



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 travail¹,

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)². 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;

¹ RS 221.215.311

² 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)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;
- 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 13^{ème} 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 travail⁴, et des art. 1 et 2 de son ordonnance⁵ 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

³ Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr, RS **822.11**)

⁴ RS **823.20**

⁵ ODét, RS **823.201**

renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1^{er} 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 2020⁶ 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 1^{er} 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

⁶ 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 1^{er} 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 13^{ème} salaire

- 18.1 Le travailleur touche un 13^{ème} salaire égal à 100% du salaire mensuel moyen de l'année civile correspondante.
- 18.2 Le 13^{ème} salaire est versé en décembre au plus tard, ou au moment de la cessation des rapports de travail. Selon accord bilatéral, le 13^{ème} salaire peut aussi être payé mensuellement.
- 18.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13^{ème} 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 13^{ème} 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;
- 1^{er} 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 motorcycle 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.

34.4 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. 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. 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. 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.

(...)

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. 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.

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 1^{er} 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 1 ^{er} 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 1 ^{er} 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 1 ^{er} 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
