



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

Sommaire

13. Salaire mensuel.....	3
13 ^e salaire.....	3
Absences	3
Apprentis.....	3
Trajet domicile-travail.....	4
Enregistrement du temps de travail	4
Remboursement des frais	6
Garde d'enfants malades	6
Salaire de base.....	6
Jours fériés	7
Dispositions relatives à la résiliation sans préavis	7
Temps de travail annuel brut	8
Jour de carence.....	9
Résiliation.....	9
Licenciement en cas de travail au noir.....	10
Licenciement pendant la période d'essai.....	10
Réduction des congés	10
Réduction du 13 ^e mois de salaire	11
Maintien du salaire pendant la période d'essai.....	11



Maintien du salaire pour les salariés rémunérés à l'heure	12
Maintien du salaire en cas d'accident.....	12
Formation personnelle.....	12
Service de piquet	12
Stage	13
Période d'essai.....	13
Protection du salarié.....	14
Devoir de diligence, de loyauté et d'engagement	14
Délais de blocage.....	14
Spida	15
Salariés partiellement assujettis.....	16
Heures supplémentaires	16
Report et paiement des heures supplémentaires sur l'année civile suivante	16
Heures supplémentaires/travail supplémentaire et majorations	16
Frais d'exécution et contribution à la formation	16
Heures anticipées	17
Suppléments pour le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés	17



Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
13. Salaire mensuel	18	Dois-je également verser le 13 ^e salaire mensuel à un apprenti qui a commencé son apprentissage chez moi avant le 1 ^{er} janvier 2020 ?	Oui. Vous devez également verser le 13 ^e salaire aux apprentis qui étaient déjà en apprentissage avant le 1 ^{er} janvier 2020.
13 ^e salaire	18	Dois-je adapter le contrat d'apprentissage et le faire approuver par l'office de formation professionnelle compétent si, à partir du 1 ^{er} janvier 2020, je dois verser un 13 ^e salaire à un apprenti alors que cela n'était pas prévu dans le contrat d'apprentissage ?	Non, le contrat d'apprentissage ne doit pas être adapté ni approuvé par l'office de formation professionnelle compétent, car l'employeur fournit une prestation supérieure à celle convenue dans le contrat d'apprentissage et l'office de formation professionnelle se contente de vérifier les conditions minimales. Le versement d'un 13 ^e salaire aux apprentis constitue une prestation supérieure à la norme.
Absences	32.2	Les visites chez le médecin ou le dentiste sont-elles payées ?	Oui. Vous pouvez toutefois exiger que les visites chez le médecin ou le dentiste aient lieu en dehors des heures de travail, sauf en cas d'urgence. Seul le temps passé chez le médecin (temps d'attente et consultation) est payé. Le temps nécessaire pour se rendre chez le médecin et en revenir n'est pas payé. Les visites régulières chez le médecin (par exemple, une thérapie) sont payées. Le salarié est tenu de présenter un certificat médical attestant la nécessité de la visite. Ce certificat ne doit contenir aucune information sur la nature de la maladie.
		Les absences pour cause d'intervention des pompiers sont-elles payées ?	Les réglementations cantonales s'appliquent. Celles-ci doivent être consultées par l'entreprise.
		Comment traiter les autres absences ?	Les autres absences doivent être autorisées, mais ne sont pas rémunérées. Le salarié doit compenser ces absences (par exemple, visites à l'école, rendez-vous auprès des autorités, manifestations associatives, fêtes, manifestations sportives, etc.
Apprentis		Quelles dispositions de la CCT s'appliquent aux apprentis ?	Pour les apprentis au sens de l' ordonnance du SEFRI (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation) du 27 avril 2015 sur la formation professionnelle initiale , qui effectuent un apprentissage avec certificat fédéral de capacité (CFC) dans le champ d'application de la présente CCT, les articles suivants s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2020 : <ul style="list-style-type: none"> • Temps de travail (art. 20 CCT) • Vacances (art. 29 CCT) • Jours fériés (art. 30 CCT) • Indemnisation des jours fériés (art. 31 CCT) • Indemnisation des absences (art. 32 CCT) • Remboursement des frais (art. 33 CCT)



			<ul style="list-style-type: none"> • Versement du salaire (art. 35 CCT) • 13e salaire et décompte (art. 18 CCT) <p>Les apprentis ne paient pas de contribution aux frais d'exécution, de formation initiale ou continue.</p> <p>Il n'y a pas de jour de carence.</p>
Trajet domicile-travail	27.4	Puis-je définir un rayon ?	<p>Oui, l'entreprise peut appliquer une réglementation relative au rayon.</p> <p>Si le travail commence à l'extérieur (sur un chantier), l'employeur peut, en accord avec les employés, définir un rayon autour de l'entreprise (maximum effectif de 15 minutes de trajet à partir du siège de l'entreprise, lieu d'engagement contractuel), dans lequel le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail.</p> <p>Si le chantier se trouve à l'intérieur de ce rayon, alors le temps de trajet entre le domicile de l'employé et le chantier n'est pas considéré comme du temps de travail.</p> <p>Cette règle s'applique uniquement aux trajets directs entre le domicile de l'employé et les chantiers.</p> <p>Les trajets entre le siège de l'entreprise et les chantiers sont intégralement considérés comme du temps de travail rémunéré, conformément à l'article 27.2.</p> <p>La règle du rayon ne s'applique qu'aux entreprises membres d'EIT.swiss et doit être intégrée au règlement d'entreprise.</p> <p>Voir à ce sujet le guide d'interprétation "Application des articles 27.4 et 33.1 de la CCT"</p>
Enregistrement du temps de travail	10.1.1, 20.6	Que faut-il enregistrer ?	<p>L'art. 46 LTr (loi sur le travail) et l'art. 73 OLT 1 (ordonnance 1 relative à la loi sur le travail) obligent l'employeur à enregistrer de manière détaillée le temps de travail .</p> <p>L'ordonnance est en vigueur depuis le 1^{er} août 2000. Doivent être enregistrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée du travail effectuée (journalière et hebdomadaire) - les jours de repos hebdomadaires ou compensatoires accordés - Pauses - Absences - Heures anticipées - Heures supplémentaires - Travail supplémentaire



			<ul style="list-style-type: none"> - Suppléments - Vacances - Maladie - Accident - Absences non rémunérées - Heures de formation rémunérées <p>Les horaires de travail standard ne sont autorisés que s'ils peuvent être adaptés individuellement (par exemple en cas de changement d'équipe).</p> <p>La loi ne prescrit pas la méthode à utiliser—Excel, les logiciels ou les rapports manuels sont autorisés, l'important étant que les informations soient complètes et compréhensibles.</p>
		<p>Que faut-il enregistrer en détail ?</p>	<p>L'employeur doit donc enregistrer au minimum les temps de travail suivants dans l'entreprise :</p> <p>Temps de travail quotidien</p> <ul style="list-style-type: none"> – Enregistré par heure – Attribué à une date – Travail effectué la nuit, le dimanche, les jours fériés et le service de piquet ; visibilité des suppléments – Toutes les absences possibles (payées/non payées), y compris la compensation, doivent être visibles – Les jours fériés sont indiqués <p>Temps de travail hebdomadaire</p> <ul style="list-style-type: none"> – Le cas échéant : classification des heures supplémentaires A (compteur d'heures supplémentaires A) et heures supplémentaires B (compteur d'heures supplémentaires B) visible ? – Dépassement des 50 heures visible – Nombre de samedis/dimanches travaillés visible <p>Temps de travail mensuel</p> <ul style="list-style-type: none"> – Informations sur l'état visé/réel (y compris les soldes des compteurs d'heures supplémentaires A et B, le cas échéant, et les heures anticipées) <p>Temps de travail annuel</p>



			<p>– Heures brutes effectivement travaillées</p> <p>Possibilité de reporter le solde positif dans le nouveau système de contrôle de la nouvelle année est garantie</p> <p>Modèle de saisie du temps</p>
Remboursement des frais	33.1	Comment calcule-t-on la distance parcourue ?	Le calcul des 15 minutes se réfère au temps de trajet effectif en voiture. Il est préférable d'utiliser Google Maps : https://www.google.ch/maps/
Garde d'enfants malades	32.1	Dans quelles conditions dois-je accorder un congé à un employé pour s'occuper d'enfants malades ?	<p>Vous devez accorder à vos employés jusqu'à trois jours de congé par cas de maladie pour s'occuper de leurs enfants malades. L'employé doit vous présenter un certificat médical. Il suffit que l'employé absent présente un certificat médical de l'enfant. Ce certificat doit confirmer la maladie de l'enfant.</p> <p>Par enfants, on entend les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans (jusqu'au 16e anniversaire).</p>
		Que se passe-t-il si la/le partenaire ne travaille pas ?	Dans ce cas, vous n'êtes pas tenu de rémunérer cette absence.
		Que se passe-t-il si la/le partenaire travaille le jour où l'enfant est malade, mais ne travaille pas ce jour-là ?	Dans ce cas également, vous n'êtes pas tenu de payer cette absence.
		Que se passe-t-il si la/le partenaire travaille également le jour où l'enfant est malade ?	Si la/le partenaire ne bénéficie pas d'une absence rémunérée de la part de son employeur, vous avez droit à une indemnité. Toutefois, seul l'un des parents peut être indemnisé ; une double indemnité est exclue.
		Que se passe-t-il si la mère et l'enfant sont tous deux malades ?	Dans ce cas, vous êtes tenu de payer l'absence.
		Combien de jours sont indemnisés si la naissance d'un enfant ou un décès survient un dimanche, un jour férié ou un jour de congé ?	Dans ce cas, seuls deux jours ouvrables sont indemnisés, et non trois. Le dimanche, jour chômé, n'est pas indemnisé car il ne compte pas comme jour ouvrable
Salaires de base	16.3	Comment le salaire horaire est-il calculé à partir du salaire mensuel ?	<p>Conformément à l'art. 16.3 CCT, le salaire horaire de base est calculé en divisant le salaire mensuel par 174 heures. Cette valeur est basée sur une durée annuelle brute du travail de 2 080 heures.</p> <p>S'y ajoutent proportionnellement :</p> <p>– supplément pour congés et jours fériés + e part du 13^e salaire</p>



			(→ voir également le contrat de travail type à l'annexe 6 CCT)
Jours fériés	30	Combien et quels jours fériés dois-je rémunérer ?	<p>9 jours fériés fédéraux ou cantonaux par année civile doivent être rémunérés s'ils tombent sur un jour ouvrable. Les jours fériés applicables sont ceux prévus par la législation en vigueur au siège de l'entreprise. En l'absence de réglementation cantonale, les jours fériés sont ceux prévus à l'art. 30.2 CCT.</p> <p>Les jours fériés locaux peuvent être fixés par les CP régionales. Les jours fériés supplémentaires au-delà des 9 jours ne sont pas soumis à rémunération.</p>
Dispositions relatives à la résiliation sans préavis	47	Quand puis-je résilier sans préavis ?	<p>Un licenciement sans préavis n'est possible qu'en cas de fautes particulièrement graves de la part du salarié (par exemple, vol, abus de confiance grave). En cas d'infractions mineures, un avertissement (de préférence par écrit) est nécessaire dans un premier temps. Ce n'est qu'en cas de récidive qu'un licenciement sans préavis peut être envisagé.</p> <p>Il peut être prononcé à tout moment, même</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant la période d'essai - en cas de maladie - pendant la grossesse - pendant le service militaire. S'il existe un motif grave, le licenciement sans préavis doit être prononcé immédiatement (« immédiatement ») (TF 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.
		Quels sont les motifs justifiant un licenciement sans préavis (sans avertissement préalable) ?	<p>Les motifs d'un licenciement avec effet immédiat peuvent notamment être les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actes punissables au détriment de l'employeur (abus de confiance, vol, débauchage de collaborateurs ou de clients, voies de fait, insultes graves ou menaces à l'encontre de l'employeur ou du supérieur hiérarchique, falsification de notes de frais, de rapports de travail, de certificats médicaux, etc.) - Harcèlement sexuel - Atteinte à la réputation de l'entreprise - Prestation de travail en faveur d'un tiers pendant une prétendue incapacité de



			<p>travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande ou acceptation de pots-de-vin - Violation du devoir de loyauté - Mauvaise exécution intentionnelle (sciemment et volontairement) du travail - Concurrence - Divulgateion de secrets commerciaux - Travail au noir - Concurrence à l'employeur - Refus répété et intentionnel d'effectuer le travail attribué - Refus d'effectuer des heures supplémentaires raisonnables - Absences répétées et non justifiées - Prise de congés sans accord préalable avec le supérieur hiérarchique - Refus de présenter un certificat médical en cas de maladie - Non-respect des consignes de sécurité et des instructions importantes - Fausses informations sur la formation lors de la candidature - Participation à une grève illégale
		Quelles sont les raisons qui justifient un avertissement préalable (de préférence par écrit) ?	<ul style="list-style-type: none"> - Enregistrement incorrect des heures de travail - Remise tardive des rapports de travail - Prestations insuffisantes - Absence unique non justifiée
		Que se passe-t-il en cas de licenciement immédiat injustifié ?	Si vous licenciez sans préavis de manière injustifiée, vous risquez de devoir payer le salaire jusqu'à la fin normale du contrat de travail, ainsi qu'une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire.
Temps de travail annuel brut	20.1	La durée annuelle brute du travail est-elle de 2 088 heures dans une année bissextile ?	<p>La durée annuelle brute du travail est recalculée chaque année.</p> <p>La durée hebdomadaire moyenne du travail à se calcule comme suit :</p> <p>Jours par an / 7 jours = nombre de semaines dans l'année concernée</p> <p>Nombre de semaines dans l'année concernée x 40 heures par semaine = nombre d'heures par an. Ce nombre est fixé l'année précédente par la CP.</p>
Jour de carence	37.7	Dois-je payer le salaire le premier jour de la maladie ?	Non. Aucun salaire n'est dû pour ce jour-là.



		Le jour de carence s'applique-t-il également en cas de certificat médical ?	Le jour de carence s'applique également en cas de certificat médical. Aucun salaire n'est versé pour ce jour-là.
		Si la date d'incapacité de travail pour cause de maladie commence un samedi, un dimanche ou un jour férié, quand dois-je payer le salaire ?	Le jour de carence s'applique également le samedi, le dimanche ou un jour férié. Le salaire doit être versé le premier jour ouvrable suivant (par exemple le lundi).
Résiliation	43-49	Quel est le délai de préavis à respecter ?	Les délais de préavis suivants s'appliquent : <ul style="list-style-type: none"> - Au cours de la 1^{ère} année de service du collaborateur : 1 mois. - De la 2^e à la 9^e année de service du collaborateur : 2 mois. - À partir de la 10^e année de service : 3 mois, toujours à la fin d'un mois.
		Combien de temps dois-je attendre avant de résilier le contrat d'un collaborateur malade ou victime d'un accident ?	Les délais suivants s'appliquent : <ul style="list-style-type: none"> - Au cours de la première année de service du salarié : 30 jours. - À partir de la 2^e année de service du salarié jusqu'à la 5^e année incluse : 90 jours. - À partir de la 6^e année de service : 180 jours. - À partir de la 10^e année de service, pendant la perception de prestations de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie ou de la SUVA (mais au maximum 720 jours), pour autant que l'incapacité de travail soit totale. <p>Ces délais sont calculés en jours civils et non en jours ouvrables.</p>
		De combien le délai de préavis est-il prolongé si un collaborateur tombe malade ou a un accident après avoir été licencié ?	Le délai de préavis est prolongé de la durée de la maladie ou de la durée de l'empêchement de travailler dû à l'accident. Mais au maximum : <ul style="list-style-type: none"> - Au cours de la 1^{ère} année de service du collaborateur : 30 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois concerné). - À partir de la 2^e année de service du salarié jusqu'à la 5^e année incluse : 90 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois concerné). - À partir de la 6^e année de service : 180 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois concerné). - À partir de la 10^e année de service pendant la perception de prestations de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie ou de la SUVA (mais au maximum 720 jours), pour autant que l'incapacité de travail soit totale. <p>Ces délais sont calculés en jours civils et non en jours ouvrables.</p>
		Le salarié est malade, victime d'un accident	Oui, le salarié peut démissionner dans ces situations.



		ou effectue son service militaire : peut-il démissionner ?	
		Le travailleur doit-il se voir accorder du temps pour passer des entretiens d'embauche après son licenciement ? Si oui, ce temps est-il rémunéré ?	Oui, le salarié a le droit de se présenter à d'éventuels nouveaux employeurs. Ce temps est rémunéré à raison d'une demi-journée par semaine (pour les candidatures, les entretiens d'embauche, les évaluations), quelle que soit la partie qui a prononcé la résiliation. Le salarié a le droit de se présenter à différents employeurs.
Licenciement en cas de travail au noir	14.3.2	Puis-je résilier sans préavis un contrat de travail dans le cadre d'un travail au noir ?	Oui, cela est autorisé, même sans avertissement préalable (voir également résiliation sans préavis, art. 47).
		Quand n'y a-t-il pas de travail au noir ?	Il n'y a pas de travail au noir lorsque des employés à temps partiel ont deux employeurs. Il n'y a pas non plus de travail au noir lorsqu'un employé à temps partiel exerce en outre une activité indépendante. Il n'y a pas non plus de travail au noir lorsqu'une personne effectue des installations électriques dans sa propre maison pendant son temps libre.
Licenciement pendant la période d'essai	44	Quel est le délai de préavis pendant la période d'essai ?	Le délai de préavis est de 7 jours. Les jours chômés doivent être pris en compte. La résiliation doit parvenir au plus tard le dernier jour de la période d'essai à la personne licenciée pendant la période d'essai. Le délai de préavis ne peut expirer qu'après la fin de la période d'essai. Ce n'est pas le cachet de la poste qui fait foi, mais la date de prise de connaissance. Le délai de préavis de 7 jours peut être raccourci ou prolongé par contrat.
		Puis-je résilier le contrat si le salarié tombe malade ou a un accident pendant la période d'essai ?	Oui, la protection contre le licenciement ne s'applique qu'après l'expiration de la période d'essai. Le délai de préavis n'est pas interrompu si une telle incapacité de travail survient pendant le délai de préavis.
Réduction des congés	29.6 - 29.7	Quand puis-je réduire les congés ?	Si le salarié est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total au cours d'une année civile, les congés peuvent être réduits à partir du troisième mois complet d'empêchement et pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement. Les absences peuvent être cumulées au cours d'une année civile jusqu'à ce que le mois complet soit atteint. Les raisons de l'empêchement de travailler n'ont aucune importance. Les cours de répétition militaire et les grossesses ne peuvent toutefois pas être pris en compte. Les



			absences pour l'école de recrues ou le service de promotion peuvent être prises en compte.
	29,6	De combien puis-je réduire les vacances ?	<p>Les vacances peuvent être réduites de 1/12 pour le 3^e mois complet d'empêchement de travailler et pour chaque mois complet supplémentaire.</p> <p>Exemple de calcul :</p> <p>Absence : 13.01.2025 – 16.05.2025 = environ 4 mois et 4 jours</p> <p>Droit aux vacances : 25 jours (pour toute l'année)</p> <p>Réduction des vacances : pour chaque mois complet d'absence à partir du deuxième mois complet, 2/12 peuvent être réduits → soit 2/12 de 25 jours</p> <p>► Réduction : $2/12 \times 25 = 4,17$ jours</p>
Réduction du 13 ^e mois de salaire	18,4	Quand puis-je réduire le 13 ^e mois de salaire ?	<p>Si le collaborateur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total au cours d'une année civile, le 13^e mois de salaire peut être réduit pour chaque mois complet d'empêchement supplémentaire.</p> <p>Les raisons de l'empêchement de travailler n'ont en principe aucune importance. Tous les types de service militaire peuvent être pris en compte, à l'exception des cours de répétition militaires. Ceux-ci ne sont pas considérés comme une interruption.</p> <p>Le 13^e mois de salaire peut être réduit de 1/12 pour le 3^e mois complet d'empêchement de travailler et pour chaque mois complet supplémentaire.</p> <p>(Comparaison avec le calcul de la réduction des vacances)</p>
Maintien du salaire pendant la période d'essai	36	Dois-je payer le salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie pendant la période d'essai ?	<p>Il n'y a pas d'obligation de maintien du salaire pendant la période d'essai.</p> <p>Si le salarié tombe malade au cours des trois premiers mois (période d'essai), il n'y a pas d'obligation de maintien du salaire.</p> <p>Dans ce cas, l'obligation de maintien du salaire commence le 1^{er} jour du quatrième mois suivant la date d'entrée en fonction. Le délai de carence de trois mois s'applique également si le salarié est en vacances.</p>
Maintien du salaire pour les	36	Combien dois-je payer à un employé lorsqu'il est malade ? Y a-t-il une	Après le jour de carence, vous devez verser 80 % du salaire à un employé. Pour les



salariés rémunérés à l'heure		différence avec le salaire horaire ?	salaires horaires, il faut se baser sur le salaire mensuel moyen de l'année précédant la maladie. Si l'employé n'est pas encore dans l'entreprise depuis aussi longtemps, il faut calculer le salaire mensuel moyen depuis son entrée en fonction. Le jour de carence (art. 37.7) s'applique également aux employés rémunérés à l'heure.
Maintien du salaire en cas d'accident	39	Combien et pendant combien de temps dois-je payer le salaire d'un employé victime d'un accident ?	Vous devez verser au salarié 80 % de son salaire le jour de l'accident et les 2 jours suivants (3 jours). À partir du 4 ^e jour, l'employeur est dispensé du paiement du salaire ou est indemnisé par la SUVA. Le calcul des 80 % pour un employé rémunéré à l'heure s'effectue de la même manière qu'en cas de maladie.
Formation personnelle	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 ouvrables payés par an pour leur formation professionnelle (par exemple, cours sur les plates-formes élévatrices). Il s'agit ici de formations reconnues ou organisées de manière paritaire. L'entrepreneur doit s'entendre avec l'employé sur le financement d'une autre formation professionnelle. En cas de désaccord, la CP tranche.
Service de piquet	15.2	Dans quelles conditions puis-je obliger mes collaborateurs à assurer un service de piquet et à quoi dois-je veiller dans le règlement interne de l'entreprise ?	Dans le cadre du service de piquet, votre collaborateur se tient à disposition, en plus de son travail normal, pour d'éventuelles interventions, telles que le dépannage, l'assistance dans des situations d'urgence, des rondes de contrôle ou d'autres événements exceptionnels similaires. Vos collaborateurs doivent être disponibles à tout moment lorsqu'ils sont de service. Il existe un nombre maximal de services de piquet par mois. Vos collaborateurs ne peuvent être de piquet ou effectuer des interventions de piquet que sept jours au maximum sur une période de quatre semaines. Le nombre d'interventions possibles pendant ces jours n'est pas limité. Après la fin du dernier service de piquet (avec ou sans intervention), deux semaines sans service de piquet doivent suivre. Si aucune intervention n'a lieu pendant la durée du service de piquet (disponibilité), il n'y a pas d'obligation légale d'indemnisation. Toutefois, les principes suivants s'appliquent généralement : <ul style="list-style-type: none"> - La CCT ne contient aucune disposition relative à l'organisation et à l'indemnisation du service de piquet. Dans la pratique, environ 100 à 400 francs suisses sont versés par semaine. - Si le service de piquet doit être assuré la nuit, le dimanche ou les jours fériés, une



			<p>autorisation doit être obtenue.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si des employés sont appelés à effectuer un service de piquet la nuit ou le dimanche, ils ont droit au salaire et à la majoration de temps prévus. - La planification des interventions du service de piquet s'étend sur une période de quatre semaines. Pendant cette période, le travailleur ne peut être appelé au service de piquet que pendant sept jours au maximum (consécutifs ou non). <p>Vous trouverez également des informations sur le service de piquet dans la fiche d'information de la SECO.</p>
Stage		Puis-je embaucher quelqu'un pour un stage et comment cela fonctionne-t-il ?	Oui, il est possible d'engager un stagiaire en concluant un contrat de stage. Toutefois, si le stagiaire est âgé de plus de 20 ans, le salaire minimum prévu par notre convention collective de travail (CCT) doit être respecté. Dans ce cas, le stagiaire est considéré comme un travailleur sans qualification professionnelle dans la branche de l'électricité et a droit au salaire minimum prévu à l'annexe 5c de la CCT. Si l'employeur n'est pas en mesure de verser le salaire minimum, il doit déposer une demande de dérogation conformément à l'art. 17.5 de la CCT (salaires minimaux / adaptations salariales - CPN électro).
Période d'essai		Quelle est la durée de la période d'essai ?	Le premier mois d'un contrat de travail est considéré comme une période d'essai. La période d'essai peut être prolongée jusqu'à trois mois au maximum dans le contrat de travail.
		La période d'essai est-elle prolongée si le travailleur est empêché de travailler ?	<p>En cas de réduction effective de la durée du temps d'essai, une prolongation correspondante n'est accordée que dans trois cas :</p> <p>Maladie Accident Accomplissement d'une obligation légale non volontaire (par exemple, service militaire).</p> <p>Les vacances, les congés sans solde ou la grossesse n'entraînent pas automatiquement une prolongation de la période d'essai. Dans ces cas, le contrat de travail peut toutefois prévoir une prolongation de la période d'essai correspondant au nombre de jours de travail perdus en raison de l'empêchement.</p>
Protection du salarié	13.2.2	Notre entreprise doit-elle disposer d'un	Les employeurs sont légalement tenus de protéger la santé et la sécurité de leurs



		concept de sécurité ?	employés (art. 328 CO, art. 6 LTr, art. 82 LAA). Le contournement de ces obligations, est illégal et peut être considéré comme une violation du droit impératif. Cela peut entraîner des sanctions. (voir reconnaissance SUVA)
Devoir de diligence, de loyauté et d'engagement	14.1 lit. c	Tout travail mal exécuté ou jugé non conforme aux prescriptions est corrigé par le travailleur à ses frais. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ? Comment définit-on « mal » ? Que signifie « à ses frais » ?	Le travailleur est tenu d'exécuter son travail avec diligence et d'utiliser les machines et autres appareils de manière appropriée. Cet article fixe une norme de diligence particulière en décrivant l'obligation de performance qualitative du travailleur. Le devoir de diligence est donc déterminant en premier lieu pour la responsabilité du travailleur. Cela signifie que tout travail jugé mauvais ou non conforme aux prescriptions doit être corrigé par le travailleur à ses frais. Les frais de matériel occasionnés sont à sa charge. La réparation doit être effectuée pendant les heures de travail normales. Cette règle doit être appliquée avec retenue et uniquement s'il est possible de constater qu'il s'agit d'une négligence grave ou d'un acte intentionnel. En cas de négligence légère, le salarié n'est pas tenu de réparer à ses frais le travail faisant l'objet d'une réclamation.
Délais de blocage		Quand le délai de préavis est-il prolongé ? Puis-je démissionner pendant une maladie ? Que se passe-t-il si le salarié est en incapacité de travail plusieurs fois de suite ?	Les délais de préavis sont régis par le CO (art. 335 ss) et votre contrat de travail. Le délai de préavis est prolongé si l'employeur résilie le contrat et que le salarié est en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant le délai de préavis. Dans ce cas, il existe des délais de blocage : <ul style="list-style-type: none"> • Au cours de la première année de service, 30 jours maximum • De la 2^e à la 5^e année de service : 90 jours maximum • À partir de la 6^e année de service, 180 jours au maximum Dès que le salarié est à nouveau apte au travail, le délai de préavis reprend. En cas de nouvelle incapacité de travail pendant le délai de préavis, un nouveau délai de blocage commence, mais pas en cas de rechute ou de séquelles de la même maladie ou du même accident. Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas licencier le salarié si celui-ci est dans l'incapacité de travailler sans faute de sa part, que ce soit pour cause de maladie ou d'accident. Tout licenciement pendant le délai de suspension est nul et non avenu. Si le salarié est à nouveau en incapacité de travail pour la même maladie ou le même accident, le délai de préavis est à nouveau interrompu, mais la période de suspension maximale ne peut être dépassée. Une nouvelle période de suspension commence



			lorsque le salarié est en incapacité de travail en raison d'un autre événement (par exemple, une autre maladie).
Spida	41.2		<p>41.1 Base légale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 64, al. 1, LAVS (loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants) : Les employeurs doivent s'affilier à une caisse de compensation. - Art. 117 RAVS (règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants) : Les associations peuvent conclure pour leurs membres une convention d'affiliation avec une caisse déterminée (p. ex. Spida). <p>Les associations telles qu'EIT.swiss peuvent stipuler dans leurs règlements que leurs membres doivent effectuer leurs décomptes auprès d'une caisse déterminée (ici : Spida). Cela est admissible tant qu'il n'existe pas d'interdiction légale d'affiliation.</p> <p>Art. 41.2 – Caisse d'allocations familiales (FAK Spida) Base légale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 11, al. 1, LAFam : Les employeurs doivent s'affilier à une caisse d'allocations familiales. - Art. 14 LAFam : Le choix de la caisse de compensation est en principe libre, mais les associations peuvent émettre des recommandations ou édicter des règles. <p>Ici aussi, l'association peut définir une solution standard dans son règlement (« en règle générale »), mais les employeurs peuvent choisir une autre caisse d'allocations familiales dans certains cas.</p>
Salariés partiellement assujettis	3.4.2	Les contrats d'apprentissage existants sont-ils concernés par cette disposition, ou seulement les 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.



Heures supplémentaires	21.4 Valable jusqu'au 31/12/202 5 (Feuille)	Puis-je, par accord, accorder au salarié les heures supplémentaires effectuées au-delà de 45 heures par semaine sous forme de temps libre ?	En principe, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 45 heures par semaine doivent être rémunérées avec une majoration de 25 % à la fin du mois suivant. Une compensation sous forme de temps libre de même durée n'est possible que si le salarié le souhaite expressément et que vous avez conclu un accord écrit avec lui. La majoration de 25 % par heure doit être versée au salarié à la fin du mois, même en cas de compensation sous forme de temps libre de même durée.
Report et paiement des heures supplémentaires sur l'année civile suivante	21.3	Dois-je également payer la majoration pour les heures supplémentaires si le salarié souhaite les compenser par du temps libre ?	Non. Si aucun accord n'est trouvé avec le salarié concernant la compensation ou le paiement, l'employeur ou le salarié décide de 50 % des heures supplémentaires à compenser (compensation/date ou paiement ou une combinaison des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée par écrit. Si, au 31 décembre, les heures supplémentaires dépassent 100 heures, l'excédent doit être payé en janvier de l'année suivante avec une majoration de 25 %.
Heures supplémentaires/travail supplémentaire et majorations	21-22.3 (Feuille)	Dois-je payer, en plus des suppléments pour le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés, un supplément éventuel de 25 % pour les heures supplémentaires/le travail supplémentaire ?	Non. Seuls les suppléments pour le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés sont dus. Aucun supplément salarial de 25 % n'est dû pour les heures supplémentaires / le travail supplémentaire éventuels. (cf. tableau des heures supplémentaires)
Frais d'exécution et contribution à la formation	11	La contribution aux frais d'exécution et à la formation est-elle due pendant l'école de recrues et le service long ? Y a-t-il d'autres exceptions ?	Non. La contribution aux frais d'exécution et à la formation n'est pas due pendant l'école de recrues et le service en tant que militaire en service long. Si l'école de recrues dure par exemple du 13 janvier 2020 au 15 mai 2020, aucune contribution aux frais d'exécution et à la formation n'est due de janvier à mai 2020 inclus. Il n'y a pas d'exception à l'obligation de payer la contribution aux frais d'exécution et à la formation, par exemple en cas de maladie, d'accident, d'absences non payées, etc. Les apprentis ne sont pas tenus de payer les frais d'exécution et la contribution à la formation. Les frais d'exécution et la contribution à la formation et au perfectionnement sont



			également dus pour les mois entamés et les employés à temps partiel.
Heures anticipées	26	Comment traiter les heures anticipées (par exemple pour les ponts après l'Ascension ou entre Noël et Nouvel An) ?	Les heures anticipées ne sont pas considérées comme du travail supplémentaire (art. 26.3). Les heures anticipées et les jours de compensation correspondants sont fixés par écrit par l'employeur au début de l'année.
		Un collaborateur est dans l'incapacité de travailler pendant la période de Noël et du Nouvel An pour cause de maladie ou d'accident. Dois-je lui accorder le temps de travail anticipé ?	Si, à titre exceptionnel, le temps anticipé ne peut être pris, il peut être compensé ultérieurement ou payé sans supplément.
Suppléments pour le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés	25	Comment faut-il accorder les suppléments de salaire pour le travail effectué le samedi, le dimanche, les jours fériés et la nuit ?	Les suppléments doivent être payés en salaire. Ils ne peuvent pas être compensés par du temps libre.