

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication

du 30 octobre 2014

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, conclue le 25 octobre 2013, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'extension s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons Valais et Genève.

<sup>2</sup> Les clauses étendues s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises, qui

- a. posent des installations électriques et/ou techniques de télécommunication/de communication, et/ou
- b. se livrent à d'autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques<sup>2</sup> ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension<sup>3</sup>, et/ou
- c. exercent les activités suivantes, liées aux installations électriques:
  - montages de supports de câbles;
  - travaux de gainage;
  - conduites pneumatiques et hydrauliques dans le domaine MCR;
  - installations de TED, IT et fibres de verre;

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>2</sup> Loi fédérale du 24 juin 1902 concernant les installations électriques à faible et à fort courant (LIE; RS 734.0)

<sup>3</sup> Ordonnance du 7 novembre 2001 sur les installations électriques à basse tension (OIBT; RS 734.27)

- partie électrique d'installations de photovoltaïque jusqu'au point d'injection à basse tension.

Sont exceptés:

- a. les membres de la famille de l'employeur en vertu de l'art. 4, al. 1, de la loi sur le travail<sup>4</sup>;
- b. les cadres, dans la mesure où ils ont du personnel sous leurs ordres;
- c. les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, calcul des salaires, comptabilité, service du personnel, ou 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;
- e. les apprentis.

<sup>3</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1, de la loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>5</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>6</sup> 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**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 19). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents exigés dans certains cas par le SECO. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit 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. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### **Art. 4**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 8 de la convention de travail.

<sup>4</sup> RS 822.11

<sup>5</sup> RS 823.20

<sup>6</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 5**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2014 et a effet jusqu'au 30 juin 2019.

30 octobre 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail pour de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication**

conclue le 25 octobre 2013

entre  
l'Union Suisse des Installateurs-Électriciens (USIE),  
*d'une part*

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

---

### **Clauses étendues**

#### **Art. 9** Divergences d'opinions/procédure de conciliation

9.5 Si des divergences d'opinions ou des litiges collectifs surviennent dans une entreprise, l'affaire est à soumettre, en vue d'une conciliation, à la commission paritaire compétente. Si un accord échoue, l'affaire peut être portée, au plus tard dans les 30 jours suivant le constat de l'échec, devant la Commission paritaire nationale. ...

#### **Art. 10** Commission paritaire nationale de la branche de l'installation électrique et de télécommunication (CPN)

10.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une «Commission paritaire nationale de la branche de l'installation électrique et de télécommunication» (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss. CCS dont le siège se trouve à Berne.

10.4 Attributions de la CPN:

- a) ...
- b) l'exécution de la présente CCT et de la déclaration de force obligatoire (DFO);
- c) sur demande, la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
- d) ...
- e) l'encouragement de la formation professionnelle continue;

- f) la prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT et de la DFO; la CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
  - g) ...
  - h) la désignation des organes d'encaissement pour les contributions ... aux frais d'exécution et à la formation continue;
  - i) l'appréciation ... dans les cas de divergences d'opinions et de litiges ... au sein des entreprises concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT ...;
  - k) la fixation et l'encaissement, par le comité directeur de la CPN, des frais de contrôle et de procédure, ... et des peines conventionnelles auprès des entreprises suisses;
  - l) l'appréciation, par le comité directeur de la CPN, de l'assujettissement d'un employeur à la CCT/DFO;
  - m) ...
  - n) ...
  - o) ...
- 10.5 La CPN est autorisée, en cas de soupçons justifiés, de procéder à des contrôles du respect de la CCT et de la DFO auprès des employeurs ou de les faire exécuter par des tiers.

#### **Art. 11** Commissions paritaires (CP)

- 11.2 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:
- a) ...
  - b) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution et à la formation continue, selon les directives de la CPN;
  - c) sur demande, la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur selon les directives de la CPN, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
  - d) ...
  - e) ...
  - f) appliquer et exécuter les contrôles pour les entreprises détachant des travailleurs en Suisse, conformément à la directive du seco, respectivement à la convention sur les prestations conclue avec la CPN;
  - g) appliquer et exécuter les contrôles sur les chantiers, conformément aux instructions de la CPN;
  - h) demander au comité directeur de la CPN d'appliquer et d'exécuter les contrôles de la comptabilité salariale auprès des entreprises suisses;
  - i) s'informer au sujet de l'assujettissement d'un employeur à la DFO, respectivement à la CCT;
  - j) promouvoir la formation professionnelle continue;
  - k) mettre en œuvre les mesures dans le domaine de la sécurité au travail.

- 11.3 Il peut en outre être fait appel à la CP pour régler les litiges découlant de contrats individuels de travail. Ces demandes de règlement sont à soumettre, par écrit et dûment motivées, au président ou au secrétariat de la CP.

**Art. 13** Violations de la CCT: respect de la convention, violations de la convention et peines conventionnelles

- a) Respect de la convention, violations de la convention et peines conventionnelles
- 13.1 Sur demande motivée, des contrôles portant sur le respect des dispositions de la CCT sont effectués auprès des employeurs par l'organe de contrôle ... , déterminé par la CPN, respectivement par la CP, l'art. 10.4, let. b, f et k CCT, ainsi que l'art. 11.2, let. f et h CCT devant être pris en considération. Les employeurs qui vont être contrôlés doivent présenter à première réquisition et dans les 30 jours toutes les pièces requises et déterminantes pour exécuter le contrôle, ainsi que tout autre document utile dans leur intégralité. Cela comprend notamment les dossiers du personnel, y compris la classification dans la catégorie salariale, les contrats de travail, les décomptes de salaires, les rapports sur le temps de travail, les décomptes concernant le temps de travail et les vacances, etc. Si l'entreprise ne procède pas à la saisie du temps de travail, il s'agit d'une violation de la CCT, sanctionnée selon l'art. 13.5 CCT.
- 13.2 Les entreprises doivent conserver les documents mentionnés à l'art. 13.1 CCT au minimum pendant cinq ans, conformément à la loi. Dès que la tenue d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise, aucun paiement rétroactif de quelque sorte ne peut être fait en faveur des travailleurs.
- 13.3 Les associations contractantes sont autorisées, par les employeurs et les travailleurs concernés, à déposer une action en exécution pour les créances qui ressortent des contrôles, par le biais du comité directeur de la CPN, respectivement des CP, moyennant le respect des art. 10.4, let. k, CCT et 11.2 let. f, CCT.
- 13.4 Les paiements doivent être effectués dans les 15 jours dès la notification de la décision sur le compte postal de la CPN, respectivement des CP, pour autant qu'une autre relation bancaire n'ait pas été définie expressément.
- b) Violations par les employeurs
- 13.5 Les employeurs violant des dispositions de la CCT sont enjoins, par le comité directeur de la CPN, respectivement par la CP, à procéder aux paiements rétroactifs afférents, en tenant compte des art. 10.4, let. k CCT et 11.2, let. f et h CCT. Si un contrôle de la comptabilité salariale établit des violations de la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure ainsi qu'une peine conventionnelle seront infligés à l'entreprise, sur décision du comité directeur de la CPN, respectivement de la CP. Lors d'un premier manquement, l'entreprise devra payer au maximum 30 %, ... 10 % ... du montant des paiements rétroactifs aux travailleurs à titre de peine conventionnelle. En

cas de récidive, la peine conventionnelle peut être fixée à 60 % au maximum, ... à 30 % ... du montant des paiements rétroactifs.

- 13.7 Les frais imposés par le comité directeur de la CPN, respectivement la CP, conformément à l'art. 13.5 CCT, doivent être versés dans le fonds de la CPN, respectivement la CP, dans les 15 jours dès la notification de la décision. Les peines conventionnelles sont créditées au fonds de la CPN.

c) Violations par les travailleurs

- 13.8 Les travailleurs qui violent la Convention collective de travail peuvent être condamnés à verser une peine conventionnelle.
- 13.9 Le comité directeur de la CPN, respectivement la CP, sont autorisés à faire valoir les peines conventionnelles. Celles-ci doivent être versées, après leur encaissement par l'organe de contrôle, au fonds de la CPN, respectivement de la CP. Elles doivent être utilisées pour l'exécution et l'application de la CCT.
- 13.10 La peine conventionnelle ainsi que les frais de procédure imposés doivent être acquittés dans les 30 jours dès la notification de la décision. ...

**Art. 14** Communication interne dans les entreprises/conventions

14.3 Conventions d'entreprises

Les entreprises comportant des représentations de travailleurs élues en vertu de la loi sur la participation peuvent négocier des solutions spécifiques aux entreprises dans les domaines suivants:

- a) ...
- b) règlement des indemnités (art. 41 et 42 CCT);
- c) ...

Ces solutions négociées à l'échelon des entreprises doivent cependant être au moins équivalentes à la CCT.

Les dispositions de la CCT sont appliquées lorsque l'entreprise et la représentation des travailleurs n'aboutissent pas à un accord.

**Contribution aux frais d'exécution et à la formation continue**

**Art. 19** Contribution aux frais d'exécution et à la formation continue

- 19.1 Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et à la formation continue.
- 19.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et à la formation continue de 21 francs par mois .... La déduction a lieu chaque mois, directement du salaire du travailleur, et doit apparaître clairement sur le décompte de salaire.

- 19.3 Tous les employeurs versent une contribution aux frais d'exécution et à la formation continue de 21 francs par mois et par travailleur.
- 19.7 La contribution aux frais d'exécution et à la formation continue est prélevée pour couvrir les frais relatifs à l'exécution de la CCT ainsi que pour la promotion de la formation professionnelle continue et de la sécurité du travail.
- 19.11 Les employés à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40 % n'acquittent pas la contribution aux frais d'exécution et à la formation continue.

## **Droits et obligations, formation continue**

### **Art. 20** Droits et obligations de l'employeur

- 20.1 Collaboration avec le travailleur
  - a) ...
  - b) L'employeur formule des instructions claires et tient compte de la position du travailleur dans la profession et dans l'entreprise.
  - c) L'employeur transmet au travailleur toutes les informations dont celui-ci a besoin pour l'exécution de ses tâches. ...
- 20.2 Protection de la santé et prévention des accidents
  - a) 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.
  - b) L'employeur organise le déroulement des travaux de manière à prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.
  - c) Employeurs et travailleurs coopèrent en matière de protection de la santé et de prévention des accidents ...
  - d) ...
- 20.3 Fourniture du matériel, des outils, des instruments et des documents
  - a) L'employeur met à la disposition du travailleur le matériel nécessaire, l'outillage approprié et les instruments ainsi que les documents nécessaires en temps utile et en bon état. L'outillage et les instruments sont à consigner dans un inventaire signé par les deux parties.
  - b) L'employeur donne ... au travailleur la possibilité de tenir en ordre l'outillage et le poste de travail pendant les horaires de travail normaux.
- 20.5 Travail clandestin
  - a) L'employeur veille à ce que le travailleur n'effectue pas de travail clandestin.
  - b) Il n'emploiera, ni ne favorisera aucun travailleur effectuant un travail clandestin, même si celui-ci n'est pas employé dans son entreprise.



**Art. 21** Droits et obligations du travailleur

21.1 Diligence, fidélité et application au travail

- a) Le travailleur exécute avec soin et application le travail qui lui est confié. Il sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.
- b) Chaque travailleur est tenu:
  - d'exécuter tous les travaux qui lui sont confiés avec application, professionnalisme et conformément aux prescriptions;
  - ...
  - de respecter l'horaire de travail convenu;
  - de se présenter au poste de travail à temps avant le début des travaux et de procéder à tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer son travail à l'heure; le changement de tenue et l'hygiène personnelle n'entrent pas dans le temps de travail;
  - de porter les survêtements mis à sa disposition par l'employeur pendant le temps de travail.
- c) Le travailleur s'engage à traiter de façon absolument confidentielle les informations portées à sa connaissance en vertu de l'art. 20.1 CCT.
- d) ...

21.2 Soins apportés au matériel, aux machines, aux outils, aux instruments et aux véhicules

- a) Le travailleur utilise et entretient les machines, outils, instruments et véhicules dans les règles de l'art. Il traite avec soin le matériel mis à sa disposition et en fait un usage économe.
- b) Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur.
- c) Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.

21.3 Protection de la santé et prévention des accidents

- a) Le travailleur soutient l'employeur en matière de protection de la santé 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.
- d) ...
- e) ...

21.4 Interdiction du travail clandestin

- a) Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel pour un tiers.
- b) ...

- 21.5 Obligation de restituer
- a) Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail et outils à l'employeur ...
- 21.6 Heures de travail supplémentaires/service de piquet
- a) ...
  - b) Pour le maintien du service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet.
- 21.7 Application des instructions
- a) Le travailleur suit selon les règles de la bonne foi les instructions de l'employeur ou du supérieur désigné par celui-ci concernant l'exécution du travail.
  - b) En particulier:
    - il établit avec soin et dans les délais les rapports de travail prescrits;
    - il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en relation dans l'exercice de sa profession; il s'abstiendra de tout acte susceptible de léser l'employeur ou de donner lieu à des réclamations;
    - il s'abstiendra de consommer boissons alcoolisées et substances dangereuses engendrant la dépendance pendant les horaires de travail;
    - il s'abstiendra, à la demande de l'employeur, de fumer à son poste de travail;
    - il préviendra sans délai l'employeur ou son remplaçant en cas d'empêchement de travailler;
    - il portera une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés;
    - il veillera à sa formation personnelle continue, en particulier aussi au plan professionnel ...
    - ...

**Art. 22** Formation personnelle continue

- 22.2 Le travailleur peut prétendre à 3 jours de travail payés par an pour sa formation professionnelle.
- 22.4 La CP ou la CPN informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.
- 22.5 Les travailleurs exerçant une fonction d'expert, participant à des commissions de formation professionnelle ou exerçant une fonction accessoire dans une CP locale, peuvent prétendre à une journée de formation payée supplémentaire.

## **Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée**

### **Art. 23** Temps de travail

23.2 Le temps de travail brut moyen par année est calculé selon la formule suivante:  $365$  (ou  $366$ ) jours /  $7$  jours = nombre de semaines dans l'année en question  $\times$   $40$  heures par semaine = heures annuelles.

Le temps de travail brut annuel effectif ... figure à l'appendice 8 CCT.

23.3 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.

23.4 Au 31 décembre, au maximum  $120$  heures de travail en plus, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période (année civile) sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 23.2 CCT.

Celles-ci doivent être compensées, dans les  $9$  mois, soit par un congé, soit par un supplément de salaire de  $25\%$ . L'employeur peut en décider librement après avoir entendu le travailleur. Si au 31 décembre, le solde horaire positif dépasse  $120$  heures, la différence sera compensée par un supplément de salaire de  $25\%$ .

23.6 L'employeur établit au moins tous les  $6$  mois, à la demande du travailleur tous les  $3$  mois, un état des heures travaillées (heures anticipées et heures d'appoint incluses).

### **Art. 24** Retards, interruption, trajet entre domicile et lieu de travail

a) Retard, interruption du travail, abandon prématuré du travail

24.1 Lorsque le travailleur se présente à son travail en retard, qu'il interrompt son travail sans raison ou qu'il le quitte prématurément, il est tenu de récupérer le temps non travaillé. L'employeur peut aussi effectuer une retenue correspondante sur son salaire ...

b) Interruption du travail quotidien

24.2 Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.

24.3 Le travail est interrompu pendant une demi-heure pour le repas de minuit, dans la mesure où le temps de travail quotidien total n'est pas supérieur à  $9$  heures. Si le temps de travail dépasse  $9$  heures par jour, la pause dure une heure. Cette interruption fait partie du temps de travail.

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

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

- a) Si le travail commence dans l'entreprise (atelier), est considéré comme temps de travail non pas le trajet entre domicile et lieu de travail, mais le trajet entre l'entreprise et le poste de travail.
- b) 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.
- c) ...

#### **Art. 25** Heures anticipées

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

25.1 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme heures d'appoint.

#### **Art. 27** Vacances

27.1 Jusqu'au 31.12.2016, la durée des vacances est la suivante:

de 21 ans à 35 ans révolus	23 jours ouvrables
de 36 ans à 55 ans révolus	25 jours ouvrables
de 56 ans à 65 ans révolus	30 jours ouvrables <sup>^</sup>

Dès le 01.01.2017, 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

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

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

27.4 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. Le travailleur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

27.5 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.

**Art. 28** Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances

a) Réduction des vacances

28.1 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 ne sont pas considérés comme une interruption.

28.2 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.

b) Répartition des jours de vacances et date des vacances

28.6 Une partie des vacances peut, d'un commun accord, être prise pendant les mois d'hiver.

28.7 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.

28.8 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.

c) salaire afférent aux vacances

28.11 Lorsque les rapports de service 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 les vacances prises en trop.

**Art. 29** Jours fériés

29.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables.

29.2 La fixation de ces 9 jours fériés est régie par les législations fédérale et cantonales.

29.5 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. Ils ne sont donc pas indemnisés.

**Art. 30** Indemnisation des jours fériés

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

- 30.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont payés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 30.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi chômés ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, civile ou dans la protection civile ou congé non rétribué.
- 30.4 La fin de la journée de travail est avancée d'une heure à la veille d'un jour férié prévu par la loi. Cette heure est payée par l'employeur aux travailleurs rémunérés à l'heure.

### **Art. 31** Retraite modulée

- 31.1 Pour préserver les travailleurs plus âgés d'un licenciement économique ou des sollicitations physiologiques, le travailleur et l'employeur sont libres de convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.
- 31.2 Il y a lieu, à cet égard, de tenir compte des conditions suivantes:
- Une retraite modulée est possible à partir de 58 ans.
  - La mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue 3 mois auparavant, par écrit, entre le travailleur et l'employeur.
  - Avec la retraite modulée, le travailleur peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être échelonnée ou élargie progressivement avec l'avancement de l'âge.
  - La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
  - Les primes à l'institution de prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail, dans la mesure où le travailleur est employé par l'entreprise depuis au moins 10 ans.
  - Il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN.

### **Art. 32** Indemnisation des absences

- 32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non ouvrables, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:
- en cas de mariage: 2 jours de travail
  - en cas d'accouchement de l'épouse/de la concubine: 1 jour de travail
  - en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant ou d'un des parents: 3 jours de travail
  - 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, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur: 3 jours de travail
  - autres cas: 1 jour de travail

- e) lors de la journée d'information pour l'école de recrues et de la libération du service: 1 jour de travail
  - f) pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum: 1 jour de travail
  - g) ...
  - ...
- 32.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée en fonction du salaire correspondant.

**Art. 33** Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'un mandat politique

- 33.1 Lorsque le travailleur souhaite exercer un mandat politique, il doit en informer son employeur au préalable.
- 33.2 En cas d'empêchement du travailleur en raison de l'accomplissement d'obligations légales autres que le service militaire, le service civil ou dans la protection civile ou pour l'exercice d'un mandat politique, il y a lieu de lui verser le plein salaire pendant 10 jours au plus par année civile. Si le mandat politique est assorti d'une indemnisation, l'employeur et le travailleur s'entendent sur une mise en compte éventuelle.
- 33.3 En cas d'absences dépassant 10 jours, le travailleur et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire.
- ...

## Salaires, suppléments

**Art. 34** Salaire au rendement

- 34.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du rendement.
- 34.2 Le salaire au rendement est fixé soit au mois, soit à l'heure.
- 34.3 Le salaire horaire correspondant au salaire mensuel résulte d'une division du salaire mensuel par 174 pour un temps de travail brut de 2086 heures par année.
- 34.5 Un décompte est établi en cas d'une résiliation du rapport de travail.
- 34.6 Si ce décompte 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.

- 34.7 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).

**Art. 35 Salaire minimum**

- 35.1 ... Les salaires minimaux ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.
- 35.3 Les salaires minimaux ... sont annoncés ... à l'appendice 8 ...
- 35.4 Les salaires minimaux suivants sont fixés:
- a) Monteur-électricien CFC avec certificat fédéral de capacité;
  - b) Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité;
  - c) Télématicien CFC avec certificat fédéral de capacité;
  - d) Collaborateur avec uniquement une formation professionnelle scolaire dans la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication;
  - e) Collaborateur sans formation professionnelle dans la branche.
- ...
- 35.5 Si un salaire minimal ... ne peut être payé pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur, une demande relative à la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur sera présentée à la CPN en vertu de l'art. 10.4, let. c, CCT ou à la CP en vertu de l'art. 11.2, let. c, CCT.

**Art. 36 Compensation des pertes de salaire**

- 36.1 Les prestations de perte de salaire (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures.

**Art. 37 Indemnité de fin d'année (13<sup>e</sup> mois de salaire)**

- 37.1 Le travailleur touche une indemnité de fin d'année de 100 % du salaire mensuel moyen.
- 37.2 L'indemnité de fin d'année est versée en décembre ou en cas de dissolution du rapport de travail selon l'art. 37.3 CCT. Les entreprises ont également la possibilité de verser l'indemnité de fin d'année en deux parts, c'est-à-dire au milieu et à la fin de l'année.
- 37.3 Lorsque le rapport de service n'a pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée prorata temporis et seuls les mois pleins sont pris en compte. Un droit prorata temporis n'est donné que si le rapport de service n'est pas dissolu pendant le temps d'essai.
- 37.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année civile, l'indemnité de



fin d'année peut être réduite d'un douzième pour chaque mois d'empêchement complet supplémentaire.

**Art. 39** Indemnités pour heures supplémentaires

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

39.3 Sont considérées comme heures supplémentaires normales les heures travaillées dans les limites des horaires de travail de jour et de soirée (06h00 à 23h00) et dépassant le temps de travail brut par année.

Les heures supplémentaires normales sont à compenser dans les 9 mois par des congés de même durée. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de 25 %. Le solde de temps est à équilibrer pour la fin de l'année selon les dispositions de l'art. 23.4 CCT.

Si la compensation est possible mais que le travailleur souhaite le paiement, c'est l'employeur qui décide, en fonction de la situation dans l'entreprise, de la compensation des heures supplémentaires par des congés ou de leur paiement sans supplément.

**Art. 40** Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés

40.1 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 %

40.2 Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées ... le samedi ... celles-ci doivent en principe être compensées avec un supplément en temps (selon l'art. 40.1 CCT) par un congé équivalent. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de salaire (selon l'art. 40.1 CCT).

**Art. 41** Indemnités pour travaux à l'extérieur

41.1 Indemnité pour travaux à l'extérieur

a) Avec un retour quotidien

Le travailleur a droit au remboursement des frais supplémentaires, pour ses repas à l'extérieur, à hauteur de 12 francs par jour, si:

- a) un retour à midi au lieu d'engagement / au siège de l'entreprise ou chez lui n'est pas possible, ou;
  - b) l'employeur demande au travailleur de rester pendant la pause de midi à un lieu de travail externe, ou;
  - c) un retour au lieu d'engagement/au siège de l'entreprise ou chez lui n'est pas possible, si le lieu de travail se situe en-dehors d'un rayon de 10 km du lieu d'engagement/du siège de l'entreprise ou de son domicile, ou si le trajet correspondant est supérieur à 15 km (aller simple).
- 41.5 Lors de travaux externes d'une durée prolongée à l'intérieur de nos frontières, le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.
- 41.6 Les travaux hors des frontières du pays sont convenus entre l'employeur et le travailleur.

#### **Art. 42** Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 42.1 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.
- 42.2 L'utilisation d'un motorcycle et d'un cyclomoteur privés donne droit à une indemnisation de 50 francs par mois.
- 42.3 Pour l'utilisation d'une bicyclette, l'indemnité est de 20 francs par mois.
- 42.4 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.
- 42.5 Le travailleur est tenu d'emmener dans son véhicule privé selon l'art. 42.1 CCT le nombre d'autres travailleurs correspondant aux places prévues sur le permis de circulation. Il est en outre tenu de transporter du matériel ou des outils dans le respect des dispositions de la loi sur la circulation routière.
- 42.6 Par le versement des indemnités selon les art. 42.1, 42.2 et 42.3 CCT ci-dessus, les obligations de l'employeur relevant de l'art. 327b, al. 1 et 2, CO et l'ensemble des prétentions du travailleur envers l'employeur résultant de l'exploitation du véhicule sont compensées au travailleur.
- 42.7 L'utilisation des véhicules de service pour les déplacements privés doit être réglée individuellement entre l'employeur et le travailleur.

#### **Art. 43** Versement du salaire

- 43.1 Le salaire et les compensations des pertes de salaire sont décomptés et versés mensuellement. Des paiements partiels sont possibles.
- 43.2 Le salaire des travailleurs mensualisés n'est pas modifié au cours de l'année en raison des horaires de travail différenciés selon l'art. ... 23.3 CCT.

- 43.3 Le salaire en numéraire sera versé au travailleur en monnaie ayant cours légal.
- 43.4 Il y a lieu d'établir un décompte écrit renseignant le travailleur sur le salaire, les frais, les indemnités et l'ensemble des retenues.

## **Prestations sociales**

### **Art. 46** Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie

- 46.1 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 ... Les primes de l'assurance d'indemnités journalières collectives sont prises en charge par l'employeur et par le travailleur à raison d'une moitié chacun.
- 46.2 L'employeur peut souscrire une assurance d'indemnités journalières collectives avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. Pendant cette période (également en cas de départ du travailleur), il est tenu de verser 80 % du salaire.
- ... L'employeur est tenu d'informer le travailleur sur les conditions d'assurance.
- 46.4 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.

### **Art. 47** Conditions d'assurance

- 47.1 Les conditions d'assurance prévoient les dispositions suivantes:
- a) paiement, en cas de maladie, de l'allocation perte de gain, y compris de l'indemnité de fin d'année, à hauteur de 80 % du salaire (sans les frais), dès le 1<sup>er</sup> jour;
  - b) la durée de la couverture d'assurance doit s'élever à 720 jours sur une période de 900 jours et doit inclure une ou plusieurs maladies;
  - c) les indemnités journalières sont calculées proportionnellement au degré de l'incapacité de travail;
  - d) en cas de réduction de l'indemnité journalière en raison de surassurance, le travailleur a droit à l'équivalent de 720 jours complets;
  - e) d'éventuelles réserves doivent être communiquées à l'assuré par écrit au début de la couverture d'assurance et sont valables cinq ans au maximum;
  - f) les prestations de maternité mentionnées dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance-maternité fédérale;
  - g) lors de la sortie de l'assurance collective, l'assuré doit être informé de son droit de passage dans l'assurance individuelle. Ce passage doit

s'effectuer selon les règles de la LAMal (pas de nouvelles réserves, tarif uniforme, délais de carence);

- h) l'ensemble du personnel soumis à la CCT doit être affilié à la même assurance collective d'indemnités journalières;
- i) en cas de participation à l'excédent, les travailleurs ont un droit en relation avec leur participation au paiement de la prime.

47.3 Pour régler les prétentions d'assurance des travailleurs qui ont atteint l'âge de 65, respectivement 64 ans, l'employeur doit contacter sa société d'assurance et orienter les travailleurs en conséquence.

47.5 L'assurance doit être conclue auprès d'une caisse-maladie reconnue par la Confédération et soumise à la LAMal.

**Art. 49** Empêchement pour cause de service militaire, civil ou dans la protection civile

49.1 Lorsque le travailleur accomplit du service militaire, civil ou dans la protection civile suisse... il touche le salaire de son employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises selon les dispositions suivantes.

49.2 Le montant des versements de salaire est le suivant:

pendant l'école de recrues (ER) 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;

pendant les autres services obligatoires

c) jusqu'à 4 semaines par année civile: 100 % du salaire;

pour les obligations dépassant cette période:

- d) 80 % du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
- e) 80 % du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;

pour les militaires en service long, pendant au maximum 300 jours au total:

- f) Si la recrue accomplit l'instruction de base en service long et, après sa période de service, continuera à travailler au moins six mois auprès de son ancien employeur, elle a droit à 80 % du salaire qu'elle percevait avant son service, pour sa formation de base (ER). La différence (30 %) devient exigible après l'écoulement des six mois et doit être invoquée par le travailleur.

...

49.3 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 militaire, civil ou dans la protection civile.

## Résiliation

### Art. 55 Résiliation en général

- 55.1 Le rapport de travail prend fin à l'expiration de la durée contractuelle convenue de façon fixe, par la conclusion d'un accord de résiliation écrit, ... ainsi que par la dénonciation par l'employeur ou le travailleur.
- 55.2 ... 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. 56 Résiliation pendant le temps d'essai

- 56.3 Dans le cas d'une réduction effective du temps d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale dont la prise en charge n'est pas volontaire, le temps d'essai est prolongé d'autant.
- 56.4 Le temps d'essai s'applique également aux contrats de durée déterminée.

### Art. 57 Résiliation après le temps d'essai

- 57.2 Le délai de résiliation est de six mois pour les travailleurs actifs dans une commission paritaire (art. 11 CCT), dans la Commission paritaire nationale (art. 10 CCT) et/ou dans une commission de travailleurs de l'entreprise, élue par les travailleurs (art. 14 CCT).
- 57.3 Lorsque le rapport de travail est poursuivi après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de résiliation.

### Art. 59 Résiliation en temps inopportun par l'employeur

- 59.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:
- a) ...
  - b) ...
  - c) à partir de la dixième année de service 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 en raison d'une maladie ou d'un accident;
  - d) ...
  - e) ...

## **Règlement relatif aux contributions ... aux frais d'exécution et à la formation continue**

### **Art. 4** Reçus de cotisations

- 4.1 L'employeur remet aux travailleurs assujettis à la convention, en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, une quittance ou une attestation pour les cotisations acquittées au cours de l'année civile par l'employeur.
- 4.2 Les formulaires de reçus peuvent être obtenus auprès de la commission paritaire. Les reçus établis sur ordinateur et signés par l'employeur sont également acceptés.

## **Salaires minimaux selon l'art. 35.4 CCT et temps de travail brut par année**

### **a) Monteur-électricien/Installateur-électricien CFC avec certificat fédéral de capacité**

Années d'expérience professionnelle/dans la branche	par heure	par mois
Sans expérience professionnelle	CHF 24.57	CHF 4 275.00
1 <sup>re</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 25.14	CHF 4 375.00
2 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 25.57	CHF 4 450.00
3 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 26.15	CHF 4 550.00
4 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 26.72	CHF 4 650.00
5 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 27.59	CHF 4 800.00

### **b) Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité**

Années d'expérience professionnelle/dans la branche	par heure	par mois
Sans expérience professionnelle	CHF 22.13	CHF 3 850.00
1 <sup>re</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 22.99	CHF 4 000.00
2 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 23.56	CHF 4 100.00
3 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 25.00	CHF 4 350.00
5 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 25.86	CHF 4 500.00

### **c) Télématicien CFC avec certificat fédéral de capacité**

Années d'expérience professionnelle/dans la branche	par heure	par mois
Sans expérience professionnelle	CHF 25.58	CHF 4 450.00
1 <sup>re</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 26.15	CHF 4 550.00
2 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 26.72	CHF 4 650.00
3 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 27.59	CHF 4 800.00
4 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 28.74	CHF 5 000.00
5 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 29.31	CHF 5 100.00

**d) Collaborateur avec uniquement une formation professionnelle scolaire dans la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication**

Années d'expérience professionnelle/dans la branche	par heure	par mois
Sans expérience professionnelle	CHF 20.98	CHF 3 650.00
1 <sup>re</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 21.84	CHF 3 800.00
2 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 22.99	CHF 4 000.00
3 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 24.43	CHF 4 250.00
5 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 25.86	CHF 4 500.00

**e) Collaborateur sans formation professionnelle dans la branche**

Années d'expérience professionnelle/dans la branche	par heure	par mois
Sans expérience professionnelle	CHF 20.98	CHF 3 650.00
1 <sup>re</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 21.26	CHF 3 700.00
2 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 21.84	CHF 3 800.00
3 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 24.14	CHF 4 200.00
5 <sup>e</sup> année d'expérience professionnelle	CHF 24.83	CHF 4 320.00

Les salaires horaires sont calculés sur la base de l'art. 34.3 CCT, en divisant le salaire mensuel par 174.

**Temps de travail brut par année selon art. 23.2. CCT**

Le temps de travail brut effectif pour l'année civile 2014 (tous les jours de la semaine, y compris les jours fériés mais sans les samedis et dimanches) s'élève à 2088 heures.