Art. 12 Dispositions finales

12.1 Les art. 60 ss. CC sont applicables, sauf disposition contraire dans les présents statuts.

## Art. 13 Entrée en vigueur

13.1 Ces statuts ont été approuvé par l'assemblée de la CPN le 10.12.2025. Elles entrent en vigueur le jour même.

Zurich, Olten, Berne, décembre 2025

**Les parties contractantes**

Pour EIT.swiss

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Thomas Keller | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Un membre du CD |
| Vania Alleva | Bruna Campanello |

**Pour le syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Responsable de la politique syndicale du droit et de l'application membre du CD | Responsable de la branche |
| Nora Picchi | Elmar Perroulaz |

## Annexe 2

**Règlement relatif aux contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue**

### Art. 1 Principe

1.1 En vertu des art. 11.2 de la CCT, le montant de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue s'élève à CHF 21.00 par mois au minimum.

### Art. 2 Cotisations des travailleurs et des employeurs

2.1 La cotisation des travailleurs assujettis est déduite chaque mois directe- ment du salaire et cette déduction est mentionnée clairement sur le dé- compte de salaire.

2.2 Ces contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue déduites par l'employeur doivent être versées à la CP selon les directives de cette dernière.

2.3 Les employeurs qui ne sont pas membres de l'EIT.swiss, mais qui tombent sous le coup de la déclaration de force obligatoire, versent eux aussi une contribution aux frais d'exécution et de formation continue. Ce montant est calculé sur la base du nombre de travailleurs assujettis, multiplié par le montant en vigueur de CHF 21.00 par mois.

### Art. 3 Cotisations des employeurs (entreprises avec contrat d'adhésion)

3.1 Les employeurs non assujettis à la DFO et signataires d'un contrat d'adhésion transmettent les cotisations afférentes annuellement à la caisse de la CP.

## Art. 4 Reçus de cotisations

4.1 L'employeur remet aux travailleurs assujettis à la convention, en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, une quittance ou une attestation pour les cotisations acquittées au cours de l'année civile par l'employeur.

4.2 Les formulaires de reçus peuvent être obtenus auprès de la commission paritaire. Les reçus établis sur ordinateur et signés par l'employeur sont également acceptés.

## Art. 5 Remboursement des cotisations

5.1 Les travailleurs membres d'une organisation de travailleurs signataire de la convention se voient rembourser les contributions aux frais d'exécution et de formation continue par l'organisation compétente sur présentation du reçu.

5.2 Ces reçus doivent être présentés avant la fin de l'année suivante. Toute présentation ultérieure requiert une motivation écrite.

## Art. 6 Emploi des contributions aux frais d'exécution et de formation continue

6.1 Les recettes brutes permettent de couvrir les frais de secrétariat ainsi que les débours au sens de l'art. 6.2 annexe 2 CCT.

6.2 Ces moyens doivent être employés de la façon suivante:

a) exécution de la CCT;
b) encouragement de la formation et la formation professionnelle continue;
c) mesures dans les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
d) frais d'impression de la CCT et de la DFO;
e) frais de gestion de la CPN.

6.3 La Commission paritaire nationale et les commissions paritaires établissent un budget annuel.

6.4 Les comptes annuels et les bilans sont vérifiés annuellement par un organe de révision indépendant.

## Art. 7 Organes d'application

7.1 L'encaissement des cotisations est confié aux commissions paritaires.

7.2 Les tâches suivantes incombent aux CP en relation avec les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue:

a) elles approuvent les comptes annuels et les rapports de contrôle;
b) elles ordonnent les contrôles quant à la déduction et au calcul corrects dans les entreprises;
c) elles ont la compétence de procéder à d'éventuelles modifications des règlements relatifs à l'encaissement et au financement pendant la durée de la convention.

7.3 La fonction de contrôle est exercée par un organe de révision indépendant choisi par la CP.

Celui-ci remplit les tâches suivantes:

a) il contrôle les comptes annuels;
b) il établit un rapport de contrôle pour la CPN et la CP;
c) il vérifie, en collaboration avec le bureau de la CPN, le décompte correct des contributions aux frais d'exécution et de formation continue.

## Art. 8 Application

8.1 En tant que bénéficiaire des contributions aux frais d'exécution et de forma- tion et de formation continue, le bureau de la CPN veille, en collaboration avec les parties contractantes de la CCT, à l'application de l'obligation de cotiser en vertu de l'art. 11 de la CCT. Les membres de la CPN sont régulièrement informés.

8.2 La liquidation des éventuels différends résultant du présent règlement relève de la compétence de la CPN et du tribunal arbitral.

## Art. 9 Validité

9.1 La présente annexe fait partie intégrante de la CCT.

Zurich, Olten, Berne, décembre 2019

Les parties contractantes

**Pour EIT.swiss**

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Michael Tschirky | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Le vice-président |
| Vania Alleva | Aldo Ferrari |

**Pour le Syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Le président | Le responsable de branche |
| Arno Kerst | Gregor Deflorin |

## Annexe 3

## Fonds social EIT.swiss

### Art.1 Principe

1.1 Pour la meilleure compensation possible des prestations patronales, la CAF Spida a été mise sur pied sous la forme juridique d'une coopérative.

### Art. 2 Catalogue des prestations

2.1 Les prestations dues dans le cadre de ce contrat sont définies dans le catalogue de prestations du Fonds social de la Spida.swiss, qui fait partie intégrante de la présente convention et dont le contenu est déterminé par les représentants des parties contractantes de la convention collective dans le cadre du conseil de fondation du Fonds social.

2.2 L'employeur peut déduire des cotisations à verser à la Spida les indemnités prévues dans le catalogue des prestations.

### Art. 3 Rapport avec la Convention collective de travail (CCT)

3.1 Le règlement de caisse et des prestations de la CAF Spida fait partie intégrante de la présente convention collective.

### Art. 4 Obligation de décompte

4.1 Les entreprises EIT.swiss calculent leurs contributions et créances à l'égard de la CAF Spida en fonction de la masse salariale soumise à l'AVS, conformément aux instructions de la caisse de compensation Spida.

4.2 L'obligation de décompte auprès de la CAF Spida ne s'applique pas aux entreprises dans les cantons disposant d'une réglementation CAF collective équivalente si celle-ci a été acceptée par la CPN. Cette disposition concerne notamment les employeurs ayant leur siège social dans les can- tons de Bâle-

Campagne, Bâle-Ville, de Genève, de Neuchâtel, de Vaud et dans la partie francophone du canton du Valais.

## Art. 5 Comptabilité/encaissement des cotisations

5.1 La caisse de compensation pour allocations familiales Spida est habilitée à encaisser aussi bien les cotisations de la CAF que celles de l'assurance-maladie paritaire (AMP) ainsi que les éventuelles amendes conventionnelles (voir art. 6 ci-dessous). Ces montants sont facturés avec les cotisations salariales AVS sur le même décompte.

## Art. 6 Contrôle des prestations de l'employeur

6.1 La CPN/CP compétente peut contrôler le versement des prestations aux travailleurs incombant à l'employeur.

6.2 Lorsque la caisse de compensation ou la CAF Spida ou la CPN/CP constate que l'employeur ne verse pas les prestations aux travailleurs ou ne restitue pas les excédents résultant de la compensation, celui-ci doit payer immédiatement la totalité des arriérés de cotisations. Si l'erreur est imputable à sa faute, il doit en outre verser un montant équivalent au quart des cotisations dues à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida au profit de la Fondation Fonds social, au titre d'amende conventionnelle.

6.3 Les parties contractantes communiquent les modifications du catalogue de prestations chaque année au 1er janvier. En cas de divergence d'opinion, le règlement des prestations de la CAF Spida fait foi.

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité

## Prorogation et modification du 11 décembre 2025

*Le Conseil fédéral suisse,*
*arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 15 septembre 2020, du 9 mai 2022, du 8 juin 2023, du 22 février 2024 et du 3 décembre 2024[1], qui étendent la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2029.

II

L'arrêté du Conseil fédéral du 15 septembre 2020[2] mentionné sous chiffre I est modifié comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2, al. 3*

3 Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées à l'al. 2.

Sont exceptés:

a. le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille selon l'art. 4, al. 1, de la Loi sur le travail (LTr)[3];

b. les cadres;

c. les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, salaires, comptabilité, service du personnel, ou qui travaillent dans des commerces;

1 FF **2020** 7171; **2022** 1169; **2023** 1459; **2024** 464, 3029
2 FF **2020** 7171
3 Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr, RS **822.11**).

d. les travailleurs occupés principalement à la planification, à l'élaboration de projets, au calcul et à l'établissement d'offres.

Aux apprentis s'appliquent les clauses étendues de la CCT concernant le temps de travail (art. 20 CCT), vacances (art. 29 CCT), les jours fériés (art. 30 CCT), l'indemnisation des jours fériés (art. 31 CCT), l'indemnisation des absences (art. 32 CCT), les indemnités pour travaux à l'extérieur (art. 33 CCT), le versement du salaire et décompte (art. 35 CCT) et le 13e salaire (art. 18 CCT).

III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

*Art. 8, al. 6*

Commission paritaire nationale (CPN)

8.6 La CPN veille à ce que les contrôles soient en principe effectués par des services externes aux compétences reconnues.

*Art. 9, al. 1 et 3*

Commissions paritaires (CP)

9.1 Des commissions paritaires (CP) régionales ou cantonales peuvent être constituées, aux fins de l'exécution de la présente CCT […]. Elles sont constituées des parties contractantes.

[…]

9.3 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

a.1) tenir leur comptabilité […];

a.2) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue […];

b. organiser des formations ou formations continues communes;

[…]

d. organiser l'exécution des contrôles de chantiers et d'entreprises (contrôles de la comptabilité salariale) en établissant des rapports de contrôle […] sur le respect des dispositions de la CCT;

e. garantir l'exécution de la CCT […];

[…]

g. fixer et encaisser les frais de contrôle, les frais de procédure et les peines conventionnelles;

h. encourager la formation professionnelle et la formation professionnelle continue;

[…]

j. encourager et soutenir la mise en œuvre des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;

k. dans des cas d'espèce, statuer sur les dérogations aux salaires minimums […] au sens de l'art. 17.5 CCT.

*Art. 10, al. 2*

Violations de la CCT

10.2 Infractions des employeurs

10.2.1 Si un contrôle de la comptabilité des salaires révèle des infractions à la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle sont infligés à l'employeur conformément à la décision de la CPN ou de la CP.

Quiconque, à l'occasion d'un contrôle, ne présente pas les documents nécessaires et préalablement exigés par écrit par l'organe de contrôle mandaté, conformément à l'art. 10.1.1 CCT, ou refuse à l'organe de contrôle l'accès au lieu de travail et aux locaux administratifs nécessaire pour le contrôle, rendant ainsi impossible la réalisation d'un contrôle en bonne et due forme, se verra infliger une peine conventionnelle.

La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs ayant contrevenu à leurs obligations de commettre de nouvelles infractions à la CCT. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.

En outre:

[…]

2. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 30 000 francs au plus par cas d'infraction, sans tenir compte des arriérés dus aux travailleurs.

3. Ce montant peut être porté à 120 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La CPN ou la CP peuvent déroger et aller au-delà de 120 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme (110 % au maximum du montant à rattraper).

*Art. 11, al.2 et 6*

Contribution aux frais d'exécution et de formation
et de formation continue

11.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de 11 francs par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10 francs par mois, soit au total 21 francs par mois

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de 11 francs par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10 francs par mois, soit au total 21 francs par mois.

La contribution de l'employeur est plafonnée à 20 000 francs par an et par employeur.

[…]

11.6 La contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue est aussi due pour les mois entamés. Elle ne doit pas être versée pendant l'école de recrues.

*Art. 13, al. 1*

Droits et obligations de l'employeur

13.1 Contrat de travail

L'employeur conclut par écrit avec chaque travailleur un contrat individuel de travail (CIT) […]. Le CIT réglera au minimum:

a. le début des rapports de travail;
b. pour les rapports de travail de durée déterminée, leur durée;
c. le taux d'occupation;
d. le temps de travail;
e. la fonction;
f. le salaire brut effectif;
g. le lieu de travail.

*Art. 14, al. 1, let. d*

Droits et obligations du travailleur

14.1 Diligence, fidélité et application au travail

d. Le travailleur est tenu de respecter l'horaire de travail convenu;

*Art. 16, al. 3*

Salaire au rendement

16.3 Le salaire horaire de base correspondant au salaire mensuel résulte d'une division du salaire mensuel par 174. À cela s'ajoutent la part des vacances, des jours fériés ainsi que la part du 13e salaire.

*Art. 17, Titre, phrase d'introduction et al. 2*

Salaires minimums / ajustement des salaires

Les salaires annuels minimums et les salaires annuels effectifs (ajustements salariaux) sont réglés comme suit:

17.2 […] Les salaires minimums valables à partir du 1er janvier 2026 figurent à l'annexe 5c CCT.

*Art. 20, al. 1 et 2*

Temps de travail

20.1 Le temps de travail annuel déterminant est calculé à l'aide du calendrier annuel sur la base de la semaine de 40 heures. Le temps de travail annuel brut déterminant par année civile figure à l'annexe 5c CCT. Pour le calcul des

compensations des pertes de salaire, on considère une semaine de 5 jours et une durée moyenne de travail de 8 heures par jour. Pour les employés à temps partiel, cette durée est réduite proportionnellement.

20.2 La durée hebdomadaire normale du travail s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies (par ex. pour les ponts). […] L'art. 21.2 CCT doit être pris en considération.

*Art. 21, al. 3 et 4*

Heures de travail supplémentaires

21.3 Au 31 décembre, au maximum 100 heures supplémentaires, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 20.1 CCT. Celles-ci doivent être compensées dans les 12 mois, selon entente entre l'employeur et le travailleur, soit par un congé sans supplément de la même durée, soit par un paiement en espèces sans supplément. Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur ou le travailleur décident chacun sur 50 % des heures supplémentaires à compenser (compensation ou paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée par écrit. S'il reste au 31 décembre plus de 100 heures supplémentaires, les heures en surnombre devront être payées en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25 %. Une compensation peut être accordée sous forme de jours de congé (sans supplément de temps) uniquement à la demande du travailleur. Elle doit faire l'objet d'un accord écrit.

21.4 *Abrogé*

*Art. 27, al. 3*

Trajet pour se rendre au travail

27.3 Si le travail commence ou se termine à l'extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise ou l'atelier.

*Art. 29, al. 1 et 2*

Vacances

29.1 La durée des vacances est la suivante:

| | |
|---|---|
| jusqu'à 50 ans révolus | 27 jours ouvrables; |
| dès 50 ans | 30 jours ouvrables. |

29.2 *Abrogé*

*Art. 32, al. 1*

Indemnisation des absences

32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non travaillés ou fériés le travailleur a droit à l'indemnisation de 100 % des absences suivantes:

| Motif | Jours ouvrables |
|---|---|
| en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu); | 2 |
| congé paternité selon art. 329*g* CO; | 10 jours à 100 %) (en cas de temps partiel, proportionnellement) |
| en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré; | 3 |
| en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur; | 3 jours ouvrables; 1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur; |
| journée d'information pour l'école de recrues et libération du service; | 1 |
| pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement […] une fois par an au maximum; | 1 |
| pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical; | jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie |

*Art. 33, al. 1*

Indemnités pour travaux à l'extérieur

33.1 Avec retour quotidien

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés pour se restaurer de 18 francs/jour, lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel ou siège de l'entreprise locataire de services) prend effectivement plus de 15 minutes.

*Art. 37, al. 1*

Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie

37.1 L'employeur a l'obligation d'assurer les travailleurs pour des indemnités en cas de maladie à hauteur de 80 % du salaire perdu pour maladie correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif. L'employeur peut souscrire une assurance collective d'indemnités journalières avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. L'employeur doit verser au moins 80 % du salaire brut pendant la période différée.

*Art. 38, al. 2 et 5*

Conditions d'assurance

38.2 Les prestations d'assurance doivent être accordées dès la date de la prise en charge de l'emploi, dans la mesure où l'assuré n'est pas malade au moment de l'adhésion à la caisse et que l'assurance ne formule pas de réserve en raison d'une maladie préexistante.

38.5 À la fin des rapports de travail, l'employeur est tenu d'informer le travailleur sur son droit de passer dans l'assurance individuelle de sa propre assurance d'indemnités journalières collective.

*Annexe 5b*

*Abrogé*

*Annexe 5c*

## Temps de travail brut annuel selon l'art. 20.1 CCT

Le temps de travail brut annuel effectif sur la base de l'art. 20.1 CCT, en 2026, s'élève à 2088 heures.

### Ajustement des salaires

Les salaires effectifs en vigueur au 31 décembre 2025 de tous les travailleurs assujettis à la CCT engagés avant le 1er octobre 2025 sont augmentés à titre général de 50 francs par mois.

### Salaires minimums art. 17 CCT[4]

Les salaires minimums (en CHF par mois) sont augmentés chaque année de la manière suivante. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 16.3 CCT.

| Catégorie | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|
| **Chef de chantier avec certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.Swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur** | | | | |
| Après l'achèvement avec succès de l'examen | 5 600.00 | 5 700.00 | 5 700.00 | 5 800.00 |
| **Installateur-électricien CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI** | | | | |
| Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | 4 500.00 | 4 600.00 | 4 600.00 | 4 700.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | 5 000.00 | 5 100.00 | 5 100.00 | 5 200.00 |
| **Electricien de montage avec CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI** | | | | |
| Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | 4 300.00 | 4 400.00 | 4 400.00 | 4 500.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | 4 700.00 | 4 800.00 | 4 800.00 | 4 900.00 |

4 Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal cantonal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

| Catégorie | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|
| **Informaticien du bâtiment CFC / télématicien CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | | | |
| Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | 4 770.00 | 4 870.00 | 4 870.00 | 4 970.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | 5 300.00 | 5 400.00 | 5 400.00 | 5 500.00 |
| **Travailleurs avec titre scolaire dans la branche suisse de l'électricité ou formation spécialisée dans la branche effectuée à l'étranger** | | | | |
| Après l'achèvement avec succès de l'examen | 4 300.00 | 4 400.00 | 4 400.00 | 4 500.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse | 4 600.00 | 4 700.00 | 4 700.00 | 4 800.00 |
| **Travailleurs sans titre professionnel de la branche de l'électricité** | | | | |
| Sans expérience | 4 200.00 | 4 300.00 | 4 300.00 | 4 400.00 |
| Avec 2 ans d'expérience professionnelle dans la branche | 4 500.00 | 4 600.00 | 4 600.00 | 4 700.00 |

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2026 et a effet jusqu'au 31 décembre 2029.

11 décembre 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité

## Prorogation et modification du 3 décembre 2024

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 15 septembre 2020, du 9 mai 2022, du 8 juin 2023 et du 22 février 2024[5], qui étendent la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2025.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

*Annexe 5b*

**Modification des salaires effectifs**

1. Les salaires effectifs en vigueur au 31 décembre 2024 de tous les travailleurs assujettis à la CCT qui ont été engagé avant le 1 octobre 2024, seront augmentés de manière générale de 1 %.
2. De plus, les employeurs verseront 1 % de la masse salariale AVS de l'entreprise (date de référence: 31 décembre 2024) à titre d'augmentation individuelle à des travailleurs assujettis à la CCT.

*La partie restante de l'annexe 5b (salaires minimums art. 17 CCT) demeure inchangée.*

5 FF **2020** 7171; **2022** 1169; **2023** 1459; **2024** 464

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2025 et a effet jusqu'au 31 décembre 2025.

3 décembre 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité

## Remise en vigueur et modification du 22 février 2024

*Le Conseil fédéral suisse,*

*arrête:*

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 15 septembre 2020, du 9 mai 2022 et du 8 juin 2023[6], qui étendent le champ d'application de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité, sont remis en vigueur.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

*Annexe 5b*

**Modification des salaires effectifs**

Les salaires effectifs en vigueur au 31 décembre 2023 de tous les travailleurs assujettis à la CCT qui ont été engagé avant le 1 octobre 2023, seront augmentés de manière générale de 2,2 %.

6 FF **2020** 7171; **2022** 1169; **2023** 1459

*La partie restante de l'annexe 5b (salaires minimums art 17 CCT) demeure inchangée.*

III

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er janvier 2024 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 5*b* de la CCT.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er avril 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2024.

22 février 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité

## Modification du 8 juin 2023

*Le Conseil fédéral suisse*
*arrête:*

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 15 septembre 2020 et du 9 mai 2022[7], est étendu:

*Annexe 5b*

**Modification des salaires effectifs**

1. Les salaires effectifs de tous les travailleurs assujettis à la CCT seront augmentés de 2 % du salaire mensuel AVS.
2. De plus, les employeurs verseront 0,5 % de la masse salariale AVS de l'entreprise (date de référence: 31.12.2022) à titre d'augmentation individuelle à des travailleurs assujettis à la CCT.

*La partie restante de l'annexe 5b (salaires minimums art. 17 CCT) demeure inchangée.*

II

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er octobre 2022 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 5*b* de la CCT.

7 FF **2020** 7171; **2022** 1169

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juillet 2023 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

8 juin 2023

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité

## Modification du 9 mai 2022

*Le Conseil fédéral suisse*
*arrête:*

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité annexée à l'arrêté du Conseil fédéral du 15 septembre 2020[8], est étendu:

*Annexe 5a*
*Abrogée*

*Annexe 5b*

**Modification des salaires effectifs**

1. Les salaires effectifs de tous les travailleurs assujettis à la CCT seront augmentés de 0,9 % du salaire mensuel AVS.
2. De plus, les employeurs verseront 0,6 % de la masse salariale AVS de l'entreprise (date de référence: 31.12.2021) à titre d'augmentation individuelle à des travailleurs assujettis à la CCT.

8 FF **2020** 7171

*La partie restante de l'annexe 5b (salaires minimums art. 17 CCT) demeure inchangée.*

II

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er janvier 2022 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 5*b* de la CCT.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juin 2022 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

9 mai 2022

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ignazio Cassis
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité

du 15 septembre 2020

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail[9],

*arrête:*

**Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'électricité, conclue en décembre 2019, est étendu.

**Art. 2**

[1] L'extension du champ d'application s'applique sur l'ensemble du territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons de Genève et du Valais.

[2] Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent à toutes les entreprises ou parties d'entreprises (employeurs) effectuant:

a. des installations électriques à partir du point d'injection, dans le domaine de la basse tension, qui sont soumises à l'Ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT)[10]. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équipements électriques, des systèmes d'informatique ou d'information des bâtiments, des installations de production d'énergie électrique et des installations provisoires;

b. l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'information et d'automatisation dans le domaine du courant faible à partir du point de transition des infrastructures publiques jusqu'aux installations des utilisateurs;

9 RS **221.215.311**

10 Ordonnance du 7 novembre 2001 sur les installations électriques à basse tension (OIBT, RS **734.27**)

c. des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux visés aux let. a et b;

3 Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées à l'al. 2.

Sont exceptés:

a. le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille selon l'art. 4, al. 1, de la Loi sur le travail (LTr)[11];

b. les cadres;

c. les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, salaires, comptabilité, service du personnel, ou qui travaillent dans des commerces;

d. les travailleurs occupés principalement à la planification, à l'élaboration de projets, au calcul et à l'établissement d'offres.

Aux apprentis s'appliquent les clauses étendues de la CCT concernant le temps de travail (art. 20 CCT), les jours fériés (art. 30 CCT), l'indemnisation des jours fériés (art. 31), l'indemnisation des absences (art. 32), les indemnités pour travaux à l'extérieur (art. 33), le versement du salaire et décompte (art. 35) et le 13ème salaire (art. 18).

4 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail[12], et des art. 1 et 2 de son ordonnance[13] sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

**Art. 3**

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 11 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

11 Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr, RS **822.11**)
12 RS **823.20**
13 ODét; RS **823.201**

**Art. 4**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er janvier 2020 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 5a de la CCT.

**Art. 5**

Les arrêtés du 30 octobre 2014, du 12 février 2015, du 9 mars 2017, du 14 mars 2018, du 2 mai 2019 et du 11 juin 2020[14] étendant le champ d'application de la CCT de la branche suisse de l'installation électrique e de l'installation de télécommunication, sont abrogés.

**Art. 6**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 2020 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

15 septembre 2020

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

14 FF **2014** 8469, **2015** 1609, **2017** 2315, **2018** 1287, **2019** 3247, **2020** 5263

# Convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité

conclue en décembre 2019

entre
EIT.swiss,
*d'une part*

et
le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,
*d'autre part*

---

## Clauses étendues

**Art. 8** Commission paritaire nationale (CPN)

8.1 Aux fins de la mise en œuvre de la CCT, il est constitué une «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'électricité.

(...)

8.5 La CPN a les tâches suivantes:

(...)

b. l'exécution de la présente CCT;

c. l'examen de requêtes de dérogation concernant le salaire minimum, conformément à l'art. 17.5;

d. l'encouragement de la formation professionnelle et de la formation professionnelle continue (par ex. la promotion de cours de perfectionnement dans une profession, parallèlement à ou en complément de la formation de base);

(...)

i. la fixation et l'encaissement des frais de contrôle et de procédure et des peines conventionnelles;

k. l'appréciation de l'assujettissement d'un employeur à la CCT;

(...)

8.6 La CPN ou la CP est autorisée à procéder à des contrôles du respect de la CCT auprès des employeurs ou de les faire exécuter par des tiers.

(...)

**Art. 9** Commissions paritaires (CP)

9.1 Des commissions paritaires (CP) régionales ou cantonales peuvent être constituées, aux fins de l'exécution de la présente CCT et pour soutenir la CPN.

(…)

9.3 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

a. assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue (…);

b. organiser des formations ou formations continues communes;

(...)

d. exécuter les contrôles de chantiers et d'entreprises (contrôles de la comptabilité salariale) en établissant des rapports de contrôle (…) sur le respect des dispositions de la CCT;

e. garantir l'exécution de la CCT (...);

(...)

g. fixer et encaisser les frais de contrôle, les frais de procédure et les peines conventionnelles;

h. encourager la formation professionnelle et la formation professionnelle continue;

(...)

j. encourager et soutenir la mise en œuvre des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;

k. dans des cas d'espèce, statuer sur les dérogations aux salaires minimums (...) au sens de l'art. 17.5 CCT.

(...)

9.6 Faute de CP dans un canton ou une région, c'est à la CPN de reprendre les tâches des CP.

(...)

**Art. 10** Violations de la CCT

10.1 Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles

10.1.1 L'organe de contrôle désigné par la CPN ou par la CP procède, sur demande, à des contrôles auprès des employeurs sur le respect des dispositions CCT. Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter de manière exhaustive, dans un délai de 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cela concerne notamment:

les listes du personnel, y c. la classification des salaires, les contrats de travail, les décomptes de salaire, les rapports sur le temps de travail, les décomptes du temps de travail et des vacances, etc.

10.1.2 Les employeurs sont tenus, selon les dispositions légales, de conserver les documents mentionnés pendant au moins cinq ans. Les infractions à cette obligation de conservation seront sanctionnées.

(...)

10.1.4 La CP ou la CPN est autorisée à entreprendre une action en exécution des créances résultant des contrôles de la CPN ou de la CP.

10.2 Infractions des employeurs

10.2.1 Si un contrôle de la comptabilité des salaires révèle des infractions à la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle sont infligés à l'employeur conformément à la décision de la CPN ou de la CP.

La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs ayant contrevenu à leurs obligations de commettre de nouvelles infractions à la CCT. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.

En outre:

1. (...)
2. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 30 000 francs au plus par cas d'infraction, sans tenir compte des arriérés dus aux travailleurs.
3. Ce montant peut être porté à 120 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La CPN ou la CP peuvent déroger et aller au-delà de 120 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme (110% au maximum du montant à rattraper).

10.3 Infractions des travailleurs

10.3.1 Les travailleurs qui violent la convention collective de travail peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle.

10.4 La CPN ou la CP a le droit de faire valoir des peines conventionnelles. (…) Ces montants doivent être affectés à l'exécution et à l'application de la CCT.

10.5 Les frais infligés par la CPN ou par la CP, aux employeurs et / ou aux travailleurs, doivent être versés à la CPN ou à la CP, dans un délai de 30 jours.

**Art. 11** Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue

11.1 Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de 11 francs par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10 francs par mois, soit au total 21 francs par mois.

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de 11 francs par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10 francs par mois, soit au total 21 francs par mois.

(...)

11.3 L'employeur déduit chaque mois les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue du salaire de tous les travailleurs, et les vire à la Commission paritaire.

Pour des raisons administratives, la contribution professionnelle et aux frais d'exécution et de formation et de formation continue est encaissée par la Commission paritaire.

(...)

11.6 La contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue n'est due qu'à partir d'une durée d'un mois complet. Elle ne doit pas être versée pendant l'école de recrues.

(...)

11.8 Les employés à temps partiel doivent s'acquitter de la contribution complète aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

(...)

**Art. 12** Emploi de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue

12.1 Pour financer les tâches de la CPN, un fonds paritaire est mis en place.

12.2 Ces moyens sont employés:

a. pour couvrir les frais d'exécution;
b. pour les mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
c. pour promouvoir la formation professionnelle (frais liés aux cours suivis, perte de salaire en raison d'un cours suivi);

(...)

**Art. 13** Droits et obligations de l'employeur

13.1 Contrat de travail

L'employeur conclut par écrit avec chaque travailleur un contrat individuel de travail (CIT) (…). Le CIT réglera au minimum:

a. le début des rapports de travail;
b. pour les rapports de travail de durée déterminée, leur durée;
c. le taux d'occupation;

d. le temps de travail;
e. la fonction;
f. le salaire de base;
g. le lieu de travail.

13.2 Hygiène et prévention des accidents

13.2.1 Les employeurs et les travailleurs coopèrent en matière d'hygiène et de prévention des accidents, notamment en ce qui concerne la solution de branche CFST «Sécurité au travail et protection de la santé».

13.2.2 L'employeur prend les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé du travailleur.

13.2.3 L'employeur règle la marche du travail de manière à prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.

(...)

**Art. 14** Droits et obligations du travailleur

14.1 Diligence, fidélité et application au travail

(...)

b. Le travailleur exécute tous les travaux qui lui sont confiés avec application, professionnalisme et conformément aux prescriptions;

(...)

d. Le travailleur est tenu de respecter l'horaire de travail convenu;
e. Le travailleur se présentera au poste de travail à temps avant le début des travaux et procédera à tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer son travail à l'heure;
f. Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur;
g. Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.

14.2 Hygiène et prévention des accidents

a. Le travailleur soutient l'employeur en matière d'hygiène et de prévention des accidents;
b. Il utilisera de manière correcte les installations de sécurité et de protection de la santé;
c. Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives (...) de l'employeur en matière de prévention des accidents.

(...)

14.3 Interdiction du travail au noir

14.3.1 Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel, relevant du champ d'application de cette CCT, rémunéré ou contre d'autres prestations monnayables, pour un tiers.

(...)

14.4 Obligation de restituer et obligation de garder le secret

Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail et outils à l'employeur. (...)

**Art. 15** Heures supplémentaires et travail supplémentaire

15.1 Le travailleur peut, au besoin, être astreint à des heures supplémentaires, s'il est en mesure de les faire et si on peut de bonne foi l'exiger de lui.

15.2 Pour le maintien des installations d'importance systémique ou pour le service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet. L'organisation du service de piquet fera l'objet d'un règlement interne à l'entreprise, soumis à l'approbation de l'employeur et des travailleurs concernés. Les conditions minimales en la matière sont réglées aux art. 14 et 15 OLT1.

**Art. 16** Salaire au rendement

16.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du rendement.

16.2 Le salaire au rendement est fixé soit au mois, soit à l'heure.

16.3 Le salaire horaire correspondant au salaire mensuel résulte d'une division du salaire mensuel par 174 pour un temps de travail brut de 2080 heures par année.

(...)

16.5 Si après la résiliation le décompte d'heures comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant doit être rattrapé pendant le délai de résiliation, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.

16.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux dispositions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).

**Art. 17** Salaires minimums

17.1 Les salaires minimums ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs sans CFC de la branche jusqu'à l'âge de 20 ans. De même, les salaires minimums ne s'appliquent pas aux apprentis âgés de 20 ans révolus.

17.2 Jusqu'au 31 décembre 2020 sont valables les classes de salaires minimum selon l'annexe 5a.

A partir du 1er janvier 2021 sont valables les classes de salaires minimum selon l'annexe 5b.

17.3 Il incombe au travailleur en principe d'attester de son expérience professionnelle par des certificats de travail ou par d'autres documents équivalents (p. ex décomptes de salaire, décomptes d'assurances sociales, etc.).

17.4 Les salaires minimums et les adaptations des salaires sont énumérées dans les annexes 5a et 5b.

17.5 Si un salaire minimum ne peut être payé pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur (par exemple en cas de restriction due à la santé), une demande de dérogation relative à la fixation du salaire minimum à un niveau inférieur sera présentée à la CP ou à la CPN.

**Art. 18** 13ème salaire

18.1 Le travailleur touche un 13ème salaire égal à 100% du salaire mensuel moyen de l'année civile correspondante.

18.2 Le 13ème salaire est versé en décembre au plus tard, ou au moment de la cessation des rapports de travail. Selon accord bilatéral, le 13ème salaire peut aussi être payé mensuellement.

18.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13ème salaire est versé pro rata temporis.

18.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année civile, le 13ème salaire peut être réduit d'un douzième pour chaque mois d'empêchement complet supplémentaire. (...)

**Art. 19** Formation professionnelle et formation professionnelle continue

19.1 Les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de s'informer des nouvelles tendances dans la profession et de se former et perfectionner de manière continue.

19.2 Le travailleur peut prétendre pour sa formation professionnelle et sa formation professionnelle continue à jusqu'à 5 jours de travail payés par an.

(...)

**Art. 20** Temps de travail

20.1 Le temps de travail brut annuel s'élève à 2080 heures.

20.2 La durée hebdomadaire normale du travail s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies (par ex. pour les ponts). 5 heures de travail peuvent être accomplies en plus par semaine sans donner lieu à un supplément, au titre de la flexibilité d'aménagement du temps de travail. (...) L'art. 21.2 CCT doit être pris en considération.

20.3 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet.

20.4 Compte tenu des exigences de l'entreprise ou des mandats, l'employeur peut, en accord avec le travailleur, fixer le temps de travail quotidien/ hebdomadaire dans les limites de la loi sur le travail.

20.5 Les employeurs et les travailleurs peuvent passer des accords spéciaux en la forme écrite pour des situations particulières, telles qu'absences de durée prolongée, congés non payés, etc.

20.6 L'employeur établit chaque mois un état cumulatif des heures travaillées Le décompte de salaire mensuel devra aussi indiquer la durée normale du travail, les heures anticipées et les heures supplémentaires selon l'art. 21 CCT. L'employeur informe le travailleur de sa situation.

**Art. 21** Heures de travail supplémentaires

21.1 Indemnisation des heures de travail supplémentaires

Il y a heures supplémentaires lorsque le temps de travail exécuté dans le cadre du travail de jour et de soir (06h00 à 23h00) au cours d'une année civile dépasse le temps de travail brut déterminé par année. La réglementation en la matière sera appliquée conformément à l'art. 21.3 CCT.

Si les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile, les heures de travail dépassant les valeurs suivantes seront prises en considération comme heures supplémentaires:

– le nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures et majoré des heures anticipées ou
– le nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures et majoré des heures anticipées à effectuer par semaine. Le nombre maximum d'heures supplémentaires transférables sera réglé conformément à l'art. 21.3 CCT.

21.2 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement.

21.3 Au 31 décembre, au maximum 120 heures supplémentaires, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 20.1 CCT. Celles-ci doivent être compensées dans les 12 mois, selon entente entre l'employeur et le travailleur, soit par un congé sans supplément de la même durée, soit par un paiement en espèces sans supplément. Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur ou le travailleur décident chacun sur 50% des heures supplémentaires à compenser (compensation ou paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée par écrit. S'il reste au 31 décembre plus de 120 heures supplémentaires, les heures en surnombre devront être payées en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25%.

21.4 Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires (heures anticipées exclues) doivent en règle générale être payées à la fin du mois suivant, avec un supplément de 25%.

**Art. 22** Travail supplémentaire

22.2 Le travail supplémentaire sera rémunéré avec un supplément de 25%.

22.3 Si des suppléments sont versés pour travail du samedi, de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il n'y a pas lieu de s'acquitter en plus des suppléments de salaire de 25% liés au travail supplémentaire.

**Art. 25** Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés

25.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés:

| Heure | Dimanches/jours fériés | Lundi à vendredi | Samedi |
|---|---|---|---|
| 00h00–06h00 | 100 % | 50 % | 50 % |
| 06h00–13h00 | 100 % | 0 % | 0 % |
| 13h00–23h00 | 100 % | 0 % | 25 % |
| 23h00–24h00 | 100 % | 50 % | 50 % |

25.2 Ces horaires particuliers seront décomptés séparément du temps de travail normal. Ils peuvent être compensés/payés en salaire uniquement.

25.3 Les éventuelles périodes de repos compensatoire légales doivent être respectées.

**Art. 26** Heures anticipées

26.1 Les heures anticipées servent à compenser le temps de travail des ponts et d'autres jours de congé non rémunérés.

26.2 Il incombe à l'employeur de fixer par écrit en début d'année les heures anticipées avec les jours correspondants à compenser.

26.3 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ou travail supplémentaire. (…)

26.4 Lorsqu'un travailleur n'est pas en mesure de bénéficier des heures anticipées en raison d'une maladie, d'un accident, en cas de service militaire obligatoire, de service civil ou de protection civile, il peut les faire valoir ultérieurement après entente avec l'employeur.

**Art. 27** Trajet pour se rendre au travail

27.1 La fixation du lieu de début du travail (domicile de l'entreprise ou chantier) incombe à l'employeur.

27.2 Si le travail commence dans l'entreprise (atelier), est considéré comme temps de travail non pas le trajet entre domicile du travailleur et l'entreprise, mais le trajet entre l'entreprise et le poste de travail (chantier).

27.3 Si le travail commence à l'extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise ou l'atelier.

(...)

**Art. 28** Interruption (pause de midi)

28.1 Le travail est interrompu pendant au moins 60 minutes pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.

28.2 L'employeur et les travailleurs peuvent s'entendre sur une pause de midi d'une durée minimale de 30 minutes. Pour autant que le temps de travail ne dépasse pas 9 heures.

28.3 Le temps de travail peut en outre être interrompu par une pause non rémunérée par demi-journée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les travailleurs.

**Art. 29** Vacances

29.1 La durée des vacances est la suivante:

| | |
|---|---|
| de 21 ans à 35 ans révolus | 24 jours ouvrables |
| de 36 ans à 55 ans révolus | 25 jours ouvrables |
| de 56 ans à 65 ans révolus | 30 jours ouvrables |

29.2 Les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à 25 jours ouvrables de vacances.

29.3 Le droit aux vacances est déterminé à compter de l'année civile au cours de laquelle l'âge est atteint.

29.4 Si un travailleur tombe malade ou subit un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances, dans la mesure où l'incapacité de travail entrave la récupération liée aux vacances (par exemple en cas de traitement médical quotidien ou de séjour à l'hôpital). Le travailleur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

29.5 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le travailleur doit justifier l'incapacité de travail totale par un certificat hospitalier. En cas de maladie ou d'accident lors de vacances dans l'UE, il suffit de présenter un certificat médical.

29.6 Si, au cours d'une année civile, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois d'empêchement complet et les suivants.

Les cours de répétition militaires et la grossesse ne sont pas considérés comme une interruption.

29.7 Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à deux mois au total au cours d'une année civile et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par

des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. Si la durée d'empêchement se prolonge au cours d'une année civile, les vacances pourront être réduites à partir du troisième mois d'empêchement complet.

(...)

29.11 En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les vacances dépassant la durée des congés d'entreprise immédiatement avant ou après cette période.

29.12 Lors de vacances d'entreprise et de ponts de jours fériés, il y a lieu d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent.

(...)

29.14 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En revanche, il est possible, au moment de leur départ, de rétribuer les vacances aux travailleurs démissionnaires qui ne sont pas en mesure de prendre leurs vacances pendant le délai de résiliation.

29.15 Lorsque les rapports de travail sont dissous alors que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire du travailleur les vacances prises en trop.

(...)

**Art. 30** Jours fériés

30.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables. La fixation de ces 9<jours fériés est régie par la législation nationale et cantonale. L'emplacement du siège de l'entreprise est déterminant. S'il n'existe pas de règlement nationale ou cantonal alors les 9 jours indemnisables selon art. 30.2 CCT sont à considérer.

30.2 Les 9 jours fériés définis sont les suivants:

Nouvel an;

2 janvier;

Vendredi saint;

Lundi de Pâques;

Ascension;

Lundi de Pentecôte;

1er août (Fête nationale)

Noël (25 décembre)

Saint-Étienne (26 décembre)

30.3 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics qui dépassent les 9 jours fériés fixés ne sont pas indemnisés.

**Art. 31** Indemnisation des jours fériés

31.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail manquantes par rapport au salaire normal.

31.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont payés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.

31.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, service civil, protection civile ou congé non rétribué vacances non payées.

31.4 Pour les employés à temps partiel, le jour férié sera payé s'il coïncide avec un jour de travail usuel de l'employé concerné.

(...)

**Art. 32** Indemnisation des absences

32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non travaillés, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:

| Motif | Jours ouvrables |
|---|---|
| en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu); | 2 |
| en cas de naissance d'un enfant du travailleur; | 1 |
| en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré; | 3 |
| en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur; | 3 jours ouvrables; 1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur; |
| lors de la journée d'information pour l'école de recrue et de la libération du service | 1 |
| pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement (...) une fois par an au maximum; | 1 |
| pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical; | jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie |

32.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée en fonction du salaire correspondant.

(...)

**Art. 33** Indemnités pour travaux à l'extérieur

33.1 Avec retour quotidien

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration de 16 francs / jour:

a. lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou à son propre domicile; ou
b. lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe;
c. lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise ou de l'employé prend plus de 20 minutes.

33.2 Sans possibilité de retour quotidien

Les travaux externes d'une durée prolongée sans retour le soir feront l'objet d'un accord d'indemnisation entre l'employeur et le travailleur. Les dispositions ci-après constituent le minimum applicable:

a. Les frais pour la restauration et l'hébergement appropriés engendrés lors des travaux à l'extérieur sont à rembourser au travailleur sur présentation des pièces justificatives correspondantes, ou selon accord.
b. Lors de travaux externes d'une durée prolongée à l'intérieur de nos frontières (plus d'une semaine de travail), le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.
c. Les indemnités pour des travaux hors des frontières du pays sont convenues entre l'employeur et le travailleur.

**Art. 34** Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

34.1 Lorsque le travailleur utilise un véhicule privé pour des déplacements de service avec l'accord explicite de l'employeur, il a droit à une indemnisation de 60 centimes par kilomètre. L'utilisation d'un motocycle et d'un cyclomoteur privés donne droit à une indemnisation de 50 francs par mois. Pour l'utilisation d'une bicyclette, l'indemnité est de 20 francs par mois.

34.2 Ces montants forfaitaires s'appliquent tant que l'entreprise n'applique pas de règlement des remboursements de frais agréé. Un règlement des remboursements de frais devra au moins respecter les montants figurant à l'art. 34.1 CCT.

34.3 Le travailleur ou le détenteur est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour le véhicule à moteur privé.

L'employeur peut astreindre le travailleur à tenir un carnet de route de ses déplacements professionnels.

(...)

34.6 L'utilisation des véhicules de service pour les déplacements privés doit être réglée individuellement entre l'employeur et le travailleur.

**Art. 35** Versement du salaire et décompte

35.1 Le salaire et les compensations des pertes de salaire sont décomptés et versés mensuellement. Des avances de salaire sont possibles. Le salaire doit être versé en francs suisses.

35.2 Le salaire des travailleurs au mois n'est pas modifié au cours de l'année en raison des horaires de travail différenciés.

35.3 Il y a lieu d'établir un décompte écrit mensuel, renseignant le travailleur sur le salaire, la durée du travail, les heures supplémentaires selon l'art. 21 CCT, les heures anticipées, les vacances, les frais, les indemnités et l'ensemble des retenues.

(...)

**Art. 37** Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie

37.1 L'employeur a l'obligation d'assurer les travailleurs pour des indemnités en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire perdu pour maladie correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif, (…). L'employeur peut souscrire une assurance collective d'indemnités journalières avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. L'employeur doit verser au moins 80 % du salaire brut pendant la période différée.

37.2 Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.

37.3 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.

37.4 L'assurance d'indemnités journalières collective en cas de maladie selon la LAMal peut également être conclue sur la base de la LCA, pour autant que les prestations correspondent à la LAMal, et donc que des indemnités soient versées durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.

37.5 Le travailleur doit fournir lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du troisième jour de maladie, une justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions d'assurance divergentes (par exemple certificat médical à partir du premier jour de maladie ou certificat par un médecin-conseil) demeurent réservées.

37.6 L'employeur est autorisé, en cas de doutes sur l'incapacité de travail du travailleur, à recourir au médecin-conseil de son choix. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de 4 semaines,

l'employeur est en outre autorisé à planifier avec le travailleur sa réinsertion, avec l'aide d'un médecin-conseil, ou à étudier d'autres mesures propres à favoriser son rétablissement.

37.7 En cas de maladie, le premier jour de maladie n'est pas payé, comme jour de carence.

**Art. 38** Conditions d'assurance

38.1 Les conditions d'assurance doivent prévoir les dispositions suivantes:

a. indemnités journalières en cas de maladie à titre de compensation de la perte de gain de l'employeur dans la mesure de 80 % du salaire contractuel annuel normal dès le début de la maladie ou après la période différée;

b. indemnités journalières en cas de maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs;

c. versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle, dans la mesure où l'empêchement de travailler atteint au moins 50 %;

d. possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie de l'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant dans le contrat collectif doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra couvrir au minimum les prestations versées jusque-là, à savoir aussi bien le montant des indemnités journalières que la durée des droits aux prestations.

38.2 Les prestations d'assurance doivent être accordées aux nouveaux arrivants dès la date de la prise en charge de l'emploi, dans la mesure où l'assuré n'est pas malade au moment de l'adhésion à la caisse et que l'assurance ne formule pas de réserve en raison d'une maladie préexistante.

(...)

38.4 Pour les réserves existantes, l'assurance doit garantir au minimum une couverture selon l'art. 324*a* CO.

38.5 À la fin des rapports de travail, l'employeur est tenu d'informer le travailleur sur son droit de passer dans l'assurance individuelle de sa propre assurance d'indemnités journalières collective.

**Art. 40** Empêchement pour cause de service militaire, de service civil de remplacement (service civil), de protection civile, d'autres services obligatoires ou de fonctions politiques au niveau communal ou cantonal

40.1 Le montant des versements de salaire est le suivant:

en tant que recrue:

a. 50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;

b. 80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;

pour les militaires en service long:

c. pendant l'instruction de base (école de recrues et de cadres):
   50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
   80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;
d. après l'instruction de base: (instruction générale de base IGB; instruction de base spécifique à la fonction IBF; instruction des formations IFO)
   80% du salaire pour toutes les personnes faisant service;

pendant les autres périodes de service obligatoire:

e. 100% du salaire jusqu'à 4 semaines par année civile;
f. 80% du salaire pour le temps qui dépasse cette période, pendant une durée conforme aux art. 324*a* et 324*b* CO mais limitée à 300 jours au maximum.

40.2 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service.

(...)

**Art. 43** Résiliations en général

(...)

43.2 Les rapports de travail peuvent être résiliés (...) pour la fin d'un mois. La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée. La remise en main propre de la résiliation écrite au destinataire contre accusé de réception signé ou devant témoins dans ce délai répond également aux exigences formelles.

(...)

**Art. 48** Résiliation en temps inopportun par l'employeur

48.1 La résiliation en temps inopportun est régie par l'art. 336*c* CO.

En outre, à partir de la dixième année de service, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours), dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale à 100% en raison d'une maladie ou d'un accident.

## Ajustement des salaires 2020

1. Les salaires de tous les collaborateurs font l'objet d'une augmentation générale de 100 francs (suppléments non compris), à laquelle s'ajoute l'adaptation de 0.1%.

### Salaires minimums 2020 art. 17 CCT (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020)

**Monteur-électricien/installateur-électricien CFC**
avec certificat fédéral de capacité

| | heure | mois |
|---|---|---|
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.72 | CHF 4 475.00 |
| 1 an d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.29 | CHF 4 575.00 |
| 2 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.72 | CHF 4 650.00 |
| 3 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.30 | CHF 4 750.00 |
| 4 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.87 | CHF 4 850.00 |
| 5 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 28.74 | CHF 5 000.00 |

**Electricien de montage CFC** avec certificat fédéral de capacité

| | heure | mois |
|---|---|---|
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 23.28 | CHF 4 050.00 |
| 1 an d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.14 | CHF 4 200.00 |
| 2 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.71 | CHF 4 300.00 |
| 3 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.29 | CHF 4 400.00 |
| 4 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.15 | CHF 4 550.00 |
| 5 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.01 | CHF 4 700.00 |

**Télématicien CFC** avec certificat fédéral de capacité

| | heure | mois |
|---|---|---|
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.72 | CHF 4 650.00 |
| 1 an d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.30 | CHF 4 750.00 |
| 2 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.87 | CHF 4 850.00 |
| 3 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 28.74 | CHF 5 000.00 |
| 4 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 29.89 | CHF 5 200.00 |
| 5 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 30.46 | CHF 5 300.00 |

**Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la branche de l'électricité**

| | heure | mois |
|---|---|---|
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.13 | CHF 3 850.00 |
| 1 an d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.99 | CHF 4 000.00 |
| 2 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.14 | CHF 4 200.00 |
| 3 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.71 | CHF 4 300.00 |
| 4 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.57 | CHF 4 450.00 |
| 5 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.01 | CHF 4 700.00 |

**Collaborateurs sans titre professionnel de la branche à partir de 20 ans**

| | heure | mois |
|---|---|---|
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.13 | CHF 3 850.00 |
| 1 an d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.41 | CHF 3 900.00 |
| 2 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.99 | CHF 4 000.00 |
| 3 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.71 | CHF 4 300.00 |
| 4 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.29 | CHF 4 400.00 |
| 5 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.98 | CHF 4 520.00 |

## Salaires minimums art. 17 CCT (à partir du 1er janvier 2021)

**Chef de chantier avec certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.swiss** ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur

| | heure | mois |
|---|---|---|
| après l'achèvement avec succès de l'examen | CHF 32.18 | CHF 5 600.00 |

**Monteur-électricien/installateur-électricien CFC**
ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI

| | heure | mois |
|---|---|---|
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 25.86 | CHF 4 500.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 28.74 | CHF 5 000.00 |

**Électricien de montage CFC**
ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI

| | heure | mois |
|---|---|---|
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 24.71 | CHF 4 300.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 27.01 | CHF 4 700.00 |

**Télématicien CFC**
ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI

| | heure | mois |
|---|---|---|
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 27.41 | CHF 4 770.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 30.46 | CHF 5 300.00 |

**Travailleurs avec titre scolaire dans la branche suisse de l'électricité**
ou formation spécialisée dans la branche effectuée à l'étranger

| | heure | mois |
|---|---|---|
| sans expérience de la branche en Suisse | CHF 24.71 | CHF 4 300.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche en Suisse | CHF 26.44 | CHF 4 600.00 |

**Travailleurs sans titre professionnel de la branche de l'électricité**

| | heure | mois |
|---|---|---|
| sans expérience de la branche | CHF 24.14 | CHF 4 200.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche | CHF 25.86 | CHF 4 500.00 |

**Convention valable au 1er janvier 2026**

**Champ d'application professionnel art. 3.3.1 CCT**
Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant

a) des installations électriques depuis le point d'injection qui sont soumises à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) dans la gamme de la basse tension. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équipements électriques, des installations informatiques ou d'inf ormation du bâtiment (domotiques), des équipements électriques, des installations de production d'énergie électrique et des installations provisoires ;
b) l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'information et d'automatisation dans la gamme des courants faibles à partir du point de transition des systèmes publics vers les systèmes utilisateurs ;
c) des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux prévus aux points a) et b).

**Temps de travail brut annuel selon l'art. 20.1 CCT**
Le temps de travail brut annuel effectif sur la base de l'art. 20.1 CCT, en 2026, s'élève à 2088 heures.

**Ajustement des salaires effectifs au 1er janvier 2026**
Les salaires effectifs 2026-2029 se fixent conformément à l'art. 17.6 CCT.

Les salaires effectifs en vigueur au 31 décembre 2025 de tous les travailleurs assujettis à la CCT engagés avant le 1er octobre 2025 sont augmentés à titre général de CHF 50.00 par mois.
L'indice national des prix à la consommation sur la base de décembre 2020 est ainsi considéré comme compensé à hauteur de 107,5 points (septembre 2025).

**Salaires minimums art. 17 CCT dès le 1er janvier 2026**
Les salaires minimums (en CHF par mois) sont augmentés chaque année de la manière suivante. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 16.3 CCT.

| Catégorie | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|
| **Chef de chantier avec certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.Swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur** | | | | |
| Après l'achèvement avec succès de l'examen | 5'600.00 | 5'700.00 | 5'700.00 | 5'800.00 |
| **Installateur-électricien CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI** | | | | |
| Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI | 4'500.00 | 4'600.00 | 4'600.00 | 4'700.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | 5'000.00 | 5'100.00 | 5'100.00 | 5'200.00 |
| **Electricien de montage avec CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI** | | | | |
| Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI | 4'300.00 | 4'400.00 | 4'400.00 | 4'500.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | 4'700.00 | 4'800.00 | 4'800.00 | 4'900.00 |

| Catégorie | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|
| **Informaticien du bâtiment CFC / télématicien CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | | | |
| Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI | 4'770.00 | 4'870.00 | 4'870.00 | 4'970.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | 5'300.00 | 5'400.00 | 5'400.00 | 5'500.00 |
| **Travailleurs avec titre scolaire dans la branche suisse de l'électricité ou formation spécialisée dans la branche effectuée à l'étranger** | | | | |
| Après l'achèvement avec succès de l'examen | 4'300.00 | 4'400.00 | 4'400.00 | 4'500.00 |
| Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse | 4'600.00 | 4'700.0 | 4'700.00 | 4'800.00 |
| **Travailleurs sans titre professionnel de la branche de l'électricité** | | | | |
| Sans expérience | 4'200.00 | 4'300.00 | 4'300.00 | 4'400.00 |
| Avec 2 ans d'expérience professionnelle dans la branche | 4'500.00 | 4'600.00 | 4'600.00 | 4'700.00 |

**Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien selon l'art. 33.1 CCT**

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés pour se restaurer de CHF 18.00/jour, lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel ou siège de l'entreprise locataire de services) prend effectivement plus de 15 minutes.

**Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue (art. 11 CCT)**
Les contributions aux frais d'exécution et contributions de formation et de formation continue se répartissent de la façon suivante :

11.1
Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.2
Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et à la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

La contribution de l'employeur est plafonnée à CHF 20'000 par an et par employeur.

Zurich, Olten, Berne, octobre 2025

Les parties contractantes

**Pour EIT.swiss**

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Thomas Keller | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Un membre du CD |
| Vania Alleva | Bruna Campanello |

**Pour le syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Responsable de la politique syndicale du droit et de l'application membre du CD | Responsable de la branche |
| Nora Picchi | Elmar Perroulaz |

**Convention valable au 1er janvier 2025**

**Champ d'application professionnel selon l'art. 3.3.1 CCT**

Les dispositions de la convention collective de travail, déclarées de force obligatoire, s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant

a) des installations électriques depuis le point d'injection qui sont soumises à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) dans la gamme de la basse tension. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équipements électriques, des, installations informatiques ou d'information du bâtiment (domotiques), des équipements électriques, des installations de production d'énergie électrique et des installations provisoires;

b) l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'information et d'automatisation dans la gamme des courants faibles à partir du point de transition des systèmes publics vers les systèmes utilisateurs;

c) des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux prévus aux points a) et b).

**Modification des salaires effectifs au 1er janvier 2025**

1. Les salaires effectifs en vigueur au 31.12.2024 de tous les travailleurs assujettis à la CCT qui ont été engagé avant le 01.10.2024, seront augmentés de manière générale de 1%.
2. De plus, les employeurs verseront 1 % de la masse salariale AVS de l'entreprise (date de référence : 31.12.2024) à titre d'augmentation individuelle à des travailleurs assujettis à la CCT.

L'Indice suisse des prix à la consommation sur la base de décembre 2020 de 107.2 points (état septembre 2024) est considéré comme compensé.

**Salaires minimums (art. 17 CCT, en vigueur du 1.1.2025 au 31.12.2025)**

1. Les salaires minimaux de 2025 restent inchangés par rapport à ceux de 2024.

| **Chef de chantier avec certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur** | | |
|---|---|---|
| | heure | mois |
| après l'achèvement avec succès de l'examen | CHF 32.18 | CHF 5'600.00 |

| **Monteur-électricien/installateur-électricien CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 25.86 | CHF 4'500.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 28.74 | CHF 5'000.00 |

| **Électricien de montage CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 24.71 | CHF 4'300.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 27.01 | CHF 4'700.00 |

| **Télématicien CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **Mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 27.41 | CHF 4'770.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 30.46 | CHF 5'300.00 |

| **Travailleurs avec titre scolaire dans la branche suisse de l'électricité ou formation spécialisée dans la branche effectuée à l'étranger** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| Sans expérience de la branche en Suisse | CHF 24.71 | CHF 4'300.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche en Suisse | CHF 26.44 | CHF 4'600.00 |

| **Travailleurs sans titre professionnel de la branche de l'électricité** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| sans expérience de la branche | CHF 24.14 | CHF 4'200.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche | CHF 25.86 | CHF 4'500.00 |

Conformément à l'art. 16.3 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 174.

**Temps de travail brut annuel selon l'art. 20.1 CCT**
Le temps de travail brut annuel effectif (tous les jours de la semaine, jours fériés compris, mais sans les samedis et les dimanches) s'élève à 2080 heures.

**Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien selon l'art. 33.1 CCT**

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration à l'extérieur de CHF 16.00/jour:

a) lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile;
b) lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe;
c) lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise ou de l'employé prend plus de 20 minutes.

**Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue (art. 11 CCT)**

Les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue se répartissent de la façon suivante:

11.1
Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.2
Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et de la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Zurich, Olten, Berne, en octobre 2024

Les parties contractantes

**Pour EIT.swiss**

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Thomas Keller | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Un membre du CD |
| Vania Alleva | Bruna Campanello |

**Pour le Syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Le responsable de branche | Le responsable de branche |
| Guido Schluep | Michele Aversa |

## Annexe 5b Ajustement des salaires et salaires minimums 2024

**Convention valable au 1er janvier 2024**

**Champ d'application professionnel selon l'art. 3.3.1 CCT**

Les dispositions de la convention collective de travail, déclarées de force obligatoire, s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant

a) des installations électriques depuis le point d'injection qui sont soumises à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) dans la gamme de la basse tension. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équipements électriques, des, installations informatiques ou d'information du bâtiment (domotiques), des équipements électriques, des installations de production d'énergie électrique et des installations provisoires;

b) l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'information et d'automatisation dans la gamme des courants faibles à partir du point de transition des systèmes publics vers les systèmes utilisateurs;

c) des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux prévus aux points a) et b).

**Modification des salaires effectifs au 1er janvier 2024**

1. Les salaires effectifs en vigueur au 31.12.2023 de tous les travailleurs assujettis à la CCT qui ont été engagé avant le 01.10.2023, seront augmentés de manière générale de 2,2%.

L'Indice suisse des prix à la consommation sur la base de décembre 2020 de 106.3 points (état septembre 2023) est considéré comme compensé.

**Salaires minimums (art. 17 CCT, en vigueur du 01.01.2024 au 31.12.2024)**

1. Les salaires minimaux de 2024 restent inchangés par rapport à ceux de 2023.

| **Chef de chantier avec certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès de l'examen | CHF 32.18 | CHF 5'600.00 |

| **Monteur-électricien/installateur-électricien CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 25.86 | CHF 4'500.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 28.74 | CHF 5'000.00 |

| **Électricien de montage CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 24.71 | CHF 4'300.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 27.01 | CHF 4'700.00 |

| **Télématicien CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **Mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 27.41 | CHF 4'770.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 30.46 | CHF 5'300.00 |

| **Travailleurs avec titre scolaire dans la branche suisse de l'électricité ou formation spécialisée dans la branche effectuée à l'étranger** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| Sans expérience de la branche en Suisse | CHF 24.71 | CHF 4'300.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche en Suisse | CHF 26.44 | CHF 4'600.00 |

| **Travailleurs sans titre professionnel de la branche de l'électricité** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| sans expérience de la branche | CHF 24.14 | CHF 4'200.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche | CHF 25.86 | CHF 4'500.00 |

Conformément à l'art. 16.3 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 174.

**Temps de travail brut annuel selon l'art. 20.1 CCT**

Le temps de travail brut annuel effectif (tous les jours de la semaine, jours fériés compris, mais sans les samedis et les dimanches) s'élève à 2080 heures.

**Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien selon l'art. 33.1 CCT**

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration à l'extérieur de CHF 16.00/jour:

a) lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile;
b) lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe;
c) lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise ou de l'employé prend plus de 20 minutes.

**Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue (art. 11 CCT)**

Les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue se répartissent de la façon suivante:

11.1
Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.2
Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et de la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Zurich, Olten, Berne, en octobre 2023

Les parties contractantes

**Pour EIT.swiss**

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Thomas Keller | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Un membre du CD |
| Vania Alleva | Bruna Campanello |

**Pour le Syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Président du CD | Le responsable de branche |
| Johann Tscherrig | Michele Aversa |

**Convention valable au 1er janvier 2023**

**Champ d'application professionnel selon l'art. 3.3.1 CCT**

Les dispositions de la convention collective de travail, déclarées de force obligatoire, s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant

a) des installations électriques depuis le point d'injection qui sont soumises à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) dans la gamme de la basse tension. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équipements électriques, des, installations informatiques ou d'information du bâtiment (domotiques), des équipements électriques, des installations de production d'énergie électrique et des installations provisoires;

b) l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'information et d'automatisation dans la gamme des courants faibles à partir du point de transition des systèmes publics vers les systèmes utilisateurs;

c) des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux prévus aux points a) et b).

**Modification des salaires effectifs au 1er janvier 2023**

1. Les salaires effectifs de tous les travailleurs assujettis à la CCT seront augmentés de 2 % du salaire mensuel AVS.
2. De plus, les employeurs verseront 0,5 % de la masse salariale AVS de l'entreprise (date de référence : 31.12.2022) à titre d'augmentation individuelle à des travailleurs assujettis à la CCT.
3. Les augmentations de salaire de tous les travailleurs soumis à la CCT qui ont été accordées après le 30.09.2022 peuvent être prises en compte.

L'Indice suisse des prix à la consommation sur la base de décembre 2020 de 104.6 points (état septembre 2022) est considéré comme compensé.

**Salaires minimums (art. 17 CCT, en vigueur du 01.01.2 023 au 31.12.2023)**

1. Les salaires minimaux de 2023 restent inchangés par rapport à ceux de 2022.

| **Chef de chantier avec certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès de l'examen | CHF 32.18 | CHF 5'600.00 |

| **Monteur-électricien/installateur-électricien CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 25.86 | CHF 4'500.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 28.74 | CHF 5'000.00 |

| **Électricien de montage CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 24.71 | CHF 4'300.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 27.01 | CHF 4'700.00 |

| **Télématicien CFC ou étrangers au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **Mois** |
| après l'achèvement avec succès du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI | CHF 27.41 | CHF 4'770.00 |
| au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation | CHF 30.46 | CHF 5'300.00 |

| **Travailleurs avec titre scolaire dans la branche suisse de l'électricité ou formation spécialisée dans la branche effectuée à l'étranger** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| Sans expérience de la branche en Suisse | CHF 24.71 | CHF 4'300.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche en Suisse | CHF 26.44 | CHF 4'600.00 |

| **Travailleurs sans titre professionnel de la branche de l'électricité** | | |
|---|---|---|
| | **heure** | **mois** |
| sans expérience de la branche | CHF 24.14 | CHF 4'200.00 |
| avec au moins 2 ans d'expérience de la branche | CHF 25.86 | CHF 4'500.00 |

Conformément à l'art. 16.3 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 174.

**Temps de travail brut annuel selon l'art. 20.1 CCT**

Le temps de travail brut annuel effectif (tous les jours de la semaine, jours fériés compris, mais sans les samedis et les dimanches) s'élève à 2080 heures.

**Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien selon l'art. 33.1 CCT**

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration à l'extérieur de CHF 16.00/jour:

a) lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile;
b) lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe;
c) lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise ou de l'employé prend plus de 20 minutes.

**Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue (art. 11 CCT)**

Les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue se répartissent de la façon suivante:

11.1

Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.2

Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et de la formation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Zurich, Olten, Berne, en décembre 2022

Les parties contractantes

**Pour EIT.swiss**

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Michael Tschirky | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Un membre du CD |
| Vania Alleva | Bruna Campanello |

**Pour le Syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Le vice-président | Le responsable de branche |
| Johann Tscherrig | Michele Aversa |

## Annexe 5a Ajustement des salaires et salaires minimums 2020

**Accord valable au 1er janvier 2020**

Champ d'application professionnel selon l'art. 3.3.1 CCT

Les dispositions de la convention collective de travail, déclarées de force obliga- toire, s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant

a) des installations électriques depuis le point d'injection qui sont soumises à l'or- donnance sur les installations à basse tension (OIBT) dans la gamme de la basse tension. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équi- pements électriques, des, installations informatiques ou d'information du bâti- ment (domotiques), des équipements électriques, des installations de produc- tion d'énergie électrique et des installations provisoires;

b) l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'in- formation et d'automatisation dans la gamme des courants faibles à partir du point de transition des systèmes publics vers les systèmes utilisateurs;

c) des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux prévus aux points a) et b).

Ajustement des salaires conformément à l'art. 8.8 CCT

1. Les salaires de tous les collaborateurs font l'objet, au 1er janvier 2020, d'une augmentation générale de CHF 100.00 (suppléments non compris), à laquelle s'ajoute l'adaptation au renchérissement de 0.1 %.
2. Ainsi, l'indice national des prix à la consommation de 102.0 points (en sep- tembre 2019) sur la base de décembre 2015 est considéré comme compensé.

Salaires minimums art. 17 CCT (en vigueur jusqu'au 31.12.2020)
Temps de travail brut annuel selon l'art. 20.1 CCT

| Monteur-électricien/installateur-électricien CFC avec certificat fédéral de capacité | heure | mois |
|---|---|---|
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.72 | CHF 4’475.00 |
| 1 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.29 | CHF 4’575.00 |
| 2 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.72 | CHF 4’650.00 |
| 3 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.30 | CHF 4’750.00 |
| 4 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.87 | CHF 4’850.00 |
| 5 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 28.74 | CHF 5’000.00 |

| Électricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité | | |
|---|---|---|
| | heure | mois |
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 23.28 | CHF 4’050.00 |
| 1 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.14 | CHF 4’200.00 |
| 2 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.71 | CHF 4’300.00 |
| 3 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.29 | CHF 4’400.00 |
| 4 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.15 | CHF 4’550.00 |
| 5 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.01 | CHF 4’700.00 |

| Télématicien CFC avec certificat fédéral de capacité | | |
|---|---|---|
| | heure | mois |
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 26.72 | CHF 4’650.00 |
| 1 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.30 | CHF 4’750.00 |
| 2 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.87 | CHF 4’850.00 |
| 3 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 28.74 | CHF 5’000.00 |
| 4 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 29.89 | CHF 5’200.00 |
| 5 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 30.46 | CHF 5’300.00 |

| Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la branche de l’électricité | | |
|---|---|---|
| | heure | mois |
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.13 | CHF 3’850.00 |
| 1 an d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.99 | CHF 4’000.00 |
| 2 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.14 | CHF 4’200.00 |
| 3 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.71 | CHF 4’300.00 |
| 4 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.57 | CHF 4’450.00 |
| 5 ans d’exp. professionnelle / de la branche | CHF 27.01 | CHF 4’700.00 |

| Collaborateurs sans titre professionnell de la branche à partir de 19 ans | | |
|---|---|---|
| | heure | mois |
| sans exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.13 | CHF 3'850.00 |
| 1 an d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.41 | CHF 3'900.00 |
| 2 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 22.99 | CHF 4'000.00 |
| 3 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 24.71 | CHF 4'300.00 |
| 4 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.29 | CHF 4'400.00 |
| 5 ans d'exp. professionnelle / de la branche | CHF 25.98 | CHF 4'520.00 |

Conformément à l'art. 16.3 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 174.

Le temps de travail brut annuel effectif (tous les jours de la semaine, jours fériés compris, mais sans les samedis et les dimanches) s'élève à 2080 heures.

Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien selon l'art. 33.1 CCT

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration à l'extérieur de CHF 16.–/jour:

a) lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile;

b) lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe;

c) lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise ou de l'employé prend plus de 20 minutes.

Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue (art. 11 CCT)

Les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue se répartissent de la façon suivante:

11.1
Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.

11.2
Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de 11.00 CHF par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10.00 CHF par mois, soit au total 21.00 CHF par mois.

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de CHF 11.00 par mois et une contribution à la formation et de la for- mation continue de CHF 10.00 par mois, soit au total CHF 21.00 par mois.

Zurich, Olten, Berne, décembre 2019

Les parties contractantes

**Pour EIT.swiss**

| | |
|---|---|
| Le président | Le directeur |
| Michael Tschirky | Simon Hämmerli |

**Pour le syndicat Unia**

| | |
|---|---|
| La présidente | Le vice-président |
| Vania Alleva | Aldo Ferrari |

**Pour le Syndicat Syna**

| | |
|---|---|
| Le président | Le responsable de branche |
| Arno Kerst | Gregor Deflorin |

**Annexe 6**

**Modèle de contrat individuel de travail**

conclu entre l'entreprise
en tant qu'employeur_____

et M/Mme
en tant que travailleur _____

Il est convenu ce qui suit:

1. Champ d'activité
   Le travailleur est engagé en tant que _____
2. L'entrée en fonction est fixée au _____
3. Le cahier des charges et le règlement d'entrprise sont obligatoires. Le temps d'essai est de _____mois.
4. La rémunération suivante est convenue:
   Salaire mensuel brut de CHF _____ou
   Salaire horaire de base de CHF _____ (hors suppléments)

Composition du salaire horaire et suppléments

Le salaire horaire résulte de la division du salaire mensuel par 174.

Suppléments selon l'art. 29 Vacances

| | |
|---|---|
| 27 jours: | 11.59% |
| 30 jours: | 13.04% |

Art. 30 Jours fériés
9 jours fériés payés: 3.59%

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 jour = 0.39% | 11 jours = 4.42% | 21 jours = 8.79% | 31 jours = 13.54% |
| 2 jours = 0.78% | 12 jours = 4.84% | 22 jours = 9.24% | 32 jours = 14.04% |
| 3 jours = 1.17% | 13 jours = 5.26% | 23 jours = 9.70% | 33 jours = 14.54% |
| 4 jours = 1.56% | 14 jours = 5.69% | 24 jours = 10.17% | 34 jours = 15.04% |
| 5 jours = 1.96% | 15 jours = 6.12% | 25 jours = 10.64% | 35 jours = 15.56% |
| 6 jours = 2.36% | 16 jours = 6.56% | 26 jours = 11.11% | 36 jours = 16.07% |
| 7 jours = 2.77% | 17 jours = 7.00% | 27 jours = 11.59% | 37 jours = 16.59% |
| 8 jours = 3.17% | 18 jours = 7.44% | 28 jours = 12.07% | 38 jours = 17.12% |
| 9 jours = 3.59% | 19 jours = 7.88% | 29 jours = 12.55% | 39 jours = 17.65% |
| 10 jours = 4.00% | 20 jours = 8.33% | 30 jours = 13.04% | 40 jours = 18.18% |

Art. 25 Travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés
a) Travail du samedi 25% (de 13h00 à 23h00)
b) Travail de nuit 50%
c) Travail du dimanche et des jours fériés 100%

Art. 18 13e salaire 8.33%

**Composition du salaire horaire**

| Salaire de base | CHF: |
|---|---|
| + supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 29 CCT Vacances | + CHF: |
| + supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 30 CCT jours fériés | + CHF: |
| = Total intermédiaire (Total 1) | = CHF: |
| + supplément de 8.33 % (quotepart du 13e salaire) selon le Total 1 | + CHF: |
| = Salaire horaire (Total 2) | = CHF: |

5. Le travailleur a pris connaissance de la Convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité et l'a reconnue comme obligatoire. L'employeur est tenu de communiquer au travailleur d'éventuelles modifications contrac- tuelles. A cet égard, il suffit de tenir à disposition du personnel un exemplaire de la CCT et d'en informer.

6. Institution de prévoyance du personnel: Le travailleur déclare son adhésion à l'institution de prévoyance du personnel de l'employeur. Il reconnaît les règle- ments y relatifs ainsi que les conditions d'assurance.

7. Dispositions particulières

Lieu et date

| | |
|---|---|
| L'employeur | Le travailleur |
| (Entreprise, signature) | (signature) |

Fait en deux exemplaires.

## Annexe 7

**Règlement relatif aux peines conventionnelles**

1. Le montant de la peine conventionnelle se calcule d'après les critères suivants, qui sont cumulatifs:

1.1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;

1.2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir, ainsi que les infractions à la loi sur la sécu- rité au travail et la protection de la santé;

1.3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les par- ties contractantes ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses obliga- tions;

1.4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;

1.5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;

1.6. taille de l'entreprise;

1.7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.

2. Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir au sens de l'art. 14.3 se voit infliger une peine conventionnelle pour chaque travail effectué au noir.

3. L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail se voit infliger une peine conventionnelle. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être

4. L'employeur qui ne tient de contrôle intelligible du temps de travail conforme au standard (par ex. comptabilisation des heures de travail), lequel permet un contrôle vraiment efficace (par ex. comptabilisation des heures de tra- vail), se voit obligatoirement infliger par la Commission paritaire nationale, en fonction de la taille de l'entreprise, une peine conventionnelle allant de CHF 2'000.– à CHF 30'000.–. Dans les cas graves, des peines plus élevées seront prononcées.

5. Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 10.1.2 i.V.m. 10.1.1 CCT sera frappé d'une peine conven- tionnelle.

6. Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 10.1.1 CCT, exigés préalablement par écrit en bonne et due forme, et qui par là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle.

Il est renvoyé aux articles respectifs de la CCT

**1**

**13e salaire** 3.4.2, 18

**A**

**Absences** 20.5, **32**
**Accident** 13.2, 14.2, 26.4, 29.4, 29.5, 29.7, 31.3, 36, 39, 48.1
**Accomplissement d'obligations légales** 29.7
**Apprenti-e-s** 3.4.2, 17.1, 54.3
**Assurance d'indemnités journalières collective** 37.1, 37.2, 27.4, 38.1, 38.4, 38.5
**Assurance-accidents** 14.2, 39, 48.1
**Assurance-maladie** 37.1, 38.5

**B**

**But de la convention** 2

**C**

**Certificat médical** 29.5, 32.1, 32.4, 37.5
**Champ d'application** 3, 13.1, 14.3.1
**Commission paritaire** (CP) 4.3, 8.6, 9, 10.1.1, 10.1.4, 10.2.1, 10.4, 10.5 19.4, 30.4, 43.3, 45.3, 50.2, 52.2
**Commission paritaire nationale (CPN)** 3.3.2, 3.3.5, 3.4.1, 4.3, 8, 9, 10.1.1, 10.1.4, 10.2.1, 10.4, 10.5, 11.3, 11.7, 12.1, 17.5, 50.2, 52.2
**Conditions d'assurance** 37.5, **38**
**Consultations (visite) médicales et dentaires** 32.3, 32.4
**Contrats d'adhésion** 7
**Contribution aux frais d'exécution** 3.4.2, **11**
**Contributions de formation professionnelle et de formation continue 11**
**Contrôles de comptabilité salariale** 8.5 l), 8.5 o), 9. d), 10.2.1
**Coopération des parties contractantes** 2 b), **4**, 12.2 d)

**D**

**Date des vacances (voir aussi Vacances)** 29.10
**Début du travail** 10.1.1, 27.1
**Déclaration de force obligatoire** 56.4
**Décompte** 3.4.2, 16, 35
**Délai de résiliation** 16.5, 29.14, 43.2, 45.1, 45.2, 45.3
**Délai de résiliation de la CCT** 56.2,
**Dérogation au salaire minimum** 8.5 c), 9.3 k), 17.5
**Diligence** 14.1 b), 14.2. d)
**Diligence, fidélité et application au travail 14.1**
**Dispositions complémentaires 6**
**Documents** 10.1.1, 10.1.2, 14.4, 17.3
**Dommages et intérêts** 14.2. d)
**Droits de l'employeur** 13
**Droits du travailleur** 14
**Durée de la convention** 4.3, **56**
**Durée des vacances** 3.4.2, 29.1, 29.2

**E**

**École de recrues** 11.6, 32.1
**Empêchement de travailler** 29.6, 29.7, 36, 37, 38.1 c), 39, 40
**Empêchement pour accomplissement d'obligations légales** 29.7, 40
**Empêchement pour cause d'accident 39**
**Empêchement pour cause de maladie 37**
**Employés à temps partiel** 11.8, 20.1
**Exercice d'une fonction publique** 29.7

**F**

**Frais** 33, 34
**Frais de déplacement** 33.2b)

**G**

**Grossesse** 29.6, 36

**H**

**Heures anticipées** 20.2, 20.6, 21.1, 21.3, **26**, 35.3
**Heures de travail supplémentaires** 21
**Heures supplémentaires 15**, 20.6, **21**, 26.3, 35.3
**Hygiène et prévention des accidents** 13.2, 14.2

**I**

**Indemnisation** 3.4.2, 21.1, 30.1, 30.2, 30.3, 31.1, 31.2, 31.6, 32.1, 32.2, 33.2, 34.1, 34.5, 40.2
**Indemnisation des absences** 3.4.2, 32
**Indemnisation des frais** 3.4.2, 33
**Indemnisation des jours fériés** 3.4.2. 31
**Indemnité de fin d'année (voir 13e mois de salaire)** 3.4.2, 18
**Indemnités journalières de maladie** 38.1 a), 38.1 b), 38.5
**Indemnités pour heures de travail supplémentaires** 21.3, 21.4
**Indemnités pour travail supplémentaires** 22.2, 22.3
**Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés** 22.2, 22.3, 21.4, 25
**Interdiction de cession** 16.4
**Interruption du travail (pause de midi)** 28

**J**

**Jours fériés** 3.4.2, 16.3, 21.1, 22.3, 24, 25, 26.3, 30, 31
**Jours fériés fédéraux et cantonaux** 3.4.2, 21.1, 25.1, 26.3, 30, 31

**L**

**Liberté de coalition** 5
**Licenciement injustifié** 49
**Licenciements collectifs** 50
**Litiges** 5.3 k), 8.5 h), 52.1, 50.2,

**M**

**Maladie** 13.2.3, 26.4, 29.5, 29.7, 31.3, 32.1, 36, 37, 38.1 a), 38.1 b), 38.2, 38.4, 38.5, 48.1
**Mandat politique** 40.5
**Militaires en service long** 40.1

**N**

**Non-entrée en service ou abandon de l'emploi** 51

**O**

**Obligation de paix** 4
**Obligation de restituer** 14.4
**Obligations de l'employeur** 13
**Obligations du travailleur** 14
**Obligations légales** 29.7, 40
**Outils** 14.4

**P**

**Part des primes du travailleur** 37.3
**Parties contractantes** 1, 2, 4.1, 4.2, 5, 6, 8.5 h), 8.8, 8.9, 9.1, 9.3 c), 10.1.1, 12.1, 12.2 d), 17.1, 17.5, 17.6, 19.3, 53.2, 54.1, 54.2, 56.3, 56.4
**Peine conventionnelle** 8.5 i), 9.3 g), 10.1.1, 10.2.1, 10.3.1, 10.3, 10.4
**Perfectionnement (voir formation et formation continue)** 8.5 d), 8.5 f), 8.5 g), 9.3 a), 9.3 b), 9.3 h), 11, 19
**Ponts de jours fériés** 29.12
**Prestations de remplacement du salaire** 35.1, 37.4
**Prestations différées** 37.1
**Prestations différées** 37.1, 38.1 a)
**Prévention des accidents** 13.2, 14.2
**Prévoyance professionnelle** 41.
**Principe du rendement** 16.1
**Protection civile** 26.4, 31.3, **40**
**Protection contre le licenciement** 46

**R**

**Réduction des droits aux vacances** 29.6, 29.7
**Réduction des vacances (voir aussi vacances, réduction des droits aux vacances)** 29.6, 29.7
**Repas de midi (voir indemnisation des frais)** 3.4.2, 33
**Réserves** 38.4
**Résiliation**
**Résiliation après le temps d'essai** 45
**Résiliation de la CCT** 56.2

**Résiliation en général** 16.5, 43, 46.2
**Résiliation en temps inopportun** 48
**Résiliation immédiate (des rapports de travail)** 14.3.2, 47
**Résiliation pendant le temps d'essai** 44

**S**

**Salaire** 17, 35
**Salaire afférent aux vacances** 29.16
**Salaire au rendement** 16
**Salaire horaire** 16.3, 31.5, 35.4
**Salaire mensuel** 3.4.2, 16.3, 35.2
**Salaire minimum** 8.5 c), 9.3 k), **17**
**Suppléments de salaire** 22.3, 25.1
**Sécurité au travail** 2 f), 9.3 j), 12.2 b), 13.2.1, 13.2.4, 14.2 e)
**Service de piquet** 15.2
**Service militaire** 26.4, 31.3, **40**
**Spida 41**
**Spida Fondation Fond social EIT.swiss** 41.4
**Spida, caisse de compensation, allocations familiales** 41.2
**Spida, prévoyance en faveur du personnel** 41.3
**Suppléments de salaire (voir salaire)** 22.3, 25.1

**T**

**Temps de travail** 3.4.2, 8.5 a), 10.1.1, 13.1 d), 14.1 d), **20**, 21.1, 21.3, 25.2, 26.1,
26.4, 27.2, 27.3, 27.4, 28.1, 28.2, 28.3, 35.2, 35.3, 37.1
**Temps de travail brut par année** 20.1, 21.1, 21.3
**Temps d'essai** 44, 45.1
**Trajet pour se rendre au travail** 27
**Travail au noir** 2 g),14.3
**Travail de nuit 23**
**Travail du dimanche et des jours fériés** 22.3, **24**, **25**
**Travailleurs non soumis** 3.4.3
**Travaux à l'extérieur** 33
**Tribunal arbitral** 4.3, 50.2, 52.3, 53

**U**

**Utilisation d'un véhicule privé** 34.1

**V**

**Vacances** 3.4.2, 21.1, **29**, 31.2, 31.3, 31.5, 35.3
**Vacances d'entreprise** 29.11, 29.12
**Versement du salaire** 3.4.2, **35**
**Violations de la CCT 10**

# BATISEC - Sécurité d'abord!

## Sécurité au travail et la protection de la santé

La BATISEC propose un concept de sécurité prêt pour la réalisation de la sécurité au travail et la protection de la santé selon la directive CFST 6508.

**Offre:**

- Analyse de risques
- Catalogues de mesures et listes de contrôle
- Cours de sécurité au travail
- Manuel d'application de la sécurité au travail
- Renseignement et conseil
- Audits
- Pool MSST de spécialistes
- Actions annuelles
- Informations sur les nouveautés

**BATISEC,** la solution de branche de votre association.

**Visitez-nous sur www.batisec.ch pour plus d'information.**

syna VSD suissetec ISOL SUISSE UNIA

# La caisse de pension de votre segment

## Pour une vie plus libre

**Spida Fondation de prévoyance**, indépendante et flexible. Propose aux petites et moyennes entreprises des solutions sur mesure. N'hésitez pas à solliciter sans engagement une offre gratuite; nous optimisons votre prévoyance!

- Faibles cotisations
- Charge administrative minimale
- Facturation à terme échu
- Frais de gestion faibles
- Des intérêts et des prestations attractifs
- Retraite flexible

spida.

Spida
Fondation de prévoyance
Bergstrasse 21
Case postale
8044 Zurich
Téléphone 044 265 50 50
info@spida.ch
www.spida.ch