



## Questions juridiques fréquemment posées concernant la Convention collective de travail (FAQ)

### Table des matières

13 <sup>ème</sup> salaire .....	1
Absences.....	1
Contribution aux frais d'exécution et de formation .....	1
Diligence, fidélité et application au travail .....	1
Formation professionnelle.....	2
Heures anticipées .....	2
Heures supplémentaires.....	2
Heures supplémentaires et supplément .....	2
Heures supplémentaires : Transfert et paiement des heures supplémentaires à l'année civile suivante .....	2
Indemnités.....	3
Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés .....	3
Jour de carence.....	3
Poursuite du paiement du salaire en cas d'accident .....	3
Poursuite du paiement du salaire pendant le temps d'essai.....	3
Poursuite du paiement du salaire pour les salariés payés à l'heure.....	3
Réduction des vacances.....	4
Réduction du 13 <sup>ème</sup> salaire.....	4
Résiliation .....	4



Résiliation en cas de travail au noir .....	5
Résiliation immédiate des rapports de travail .....	5
Résiliation pendant le temps d'essai .....	7
Saisie du temps de travail .....	7
Service de piquet .....	8
Soin d'enfants malades.....	8
Temps d'essai .....	9
Temps de travail brut annuel.....	9
Trajet pour se rendre au travail.....	9
Travail supplémentaire et supplément.....	10
Travailleurs partiellement soumis .....	10



Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
13 <sup>ème</sup> salaire	18	Dois-je payer le 13 <sup>ème</sup> salaire à un apprenti qui a commencé son apprentissage chez moi avant le 1.1.2020 ?	Oui, vous devez également verser le 13 <sup>ème</sup> salaire aux apprentis qui étaient déjà en apprentissage avant le 1.1.2020.
Absences	32	La visite chez le médecin ou le dentiste est-elle payée ?	Oui, mais vous pouvez exiger que, sauf en cas d'urgence, les visites chez le médecin et le dentiste soient prévues aux heures de début ou de fin de journée de travail. Seul le temps de la visite du médecin (temps d'attente et consultation) est payé. Le temps de trajet aller-retour n'est pas payé. Des visites régulières chez le médecin (par ex. thérapie) sont payées. L'employé est tenu de présenter un certificat médical confirmant la nécessité. Celui-ci ne doit contenir aucune information sur le type de maladie.
		Les absences pour le service du feu sont-elles payées ?	Les règlements cantonaux s'appliquent. Ceux-ci doivent être consultés par l'entreprise.
		Comment les autres absences doivent-elles être traitées ?	Les autres absences doivent être accordées, mais elles ne doivent pas être payées. L'employé doit compenser ces absences (par ex. visite à l'école, rendez-vous avec des autorités, manifestations d'association, fêtes, événements sportifs, etc.)
Contribution aux frais d'exécution et de formation	11	La contribution aux frais d'exécution et de formation est-elle due pendant l'école de recrues et le service long ? Autres exceptions ?	Non. Pendant l'école de recrues et le service long, la contribution aux frais d'exécution et de formation n'est pas due. Elle doit cependant être payée pour les mois entamés, même s'il ne s'agit que d'un seul jour calendaire. Il n'y a pas d'exception à l'obligation de payer la contribution aux frais d'exécution et de formation, par ex. en cas de maladie, d'accident, d'absences non payées, etc. Les apprentis ne paient pas de contribution aux frais d'exécution et de formation.
Diligence, fidélité et application au travail	14.1 lit. c	Les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre aux frais de l'employé. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ? Quelle est la définition de mal exécuté ? que signifie à ses frais ?	L'employé est tenu d'effectuer son travail avec soin et d'utiliser correctement les machines et autres appareils. Cet article définit un standard de diligence particulier en décrivant l'obligation de l'employé d'effectuer un travail en termes qualitatifs. L'obligation de diligence est donc primordiale pour la responsabilité de l'employé. Cela signifie que les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre aux frais de l'employé. L'employé doit également payer le matériel nécessaire à cet effet. La réparation doit être effectuée pendant les heures normales de travail. Cette réglementation doit être appliquée avec prudence et seulement si l'on peut constater qu'il s'agit d'une



			négligence grave ou intentionnelle ; dans ce cas, on peut exiger que le travail soit mis en ordre. En cas de négligence légère, l'employé n'est pas tenu de mettre en ordre le travail contesté à ses frais.
Formation professionnelle	19.2	Dois-je payer jusqu'à 5 jours ouvrables par an pour la formation professionnelle ?	Oui, vous devez accorder à vos employés jusqu'à 5 jours de travail rémunérés par an pour la formation professionnelle (par ex. cours de plateforme élévatrice). Vous devez conclure un accord avec votre collaborateur sur le financement de cette formation professionnelle, car en tant qu'employeur, vous n'êtes pas tenu de supporter ces frais. La formation interne doit également être prise en compte.
Heures anticipées	26	Comment traiter les heures anticipées (par ex. pour les ponts après l'ascension ou entre Noël et Nouvel-An) ?	Les heures anticipées ne sont pas considérées des heures supplémentaires (art. 26.3). L'employeur détermine par écrit au début de l'année le nombre d'heures anticipées avec les jours correspondants à compenser.
		Un employé est incapable de travailler entre Noël et Nouvel-An en raison d'une maladie ou d'un accident. Dois-je lui accorder les heures anticipées ?	Si, exceptionnellement, les heures anticipées ne peuvent pas être prises, elles peuvent être compensées ultérieurement ou payées sans supplément.
Heures supplémentaires	21.4 (feuille)	Avec un accord, puis-je accorder à l'employé les heures supérieures à 45 heures par semaine comme temps libre ?	En principe, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25% à la fin du mois suivant. Une compensation en temps libre de même durée n'est possible que si l'employé en fait la demande expresse et si vous avez conclu un accord écrit avec lui. Le supplément de 25% par heure doit être versé à l'employé à la fin du mois, même s'il a compensé les heures sous forme de temps libre de même durée.
	21.4 (feuille)	Que signifie « en principe » ?	Le terme juridique indéterminé « en principe » et donc qu'aucun paiement avec un supplément n'est nécessaire, signifie : - Utilisation des heures supplémentaires pour une formation complémentaire - Utilisation des heures supplémentaires pour un séjour de vacances prolongé
Heures supplémentaires et supplément	21, 25 (feuille)	En plus du supplément de 25% pour les heures supplémentaires, dois-je également payer le supplément pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés ?	Oui, parce qu'il n'y a pas d'exemption que lors du paiement de suppléments, le supplément pour les heures supplémentaires est supprimé. Toutefois, le supplément pour heures supplémentaires n'est dû qu'à partir de la 46 <sup>e</sup> heure de la semaine (voir l'exemple de calcul lors de travail supplémentaire et les suppléments, art. 22.3).
Heures supplémentaires : Transfert et paiement des	21.3	Dois-je également payer le supplément pour les heures supplémentaires si	Non. Dans ce cas, c'est à l'employeur de décider s'il veut payer les heures supplémentaires ou s'il veut les faire compenser avant la fin décembre de l'année



heures supplémentaires à l'année civile suivante		l'employé désire les compenser par du temps libre ?	suivante. La compensation des heures supplémentaires doit être consignée par écrit. Si les heures supplémentaires dépassent 120 heures au 31 décembre, l'excédent doit être payé en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25%.
Indemnités	33.1 lit. c.	Comment la distance est-elle calculée ?	Le calcul des 20 minutes se réfère au temps de trajet en voiture. Pour ce faire, le plus facile est d'utiliser Google Maps : <a href="https://google.ch/maps/">https://google.ch/maps/</a> ou le planificateur d'itinéraire de Michelin : <a href="https://fr.viamichelin.ch/web/Itineraires">https://fr.viamichelin.ch/web/Itineraires</a> .
Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés	25	Comment doit-on accorder les indemnités pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés ?	Les indemnités sont à payer avec le salaire. Elles ne peuvent pas être compensées par du temps libre.
Jour de carence	37.7	Dois-je payer le salaire pour le premier jour de maladie ?	Non. Aucun salaire n'est dû pour ce jour.
		Le jour de carence est-il également appliqué s'il y a un certificat médical ?	Le jour de carence est également appliqué s'il y a un certificat médical. Aucun salaire n'est payé pour cette journée.
		Si la date de l'incapacité de travail pour cause de maladie commence un samedi, un dimanche ou un jour férié, quand dois-je payer le salaire ?	Un jour de carence est également appliqué. Le salaire est réduit en conséquence. Le jour de maladie comme jour de carence est valable pour chaque incident – il n'est dorénavant pas payé.
Poursuite du paiement du salaire en cas d'accident	39	Combien et combien de temps dois-je payer le salaire à un collaborateur s'il a un accident ?	Vous devez verser à l'employé 80% du salaire le jour de l'accident et les 2 jours suivants (3 jours). A partir du 4 <sup>ème</sup> jour, l'employeur est exempté du paiement du salaire respectivement il est indemnisé par la SUVA. Le calcul de 80% pour un salarié payé à l'heure est effectué de la même manière qu'en cas de maladie.
Poursuite du paiement du salaire pendant le temps d'essai	36	Dois-je payer le salaire en cas d'empêchement au travail pour cause de maladie pendant le temps d'essai ?	Il n'y a aucune obligation de continuer à verser le salaire pendant le temps d'essai. Si l'employé tombe malade au cours des trois premiers mois (temps d'essai), il n'y a pas d'obligation de continuer à payer le salaire. Dans ce cas, l'obligation à continuer à payer le salaire commence le 1 <sup>er</sup> jour du quatrième mois après le début du travail. Le délai de carence de trois mois s'applique également si le salarié est en vacances.
Poursuite du paiement du salaire pour les salariés payés à l'heure	36	Combien dois-je payer un employé qui travaille à l'heure ?	Vous devez payer 80% du salaire au salarié payé à l'heure. Le salaire mensuel moyen de l'année précédant la maladie sert de base de calcul. Si l'employé n'est pas encore aussi longtemps dans l'entreprise, le salaire mensuel moyen doit être calculé depuis le début de l'engagement.



			Le jour de carence (art. 37.7) s'applique également à un salarié rémunéré à l'heure.
Réduction des vacances	29.6 - 29.7	Quand est-ce que je peux réduire les vacances ?	<p>Si l'employé est empêché d'effectuer son travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, les vacances peuvent être réduites à partir du 3<sup>ème</sup> mois complet d'absence et pour chaque mois complet d'absence supplémentaire.</p> <p>Les absences peuvent être additionnées au cours d'une année civile jusqu'à ce que le mois entier soit atteint.</p> <p>Les raisons de l'absence du travail ne jouent pas de rôle. Toutefois, les cours militaires de répétition et une grossesse ne peuvent pas être inclus. L'absence pour l'école de recrues ou le service d'avancement peut être prise en compte.</p>
	29.6	Je peux réduire les vacances de combien ?	A partir du 3 <sup>ème</sup> mois complet d'empêchement au travail et pour chaque mois complet suivant d'empêchement au travail, les vacances peuvent être réduites de 1/12.
Réduction du 13 <sup>ème</sup> salaire	18.4	Quand est-ce que je peux réduire le 13 <sup>ème</sup> salaire ?	<p>Si l'employé est empêché d'effectuer son travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, le 13<sup>ème</sup> salaire peut être réduit pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement du travail.</p> <p>Les raisons de l'absence du travail ne jouent en principe pas de rôle. Tous les types de service militaire peuvent être comptés, à l'exception des cours militaires de répétition. Ceux-ci ne sont pas considérés comme des interruptions.</p> <p>Le 13<sup>ème</sup> salaire peut être réduit de 1/12 pour le 3<sup>ème</sup> mois complet d'empêchement au travail et pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement au travail.</p>
Résiliation	43-49	Quels délais de résiliation dois-je respecter ?	<p>Les délais de résiliation suivants s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durant la 1<sup>ère</sup> année de service de l'employé : 1 mois.</li> <li>- De la 2<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service de l'employé : 2 mois.</li> <li>- A partir de la 10<sup>ème</sup> année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.</li> </ul>
		Combien de temps dois-je attendre avant de prononcer une résiliation si un employé est malade ou a eu un accident ?	<p>Les délais suivants s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durant la 1<sup>ère</sup> année de service de l'employé : 30 jours.</li> <li>- De la 2<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> année de service de l'employé : 90 jours.</li> <li>- A partir de la 6<sup>ème</sup> année de service : 180 jours.</li> <li>- A partir de la 10<sup>ème</sup> année de service durant l'octroi de prestations de l'assurance indemnités journalières ou de la SUVA (toutefois au maximum 720 jours), si l'incapacité de travail est de 100%.</li> </ul>



			<p>Ces délais sont des jours du calendrier et non des jours ouvrables.</p>
		<p>Le délai de résiliation est-il prolongé si un employé tombe malade ou a un accident après avoir été licencié ?</p>	<p>Le délai de résiliation est prolongé de la durée de la maladie ou de la durée de l'empêchement au travail causé par l'accident. Au maximum toutefois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durant la 1<sup>ère</sup> année de service de l'employé : 30 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant).</li> <li>- De la 2<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> année de service de l'employé : 90 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant).</li> <li>- A partir de la 6<sup>ème</sup> année de service : 180 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant).</li> <li>- A partir de la 10<sup>ème</sup> année de service durant l'octroi de prestations de l'assurance indemnités journalières ou de la SUVA (toutefois au maximum 720 jours), si l'incapacité de travail est de 100%.</li> </ul> <p>Ces délais sont des jours du calendrier et non des jours ouvrables.</p>
		<p>L'employé est malade, a un accident ou fait son service militaire – peut-il démissionner ?</p>	<p>Oui, l'employé peut démissionner dans ces situations.</p>
		<p>Faut-il accorder à l'employé du temps pour des entretiens d'embauche après la résiliation ? Si oui, est-il payé ?</p>	<p>Oui, l'employé a le droit de se présenter à de nouveaux employeurs potentiels. Ce temps est rémunéré à raison d'une demi-journée par semaine (pour les candidatures, les entretiens d'embauche, les évaluations), peu importe qui a donné l'avis de résiliation. L'employé peut se présenter à différents employeurs.</p>
<p>Résiliation en cas de travail au noir</p>	<p>14.3.2</p>	<p>Puis-je résilier le contrat de travail sans délai en cas de travail au noir ?</p>	<p>Oui, c'est possible, même sans avertissement au préalable (voir également résiliation immédiate des rapports de travail, art. 47).</p>
		<p>Quand n'y a-t-il pas de travail au noir ?</p>	<p>Les employés à temps partiel qui ont deux employeurs ne font pas de travail au noir. Il n'y a pas non plus de travail au noir si un employé à temps partiel travaille également en tant qu'indépendant.</p> <p>De même, il n'y a pas de travail au noir si quelqu'un effectue des installations électriques dans sa propre maison pendant son temps libre.</p>
<p>Résiliation immédiate des rapports de travail</p>	<p>47</p>	<p>Quand est-ce que je peux résilier le contrat de travail avec effet immédiat ?</p>	<p>En cas d'inconduite mineure, vous devez donner un avertissement (de préférence par écrit). Vous ne pouvez résilier le contrat avec effet immédiat qu'en cas de récidive. Un licenciement immédiat n'est justifié que dans le cas de fautes particulièrement</p>



			<p>graves de la part de l'employé.</p> <p>Il est possible à tout moment, également</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- durant la période d'essai</li><li>- durant une maladie</li><li>- durant une grossesse</li><li>- durant le service militaire</li></ul> <p>S'il existe un motif important, le licenciement immédiat doit être prononcé immédiatement (ATF du 05.02.2008, 4A_454/2007, E. 2.1). En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est considéré comme suffisant.</p>
		Quels sont les motifs de licenciement immédiat (sans préavis) ?	<p>Les motifs de licenciement immédiat sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Actes criminels contre l'employeur (détournement de fonds, vol, débauchage de collaborateurs ou de clients, voies de fait, insultes ou menaces graves à l'adresse de l'employeur ou du supérieur, falsification des décomptes de frais, rapports de travail, certificats médicaux, etc.)</li><li>- Harcèlement sexuel</li><li>- Atteinte à la réputation de l'entreprise</li><li>- Travaux effectués pour le compte d'un tiers en cas d'incapacité de travail présumée</li><li>- Demande ou réception de pots-de-vin</li><li>- Violation du devoir de fidélité</li><li>- Mauvaise exécution délibérée du travail (sciemment et volontairement)</li><li>- Concurrence</li><li>- Révélation de secrets d'affaires</li><li>- Travail au noir</li><li>- Concurrence de l'employeur</li><li>- Refus répété et délibéré du travail assigné</li><li>- Refus de faire des heures supplémentaires que l'on peut raisonnablement exiger</li><li>- Ne pas se présenter au travail sans excuse à plusieurs reprises</li><li>- Prendre des vacances sans consultation avec le supérieur</li><li>- Refus de présenter un certificat médical en cas de maladie</li><li>- Des consignes de protection importantes, des instructions sont ignorées</li><li>- Informations incorrectes sur la formation lors de la candidature à un emploi</li></ul>





			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à une grève illégale</li> </ul>
		Quelles sont les raisons qui nécessitent un avertissement préalable (de préférence par écrit) ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saisie incorrecte du temps de travail</li> <li>- Soumission non ponctuelle de rapports de travail</li> <li>- Insuffisance de la performance au travail</li> <li>- Absence non excusée unique</li> </ul>
		Que se passe-t-il lors de licenciement immédiat injustifié ?	En cas de licenciement immédiat injustifié, vous courez le risque de devoir payer le salaire jusqu'à la cessation normale de la relation de travail, plus une indemnité pouvant atteindre six mois de salaire.
Résiliation pendant le temps d'essai	44	Quel est le délai de résiliation pendant le temps d'essai ?	Le délai de résiliation est de 7 jours. Les jours de congé doivent être comptés. L'avis doit parvenir à la personne licenciée au cours du temps d'essai au plus tard le dernier jour du temps d'essai. Le délai de licenciement peut éventuellement expirer après la fin du temps d'essai. Ce n'est pas le cachet de la poste qui est valide, mais le jour de la prise de connaissance.
		Puis-je congédier si l'employé tome malade pendant le temps d'essai ou s'il a un accident ?	Oui, la protection contre le licenciement ne s'applique qu'après la fin du temps d'essai. Le délai de résiliation n'est pas non plus interrompu si cette incapacité de travail survient pendant le délai de résiliation.
Saisie du temps de travail	10.1.1, 20.6	Que faut-il saisir ?	<p>L'art. 46 LTr (Loi sur le travail) et l'art. 73 OLT1 (Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail) obligent l'employeur à saisir les heures de travail en détail.</p> <p>L'ordonnance est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2000. Les heures de travail standard sont autorisées si des modifications sont possibles. Le temps de travail suivant doit être saisi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- temps de travail accompli (journalier et hebdomadaire)</li> <li>- jours de repos hebdomadaires ou jours de repos de remplacement accordés</li> <li>- pauses</li> <li>- absences</li> <li>- heures anticipées</li> <li>- heures supplémentaires</li> <li>- travail supplémentaire</li> <li>- suppléments</li> <li>- vacances</li> <li>- maladie</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"><li>- accident</li><li>- absences non payées</li><li>- heures de formation rémunérées</li></ul> <p>La loi ne prescrit pas comment cela doit être fait. La saisie des temps peut se faire à l'aide de logiciels, de tableaux Excel, de rapports de travail, etc.</p>
Service de piquet	15.2	Dans quelles conditions puis-je astreindre mes collaborateurs au service de piquet et à quoi dois-je faire attention dans le règlement interne de l'entreprise ?	<p>Avec le service de piquet, votre employé se tient à disposition pour des tâches supplémentaires au travail normal, comme le dépannage, l'aide en cas d'urgence, les rondes de contrôle et autres cas exceptionnels similaires. Avec le service de piquet, vos collaborateurs doivent être disponibles en tout temps.</p> <p>Il y a un nombre maximum de services de piquet par mois. Vos employés peuvent faire du service de piquet pour un maximum de sept jours au cours d'une période de quatre semaines. Le nombre d'interventions possibles durant ces journées n'est pas limité. Après la fin du dernier service de piquet (avec ou sans intervention), deux semaines sans service de piquet doivent suivre.</p> <p>S'il n'y a pas d'intervention pendant le service de piquet (disponibilité), il n'y a pas d'obligation légale de payer une indemnité. Toutefois, les principes suivants s'appliquent généralement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La CCT ne contient aucune disposition concernant l'organisation et la rémunération du service de piquet. Dans la pratique, env. CHF 100.- à 400.- sont payés par semaine.</li><li>- Si le service de piquet est requis pendant la nuit, le dimanche ou lors de jours fériés légaux, une autorisation doit être obtenue.</li><li>- Si les employés sont appelés au service de piquet pendant la nuit ou le dimanche, ils ont droit au salaire et au supplément de temps prévus.</li><li>- Une période de quatre semaines est déterminante pour la planification du service de piquet. Pendant cette période, l'employé peut faire du service de piquet pendant un maximum de sept jours (consécutifs ou individuels).</li></ul> <p>Vous trouverez également des informations sur le service de pique dans la <a href="#">fiche d'information</a> du SECO.</p>
Soin d'enfants malades	32.1	Dans quelles conditions dois-je donner congé à un employé pour qu'il puisse	<p>Vous devez accorder à vos employés jusqu'à trois jours de congé par cas pour s'occuper des enfants malades. L'employé doit vous présenter un certificat médical. Il</p>



		s'occuper d'enfants malades ?	suffit que l'employé absent présente un certificat médical de l'enfant. Ce certificat doit confirmer la maladie de l'enfant. Sont considérés comme enfants les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans (jusqu'au 16 <sup>ème</sup> anniversaire).
		Que se passe-t-il si la partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle ?	Dans ce cas, vous ne devez pas payer cette absence.
		Que se passe-t-il si la partenaire exerce une activité professionnelle, mais qu'elle ne travaille pas le jour où l'enfant est malade ?	Dans ce cas également, vous n'êtes pas obligé de payer l'absence.
		Que se passe-t-il si la partenaire travaille aussi le jour où l'enfant est malade ?	Dans ce cas, vous êtes obligé de payer l'absence. Un seul parent est indemnisé.
		Que se passe-t-il si la mère et l'enfant sont malades ?	Dans ce cas, vous êtes obligé de payer l'absence.
Temps d'essai		Quelle est la durée du temps d'essai ?	Le premier mois d'une relation de travail est considéré comme temps d'essai. Le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à un maximum de trois mois dans le contrat de travail.
		Le temps d'essai est-il prolongé si l'employé est empêché de travailler ?	Dans le cas d'un raccourcissement effectif du temps d'essai, il n'y a que trois cas dans lesquels le temps d'essai est prolongé en conséquence : maladie, accident et accomplissement d'une obligation légale non volontaire (par ex. service militaire). Les vacances, les congés non payés ou une grossesse ne prolongent pas automatiquement le temps d'essai. Dans ces cas, une prolongation du temps d'essai du nombre de jours ouvrables perdus en raison de l'empêchement peut toutefois être convenue dans le contrat de travail.
Temps de travail brut annuel	20.1	Le temps de travail brut annuel d'une année bissextile est-elle de 2'088 heures ?	Le temps de travail brut annuel n'est plus recalculé chaque année, mais s'élève à 2'080 heures brutes conformément aux articles 16.3 et 20.1. Le calcul est le suivant : 52 semaines x 40 heures par semaine = 2'080 heures brutes par an. Cela signifie qu'au cours d'une année bissextile, le temps de travail brut annuel reste à 2'080 heures brutes et les employés disposent de facto d'un jour de vacances supplémentaire.
Trajet pour se rendre au travail	27.4	Est-ce que je peux fixer un rayon ?	Oui, l'entreprise peut appliquer une règle concernant le rayon.



Travail supplémentaire et supplément	22.3 (feuille)	En plus des suppléments pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés, dois-je payer un éventuel supplément de 25% pour les heures supplémentaires/le travail supplémentaire ?	Non. Seuls les suppléments pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés sont dus. Il n'y pas d'autres suppléments au salaire de 25% dus pour d'éventuelles heures supplémentaires/travail supplémentaire.
Travailleurs partiellement soumis	3.4.2	Cette disposition s'applique-t-elle également aux contrats d'apprentissage existants ou seulement aux nouveaux contrats conclus à partir d'août 2020 ?	Les apprentis en formation sont soumis à cette réglementation et pas seulement les nouveaux contrats conclus à partir d'août 2020.