

Convention collective de travail 2014–2018 de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**PLK
CPN**

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

Secrétariat

Weltpoststrasse 20, Case postale 272, 3000 Berne 15
Téléphone: 031 350 22 65, Téléfax: 031 350 23 77
elektrogewerbe@plk.ch
www.cpn-electro.ch

Encaissement

Weltpoststrasse 20, Case postale 272, 3000 Berne 15
Téléphone: 031 350 23 18, Téléfax: 031 350 23 77
elektrogewerbe@plkinkasso.ch

UNIA

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

Secrétariat

Weltpoststrasse 20, Case postale 272, 3000 Berne 15
Téléphone: 031 350 23 54, Téléfax: 031 350 23 77
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

syna
Le syndicat

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

Secrétariat

Römerstrasse 7, Case postale, 4601 Olten
Téléphone: 044 279 71 71, Téléfax: 044 279 71 72
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch

VSEI Ideen verbinden
USIE Idées branchées
Idee in rete

**Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
Union Suisse des Installateurs-Electriciens
Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti**

Secrétariat

Limmatstrasse 63, 8005 Zurich
Téléphone: 044 444 17 17, Téléfax: 044 444 17 18
info@usie.ch
www.usie.ch

Convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication

du 1^{er} janvier 2014–2018

conclue entre

l'Union Suisse des Installateurs-Electriciens (USIE)

d'une part

et

le Syndicat Unia

ainsi que

le Syndicat Syna,

d'autre part

1^{re} édition

Table des matières

Principe	7
-----------------	---

I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes	11
Art. 2 But de la convention	11
Art. 3 Champ d'application	11

Dispositions générales

Art. 4 Coopération et obligation de paix	17
Art. 5 Liberté de coalition	18
Art. 6 Dispositions complémentaires	18
Art. 7 Contribution régionale aux frais d'exécution et de formation continue régionale	19
Art. 8 Contrats d'adhésion	19
Art. 9 Divergences d'opinions/procédure de conciliation	20
Art. 10 Commission paritaire nationale (CPN)	21
Art. 11 Commissions paritaires (CP)	23
Art. 12 Tribunal arbitral	24
Art. 13 Violations de la CCT: respect de la convention, violations de la convention et peines conventionnelles	24
Art. 14 Communication interne dans les entreprises/conventions	26
Art. 15 Publication de la convention	27
Art. 16 Financement de tâches particulières	27
Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)	27
Art. 18 Durée de la convention	28

Contribution aux frais d'exécution et de formation continue

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution et de formation continue	31
---	----

II Dispositions normatives

Droits et obligations, formation continue

Art. 20 Droits et obligations de l'employeur	35
Art. 21 Droits et obligations du travailleur	36
Art. 22 Formation continue personnelle	38

Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

Art. 23 Temps de travail	43
--------------------------	----

Art. 24	Retards, interruption, trajet entre domicile et lieu de travail	43
Art. 25	Heures anticipées	44
Art. 26	Heures de travail supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés	45
Art. 27	Vacances	45
Art. 28	Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances	46
Art. 29	Jours fériés	47
Art. 30	Indemnisation des jours fériés	48
Art. 31	Retraite modulée	48
Art. 32	Indemnisation des absences	49
Art. 33	Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou de l'exercice d'un mandat politique	50

Salaires, suppléments

Art. 34	Salaire au rendement	53
Art. 35	Salaires minimums	53
Art. 36	Compensation des pertes de salaire	54
Art. 37	Indemnité de fin d'année (13 ^{ème} mois de salaire)	54
Art. 38	Négociations salariales	55
Art. 39	Indemnités pour heures supplémentaires	55
Art. 40	Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés	55
Art. 41	Indemnités pour travaux à l'extérieur	56
Art. 42	Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé	57
Art. 43	Versement du salaire	57

Prestations sociales

Art. 44	Allocations familiales	61
Art. 45	Principe de l'obligation limitée de paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur	61
Art. 46	Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie	61
Art. 47	Conditions d'assurance	62
Art. 48	Empêchement pour cause d'accident	63
Art. 49	Empêchement pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile	64
Art. 50	Décès du travailleur	65
Art. 51	Décès de l'employeur	65
Art. 52	Fonds social paritaire Spida	65
Art. 53	Caisse de compensation pour allocations familiales Spida	66
Art. 54	Spida Fondation de prévoyance	66

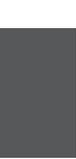
Résiliation, Dispositions finales	
Art. 55 Résiliation en général	69
Art. 56 Résiliation pendant le temps d'essai	69
Art. 57 Résiliation après le temps d'essai	69
Art. 58 Protection contre le licenciement	70
Art. 59 Résiliation en temps inopportun par l'employeur	71
Art. 60 Résiliation en temps inopportun par le travailleur	72
Art. 61 Résiliation immédiate des rapports de travail	72
Art. 62 Licenciement injustifié	72
Art. 63 Licenciements collectifs	73
Art. 64 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi	73
Art. 65 Rédaction de la convention et information	74
Art. 66 Langues	74
Signatures des parties contractantes	75
Annexe 1	
Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN)	79
Annexe 2	
Règlement relatif aux contributions aux frais d'exécution et de formation continue	85
Annexe 3	
Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)	89
Annexe 4	
Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social	95
Annexe 5	
Contrat d'adhésion	99
Annexe 6	
Caisse de compensation pour allocations familiales Spida	101
Annexe 7.1	
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. 10. 2014	105
Annexe 7.2	
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication du 12. 2. 2015	129

Annexe 8.1 Réglementation des salaires et temps de travail annuel brut au 1.1.2015	133
Annexe 8.2 Réglementation des salaires et temps de travail annuel brut au 1.1.2014	137
Annexe 9 Modèle de contrat individuel de travail (composition du salaire horaire et suppléments)	141
Liste des textes de loi	143

Principe

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

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



I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

- Art. 1 Parties contractantes
- Art. 2 But de la convention
- Art. 3 Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes

- 1.1 La présente convention collective de travail nationale¹⁾ (désignée ci-après par CCT) est conclue entre l'association patronale:
- Union Suisse des Installateurs-Electriciens USIE,
- d'une part et les associations de travailleurs
- Syndicat Unia
 - Syndicat Syna
- d'autre part.

Art. 2 But de la convention

- 2.1 Avec la présente CCT, les parties contractantes entendent:
- a) créer des rapports de travail modernes;
 - b) promouvoir et approfondir la coopération entre les travailleurs et les employeurs ainsi que leurs organisations;
 - c) respecter les dispositions et conventions ainsi que régler les éventuelles divergences d'opinions dans le cadre d'une procédure régulière;
 - d) appliquer ensemble les termes de la convention en vertu de l'art. 357b CO²⁾;
 - e) promouvoir le développement professionnel, économique et social de la branche dans le respect de l'environnement;
 - f) s'engager en faveur de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, et
 - g) sauvegarder la paix du travail.

Art. 3 Champ d'application

3.1 Champ d'application territorial

3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.

3.1.2 Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs du canton de Genève.

3.1.3 La CCT s'applique au canton du Valais sauf dispositions contraires dans la convention cantonale.

3.2 Champ d'application professionnel

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

- a) des installations électriques et/ou techniques de télécommunication/de communication et/ou
- b) d'autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques³⁾ ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension⁴⁾, et/ou
- c) 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;
 - partie électrique d'installations de photovoltaïque jusqu'au point d'injection à basse tension.

En cas de doute, le comité de la Commission paritaire nationale CPN tranche en s'appuyant sur l'art. 10.4 let. I) CCT.

3.2.2 La CCT s'applique à toutes les entreprises affiliées à l'USIE, dans la mesure où elles ne sont pas expressément soumises à une autre CCT ou exclues du champ d'application de la présente convention par déclaration de la Commission paritaire nationale.

3.2.3 Afin de garantir l'unité de l'entreprise, la CCT s'applique à toutes les exploitations artisanales et rattachées à la même entreprise (art. 3.2.1 CCT), lesquelles ne sont pas soumises expressément, de par leur qualité de membres auprès d'une autre association patronale, à cette CCT ou exclues en vertu de l'art. 3.1.2 CCT.

3.2.4 La CCT s'applique également aux employeurs ayant conclu un contrat d'adhésion en vertu de l'art. 8 CCT.

3.2.5 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés en Suisse, et des articles 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'alinéa 1⁶⁾, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire nationale de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions CCT.

3.3 Champ d'application personnel

3.3.1 La CCT s'applique, quels que soient leur travail et la nature de leur rémunération, à tous les travailleurs et travailleuses (dénommés ci-après les travailleurs) exerçant leur activité dans une entreprise que l'employeur a soumise à la CCT.

3.3.2 Lorsqu'un employeur soumis à la CCT ou à la DFO emploie du personnel d'une société de placement ou de location de services selon la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (Loi sur le service de l'emploi et la location de services, LES, dispositions minimales, voir annexe 9 CCT), les dispositions mentionnées ci-après sont applicables aux sociétés de location de services: art. 23.1 et 23.2; art. 24.2, 24.3, 24.4 et 24.5; art. 27; art. 29.1 et 29.2; art. 30; art. 32; art. 37; art. 38; art. 39; art. 40; art. 41.1; art. 46; art. 48; art. 49; annexe 9 CCT.

3.4 Travailleurs non soumis à la CCT

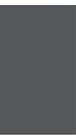
3.4.1 Ne sont pas soumis à la CCT (exception faite des membres des syndicats Unia et Syna):

- a) le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille en vertu de l'art. 4, al. 1^{er}, LTr;
- 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.

3.5 Conditions de travail

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

3.5.2 Ces dispositions sont contraignantes pour tous les employeurs et travailleurs soumis à la CCT en vertu de l'art 3 CCT. Les parties contractantes lutteront contre les infractions par tous les moyens appropriés.



Dispositions générales

- Art. 4 Coopération et obligation de paix
- Art. 5 Liberté de coalition
- Art. 6 Dispositions complémentaires
- Art. 7 Contribution régionale aux frais d'exécution et de formation continue régionale
- Art. 8 Contrats d'adhésion
- Art. 9 Divergences d'opinions/procédure de conciliation
- Art. 10 Commission paritaire nationale (CPN)
- Art. 11 Commissions paritaires (CP)
- Art. 12 Tribunal arbitral
- Art. 13 Violations de la CCT: respect de la convention, violations de la convention et peines conventionnelles
- Art. 14 Communication interne dans les entreprises/conventions
- Art. 15 Publication de la convention
- Art. 16 Financement de tâches particulières
- Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)
- Art. 18 Durée de la convention

Art. 4 Coopération et obligation de paix

- 4.1 Les parties contractantes collaborent entre elles et respectent les dispositions destinées à la réalisation des objectifs de la présente CCT.
- 4.2 Les deux parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail et renoncent pendant la durée de la présente CCT aux mesures de lutte, notamment aux grèves et aux lock-out. Cette obligation s'applique également aux sections des parties contractantes ainsi qu'aux organes cantonaux, régionaux et locaux.
- 4.3 Les divergences d'opinions survenant pendant la durée de la convention sont réglées par les commissions paritaires (CP), la Commission paritaire nationale (CPN) et par le tribunal arbitral.
- 4.4 Les parties contractantes s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de l'hygiène, de la santé et de la protection de l'environnement sur les chantiers.
- 4.5 Les parties contractantes soutiennent la formation continue permanente dans les secteurs de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, encouragent la formation continue des différentes organisations signataires de la CCT et facilitent l'accès des travailleurs à de telles manifestations d'information et de formation.
- 4.6 Dans l'intérêt mutuel au développement professionnel et économique de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, les parties contractantes de la CCT mettent sur pied, au besoin, des séminaires communs.
- 4.7 Les parties contractantes luttent contre combattent la concurrence déloyale et le travail au noir.
- 4.8 Les parties contractantes de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication reconnaissent le système suisse de formation professionnelle suisse. Elles s'engagent en commun pour la promotion et le développement du système dual de formation professionnelle dualiste.
Pour garantir une information complète sur la CCT, les parties contractantes mettent celle-ci gratuitement à la disposition des écoles professionnelles pour l'enseignement général.

- 4.9 Les parties contractantes s'engagent pour que les prestations des partenaires sociaux dans le secteur des soumissions publiques soient reconnues à leur juste valeur. Elles ont pour objectif de prêter leur concours, dans la mesure du possible, à la promulgation et à l'application de prescriptions de soumission modernes. Elles souhaitent obtenir que seules les entreprises ayant adhéré à la présente CCT et à d'éventuelles dispositions complémentaires cantonales, régionales et locales soient admises à présenter des offres.

Art. 5 Liberté de coalition

- 5.1 Les parties contractantes respectent la liberté de coalition. L'exécution de la présente convention collective de travail ne doit pas violer la liberté de coalition (liberté d'appartenir ou non à l'une des associations professionnelles contractantes).

Art. 6 Dispositions complémentaires

- 6.1 La présente CCT peut être complétée par des dispositions locales, cantonales ou régionales. Ces dispositions complémentaires font partie intégrante de la présente CCT.
- 6.2 Les dispositions complémentaires sont convenues entre les sections de l'USIE et les associations de travailleurs signataires de la CCT.
- 6.3 Les dispositions complémentaires ne doivent pas contredire la présente CCT et doivent lui correspondre matériellement. Cela signifie que lesdites dispositions ne doivent pas accorder aux travailleurs des droits plus étendus. A défaut, les dispositions complémentaires concernées seront nulles.
Les sections qui appliquent des dispositions complémentaires se trouvant en contradiction avec l'art. 6.3, al. 1^{er}, CCT doivent adapter celles-ci de façon correspondante à l'article 6.3, al. 1^{er}, CCT jusqu'au 31 décembre 2008.
- 6.4 Les dispositions complémentaires sont à communiquer à la CPN. Leur durée de validité doit être alignée sur celle de la présente convention.

Art. 7 Contribution régionale aux frais d'exécution et de formation continue régionale

- 7.1 Les parties contractantes de la CCT pour la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication veillent à organiser et à mettre en œuvre:
- l'exécution de la CCT;
 - la promotion de la formation professionnelle continue;
 - des mesures en faveur de la sécurité du travail;
- conjointement entre la Commission paritaire nationale (CPN) et les commissions paritaires (CP).
- 7.2 Les coûts occasionnés selon l'art. 7.1 CCT sont répartis entre la CPN et les CP.
- 7.3 Afin de couvrir ces frais, les commissions paritaires sont tenues de prélever une contribution régionale aux frais d'exécution et de formation continue en sus de la contribution nationale aux frais d'exécution et de formation continue.
- 7.4 Pour des raisons organisationnelles et administratives, la CPN charge les commissions paritaires de la facturation (c'est-à-dire de l'encaissement, de la gestion, des rappels et du recouvrement) des contributions aux frais d'exécution et de formation continue.

Art. 8 Contrats d'adhésion

- 8.1 Les parties contractantes permettent la conclusion de contrats d'adhésion avec des entreprises non affiliées à l'USIE.
- 8.2 Ces contrats d'adhésion requièrent le consentement de la commission paritaire. Par le contrat d'adhésion, les entreprises non affiliées à l'USIE s'engagent à respecter non seulement la CCT, mais aussi les dispositions complémentaires locales, cantonales ou régionales afférentes. Tous les contrats d'adhésion sont à porter à la connaissance de la CPN.
- 8.3 Les contrats d'adhésion sont à conclure pour toute la durée de la présente CCT. La résiliation d'un contrat d'adhésion doit intervenir 3 mois avant l'expiration de la présente CCT.
- 8.4 En compensation des frais engagés par les parties contractantes pour les contrats d'adhésion, les entreprises adhérentes devront s'acquitter, outre la contribution périodique aux frais d'exécution et de formation continue, d'un émolument d'adhésion annuel.

- 8.5 Les entreprises qui n'appartiennent pas à l'association patronale signataire de la convention et s'engagent à respecter les dispositions de la CCT par contrat d'adhésion doivent s'acquitter d'un émolument d'adhésion annuel:

Masse salariale		Emolument d'adhésion	
		jusqu'à CHF 100 000.–	CHF 300.–
de	CHF 100 001.–	à CHF 500 000.–	CHF 600.–
de	CHF 500 001.–	à CHF 1 000 000.–	CHF 1 200.–
de	CHF 1 000 001.–	à CHF 2 000 000.–	CHF 2 400.–
de	CHF 2 000 001.–	à CHF 3 000 000.–	CHF 3 600.–
au-dessus de		CHF 3 000 000.–	CHF 4 800.–

- 8.6 En guise de justificatif, il y a lieu de soumettre à la commission paritaire, ou à l'organe désigné par celle-ci le décompte de prime définitif de la Suva. Les contrats d'adhésion n'entreront en vigueur qu'après acquittement de l'émolument d'adhésion et approbation par la commission paritaire.

Art. 9 Divergences d'opinions/procédure de conciliation

- 9.1 Les divergences d'opinions entre les parties contractantes de la CCT sont débattues en première instance devant la Commission paritaire nationale. Si ces débats n'aboutissent à aucun accord, l'affaire peut être portée devant le tribunal arbitral selon l'art. 12 CCT.
- 9.2 Les litiges découlant de l'application et de l'interprétation de la CCT sont à régler en premier lieu par des négociations à l'échelon de l'entreprise. Si ces négociations n'aboutissent à aucun accord, il faut demander une médiation de la CP. Si cette médiation n'aboutit pas non plus à un accord, l'affaire doit être portée devant la CPN.
- 9.3 En cas de litige sur l'application et l'interprétation des dispositions complémentaires, l'art. 9.4 CCT s'applique par analogie.
- 9.4 Si des litiges/divergences d'opinions surviennent entre des sections/régions des parties contractantes dans le cadre des dispositions complémentaires, ceux-ci doivent être traités en premier lieu devant les commissions paritaires compétentes.
Si un accord échoue devant les commissions paritaires compétentes, l'affaire peut être portée, dans un délai de 30 jours suivant

le constat de l'échec, devant la Commission paritaire nationale. Si cette dernière ne peut faire aboutir un accord, l'objet du litige peut être porté, au plus tard dans les 30 jours suivant le constat de l'échec, devant le tribunal arbitral prévu par la convention. Le tribunal arbitral statue définitivement.

- 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. Si cette dernière ne peut non plus faire aboutir un accord, l'affaire peut être portée, au plus tard dans les 30 jours suivant le constat de l'échec, devant le tribunal arbitral. Le tribunal arbitral statue définitivement.

Art. 10 Commission paritaire nationale (CPN)

- 10.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication» sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss. CCS.
- 10.2 La CPN est constituée de respectivement 8 représentants des employeurs et des travailleurs signataires de la convention (8 USIE, 5 Unia et 3 Syna).
- 10.3 Les statuts de la CPN (annexe 1 CCT) régissent les dispositions détaillées relatives à son organisation et à son administration.
- 10.4 Attributions de la CPN:
- a) les négociations relatives à la CCT;
 - b) l'exécution de la présente CCT et de la DFO;
 - c) sur demande, la fixation du salaire minimum à un niveau inférieur, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
 - d) la collaboration des parties contractante;
 - 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) les directives organisationnelles et administratives pour les commissions paritaires dans le domaine de la facturation des contributions aux frais d'exécution et de formation continue;
 - h) la désignation des organes d'encaissement pour les contributions aux frais d'exécution et de formation continue;

- i) l'appréciation et la décision dans les cas de divergences d'opinions et de litiges entre les parties contractantes ou leurs sections ainsi qu'au sein des entreprises concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT et de ses annexes intégrées;
- k) la fixation et l'encaissement des frais de contrôle et de procédure, des paiements rétroactifs et des peines conventionnelles infligées aux entreprises suisses par le comité de direction CPN;
- l) l'appréciation de l'assujettissement d'un employeur à la CCT/DFO par le comité de la Commission paritaire nationale;
- m) les questions d'appréciation soumises par les commissions paritaires, dans la mesure où celles-ci:
 - dépassent le cadre de l'entreprise;
 - concernent l'interprétation de la CCT;
 - sont d'un intérêt général;
- n) la recherche d'une solution commune pour la retraite anticipée pour les travailleurs plus âgés pendant la durée de la convention;
- o) les questions et les tâches soumises à la CPN.

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.

10.6 De plus, la CPN suit l'évolution de la situation économique dans la branche de l'installation électrique et apprécie notamment:

- la situation économique;
- la situation du marché;
- la situation sur le marché de l'emploi;
- le domaine social;
- l'évolution de l'indexation.

Les parties contractantes mènent des négociations annuelles sur:

- a) les salaires minimums selon l'art. 35 CCT;
- b) l'adaptation du cadre salarial est régie comme suit: jusqu'à concurrence d'un renchérissement annuel de 1% (état au 30.09. de l'année concernée), les salaires sont automatiquement et généralement adaptés.

Si le renchérissement est supérieur à 1%, des négociations sont menées sur la partie du renchérissement dépassant 1%. Si aucun accord n'aboutit, il peut être fait appel au tribunal arbitral en vertu de l'art. 12 CCT.

Art. 11 Commissions paritaires (CP)

- 11.1 Les dispositions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales doivent spécifier:
- a) les compétences;
 - b) le nombre de membres;
 - c) l'organisation des commissions paritaires.
- 11.2 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:
- a) entretenir la coopération des parties contractantes;
 - b) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution et de formation continue selon les directives de la CPN;
 - c) sur demande, la fixation du salaire minimum à un niveau inférieur selon les directives de la CPN, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
 - d) organiser au besoin des manifestations communes;
 - e) traiter les questions qui leur sont soumises par:
 - les parties contractantes;
 - les sections;
 - la CPN;
 - f) exécuter les contrôles auprès des entreprises détachant des travailleurs conformément à la directive du SECO et à la convention de prestations avec la CPN;
 - g) exécuter des contrôles de chantiers selon la directive de la CPN;
 - h) assurer l'exécution des contrôles de la comptabilité salariale auprès d'entreprises suisses pour le compte et à l'intention de la CPN ;
 - i) formuler des propositions concernant l'assujettissement d'un employeur à la DFO et à la CCT;
 - j) encourager la formation professionnelle continue;
 - k) mettre en œuvre les mesures dans le domaine de la sécurité au travail.
- Pour le reste, le règlement de la CPN s'applique à titre complémentaire aux CP. A défaut de CP dans un canton ou dans une région, ses tâches sont assumées par la CPN.
- 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. 12 Tribunal arbitral

- 12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un juge assumant la fonction de président et de 2 membres. Le président est désigné en commun par les parties contractantes. Chacune des parties contractantes prenant part, du côté des employeurs et du côté des travailleurs, à une procédure désigne un membre. Si cette nomination n'intervient pas dans le délai imparti par le président, il y procède lui-même.
- 12.2 Le président du Tribunal supérieur du canton de Zurich tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un président.
- 12.3 Sauf accord contraire des parties dans un cas d'espèce, le tribunal arbitral a son siège à Zurich. La procédure est régie par le Code de procédure civile suisse⁷⁾.
- 12.4 Avant de statuer, le tribunal arbitral peut soumettre une proposition de conciliation. L'arrêt du tribunal arbitral est définitif.
- 12.5 Les frais de procédure sont supportés par moitié par chacune des parties, quelle que soit l'issue de la procédure.
- 12.6 Relèvent de la compétence du tribunal arbitral, selon le litige qui lui est soumis en vertu de l'art. 9 CCT:
- a) l'interprétation de la présente CCT et des dispositions complémentaires;
 - b) l'examen des litiges, dans la mesure où la CPN n'est pas parvenue à une décision;
 - c) les décisions sur les recours contre les décisions des commissions paritaires, dans la mesure où les dispositions complémentaires prévoient une possibilité de recours devant le tribunal arbitral.

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

a) Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles

- 13.1 L'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN, resp. par la CP en vertu des art. 10.4 let. b), f) et k) et 11.2 let. f) et h) CCT procède, sur demande motivée, à des contrôles auprès des employeurs sur le respect des dispositions CCT. Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter de manière

exhaustive, dans un délai de 30 jours et dès la première demande, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cela concerne notamment les listes du personnel, y c. la classification des salaires, les décomptes de salaire, les rapports sur le temps de travail, les décomptes du temps de travail et des vacances, etc. La non-saisie du temps de travail dans l'entreprise est assimilée à une violation de la CCT et sera sanctionnée selon l'art. 13.5 CCT.

- 13.2 Les entreprises sont tenues, selon les dispositions légales, de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.1 CCT pendant au moins cinq ans. Dès qu'un contrôle a été annoncé à l'entreprise, plus aucun montant rétroactif de quelque nature que ce soit ne peut être versé aux travailleurs.
- 13.3 Les associations contractantes sont autorisées par les employeurs et les travailleurs concernés à entreprendre une action en exécution d'une prestation, pour les demandes résultant des contrôles, par le biais du comité de direction CPN, resp. de la CP en application des art. 10.4 let. k) et 11.2 let. f) CCT.
- 13.4 Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés sur le compte postal de la CPN, resp. de la CP dans un délai de 15 jours suivant la notification de la décision.

b) Infractions des employeurs

- 13.5 Les employeurs qui violent les dispositions de la CCT sont astreints par le comité de direction CPN, resp. par la CP à payer les arriérés correspondants en application des art. 10.4 let. k) et 11.2 let. f) et h) CCT. 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'entreprise conformément à la décision du comité de direction CPN, resp. de la CP. Pour une première infraction, l'entreprise devra verser aux travailleurs au maximum 30% du montant des arriérés, mais au minimum 10% à titre de peine conventionnelle. En cas de récidive, ce montant peut s'élever au maximum à 60% de la somme des arriérés, mais au minimum à 30% à titre de peine conventionnelle.
- 13.6 De plus, il peut être proposé aux autorités étatiques d'adjudication de travaux d'exclure l'entreprise de travaux étatiques ou subventionnés par l'Etat ainsi que de l'emploi de travailleurs étrangers soumis à autorisation. Pour les entreprises détachant de la main d'œuvre, les mesures prévues par la loi sur les travail-

leurs détachés (interdiction d'offrir ses services) sont appliquées de manière conséquente.

- 13.7 Les frais infligés par le comité de direction CPN, resp. par la CP selon l'art. 13.5 CCT doivent être versés au Fonds de la CPN, resp. de la CP dans un délai de 15 jours suivant de la notification de la décision. Les peines conventionnelles sont créditées au Fonds de la CPN.

c) Infractions des travailleurs

- 13.8 Les travailleurs qui violent la convention collective de travail peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle.
- 13.9 Le comité de direction CPN, resp. la CP a le droit de faire valoir des peines conventionnelles. L'organe de contrôle doit verser ces montants au Fonds de la CPN, resp. de la CP dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'exécution et à l'application de la CCT.
- 13.10 La peine conventionnelle ainsi que les frais de procédure infligés doivent être réglés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, voir art. 13.4 CCT.

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

- 14.1 Les dispositions de la loi sur la participation du 17 décembre 1993 sur la participation⁸⁾ demeurent réservées pour les entreprises employant au moins 50 travailleurs.
- 14.2 Les entreprises et les travailleurs peuvent en outre obtenir un règlement type pour commissions d'entreprises auprès de la CPN et des parties contractantes.
Voir annexe 3 CCT:
Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation).⁹⁾
Voir annexe 4 CCT:
Extrait du Code des obligations (CO) –
Licenciement collectif + plan social¹⁰⁾
- 14.3 Conventions d'entreprises
Les entreprises comportant des représentations de travailleurs élues en vertu de la loi sur la participation¹¹⁾ peuvent négocier des solutions spécifiques aux entreprises dans les domaines suivants:

- a) service de piquet;
 - b) règlement des indemnités (art. 41 et 42 CCT);
 - c) adaptations du salaire (art. 38 CCT).
- 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 ne parviennent pas à un accord.

Art. 15 Publication de la convention

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

Art. 16 Financement de tâches particulières

- 16.1 Pour atteindre les objectifs fixés dans la CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes constituent un fonds à gestion paritaire ou mettent à disposition les moyens nécessaires.
- 16.2 Ces moyens sont notamment 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 et développer la formation professionnelle continue;
 - d) pour entretenir et approfondir la collaboration entre les parties contractantes.

Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)

- 17.1 Les parties contractantes conviennent de solliciter auprès des autorités compétentes la déclaration de force obligatoire¹²⁾ de la présente CCT ou de certaines de ses parties. Dans ce contexte, elles demandent en particulier de soumettre au champ d'application les travailleurs détachés.

Art. 18 Durée de la convention

- 18.1 La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2014. Elle remplace la convention collective nationale du 01.01.2005.
- 18.2 La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes, par lettre recommandée et moyennant observation d'un délai de résiliation de 6 mois, pour la première fois au 31.12.2018.
- 18.3 Sans résiliation par l'une des parties contractantes, la CCT est reconduite d'année en année.

Contribution aux frais d'exécution et de formation continue

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution et de formation continue

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution et de formation continue

- 19.1 Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue.
- 19.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de 11.00 CHF par mois et une contribution à la formation continue de 10.00 CHF par mois, soit au total 21.00 CHF par mois. Ce montant est directement déduit du salaire du travailleur et doit apparaître clairement sur le décompte de salaire.
- 19.3 Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de 11.00 CHF par mois et une contribution à la formation continue de 10.00 CHF par mois, soit au total 21.00 CHF par mois.
- 19.4 Pour les membres des associations contractantes, les contributions sont incluses dans la cotisation de membre. En d'autres termes, les employeurs membres de l'USIE ne sont pas soumis au paiement de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue. Pour des raisons techniques, les contributions aux frais d'exécution et de formation continue sont déduites du salaire de tous les travailleurs. Les travailleurs syndiqués obtiennent le remboursement de cette contribution aux frais d'exécution et de formation continue par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative afférente.
- 19.5 Pour des raisons administratives, la contribution aux frais d'exécution et de formation continue est encaissée par la commission paritaire. Celle-ci vire à la caisse de la Commission paritaire nationale la part qui lui revient.
- 19.6 La CPN émet un règlement sur l'encaissement de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue (annexe 2 CCT).
- 19.7 La contribution aux frais d'exécution et de formation continue est prélevée pour couvrir les frais relatifs à l'exécution de la CCT et pour promouvoir la formation professionnelle continue et la sécurité au travail.
- 19.8 La contribution aux frais d'exécution et de formation continue, qui s'élève à au moins CHF 21.00 par mois, comprend non seulement la contribution régionale aux frais d'exécution et de formation continue, mais aussi la contribution nationale aux frais d'exécution et de formation continue.

- 19.9 Les éventuels excédents de ces contributions aux frais d'exécution et de formation continue peuvent être utilisés pour les institutions de formation et de formation continue ainsi qu'à des fins sociales, même après l'expiration de la force obligatoire de la présente CCT.
- 19.10 Un éventuel excédent peut aussi être affecté à des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé.
- 19.11 Les employés à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40% ne sont pas soumis au paiement de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue.

II Dispositions normatives

Droits et obligations, formation continue

Art. 20 Droits et obligations de l'employeur

Art. 21 Droits et obligations du travailleur

Art. 22 Formation continue personnelle

Collaboration avec le travailleur

- 20.1 a) L'employeur considère le travailleur comme un partenaire. Il respecte et préserve sa personnalité. Il veille à la santé du travailleur.
- 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. Il informe les travailleurs ou leur représentation au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et les travailleurs.

Hygiène et prévention des accidents

- 20.2 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.^{13) 14) 15) 16) 17)}
- b) L'employeur règle la marche du travail de manière à prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.
- c) 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».
- d) L'employeur accorde au travailleur un droit de participation dans les questions de sécurité au travail et de protection de la santé, dans la mesure où elles concernent son champ d'activités. Le travailleur est tenu à cette coopération.

Fourniture du matériel, des outils, des instruments et des documents

- 20.3 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.¹⁸⁾
- b) L'employeur donne en principe au travailleur la possibilité de tenir en ordre l'outillage et le poste de travail pendant les horaires de travail normaux.

Certificat de travail

- 20.4 a) Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.¹⁹⁾
- b) A la demande expresse du travailleur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.²⁰⁾

Travail clandestin

- 20.5 a) L'employeur veille à ce que le travailleur n'effectue pas de travail clandestin.²¹⁾
- 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

Diligence, fidélité et application au travail

- 21.1 a) Le travailleur exécute avec soin et application le travail qui lui est confié. Il sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur.²²⁾ 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;²²⁾
 - les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre à ses frais;
 - 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) Le devoir de discrétion est notamment régi par l'art. 14 de la loi sur la participation.¹¹⁾ La responsabilité du travailleur peut être engagée pour les dommages résultant du non-respect du devoir de discrétion.

Soin apporté au matériel, aux machines, aux outils, aux instruments et aux véhicules

- 21.2 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.²³⁾
- b) Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur (art. 21.8 CCT).
- c) Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.

Hygiène et prévention des accidents

- 21.3 a) Le travailleur soutient l'employeur en matière d'hygiène et de prévention des accidents.²⁴⁾
- b) Il utilisera de manière correcte les installations de sécurité et de protection de la santé.
- c) Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives de la Suva et de l'employeur en matière de prévention des accidents.
- d) En cas de non-respect de la diligence requise, le travailleur peut être tenu de réparer les dommages. La possibilité pour la Suva de se retourner contre le travailleur demeure réservée selon les dispositions de la loi sur l'assurance-accidents.
- e) Le travailleur prend activement part aux thèmes touchant la sécurité au travail et la protection de la santé dans son domaine de travail.

Interdiction du travail clandestin

- 21.4 a) Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel rémunéré pour un tiers.²⁵⁾
- b) L'accomplissement d'un travail clandestin au sens de l'art. 21.4, let. a, CCT autorise l'employeur à résilier sans délai le contrat de travail.

Obligation de restituer

- 21.5 a) Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail et outils à l'employeur. En cas de résiliation des rapports de travail, le travailleur doit restituer à l'employeur, au plus tard au dernier jour de travail, tous les documents qu'il a établis ou utilisés dans l'exercice de son activité professionnelle. Les inventions du travailleur que celui-ci a développées pendant le temps de travail appartiennent à l'employeur.²⁶⁾

Heures de travail supplémentaires/service de piquet

- 21.6 a) 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 les exiger de lui.²⁷⁾
- b) Pour le maintien du service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet.

Application des instructions

- 21.7 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.²⁸⁾
- 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 prévendra 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 continue personnelle, en particulier aussi au plan professionnel, même en dehors du temps de travail;
- il respecte toutes les lois, ordonnances, prescriptions et normes applicables à la branche.

Responsabilité

- 21.8 a) Le travailleur répond de tout dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence. Il est tenu de signaler sans délai un tel préjudice.²⁹⁾
- b) La mesure de diligence incombant au travailleur est déterminée par les rapports individuels de travail, compte tenu du risque professionnel, du niveau de formation ou des connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement du travail ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.³⁰⁾
- La prétention en dommages-intérêts est à faire valoir, par écrit, au plus tard 2 mois après l'établissement de la responsabilité pour le dommage par l'employeur.

Art. 22 Formation continue personnelle

- 22.1 Les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de s'informer des nouvelles tendances dans la profession et de se perfectionner en permanence.
- 22.2 Le travailleur peut prétendre à 3 jours de travail payés par an pour sa formation professionnelle.

- 22.3 Ce droit s'applique aux cours et séances de formation organisés par l'une des parties contractantes ou reconnus par les deux parties.
- 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.
- 22.6 Les cours donnant droit à des congés sont déterminés par la CP ou la CPN.



Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

Art. 23 Temps de travail

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

Art. 25 Heures anticipées

Art. 26 Heures de travail supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés

Art. 27 Vacances

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

Art. 29 Jours fériés

Art. 30 Indemnisation des jours fériés

Art. 31 Retraite modulée

Art. 32 Indemnisation des absences

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

Art. 23 Temps de travail

- 23.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur.³¹⁾ La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet.
- 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 est fixé par la CPN au cours de l'année précédente pour l'année à venir. Il figure à l'annexe 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.^{32) 33)}
- 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% .³⁴⁾
- 23.5 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.
- 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 supplémentaires 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. Le temps de travail manqué est toujours arrondi au quart d'heure suivant.

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.³⁵⁾
 - c) Après entente avec les travailleurs, les entreprises sont autorisées, au sens de l'art. 24.5, let. b, CCT, à fixer un rayon dans lequel le trajet pour se rendre au travail et en revenir n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail commence sur le chantier.

Art. 25 Heures anticipées

- 25.1 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.
- 25.2 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Art. 26 Heures de travail supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés

a) Heures de travail supplémentaires

26.1 Il y a heures de travail supplémentaires lorsque le temps de travail exécuté pendant les horaires de jour et de soirée (06h00 à 23h00) au cours d'une année civile dépasse le temps de travail brut déterminant par année.³⁶⁾

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 (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 8 heures ou
- le nombre de semaines de travail (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 40 heures.

b) Travail de nuit

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

c) Travail du dimanche et des jours fériés

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

Art. 27 Vacances

27.1 La durée des vacances³⁷⁾ est la suivante:

	Jusqu'au 31.12.2016	Dès le 1.1.2017
de 21 ans à 35 ans révolus	23 jours ouvrables	24 jours ouvrables
de 36 ans à 55 ans révolus	25 jours ouvrables	25 jours ouvrables
de 56 ans à 65 ans révolus	30 jours ouvrables	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 vacances³⁸⁾

- 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) Continuité et date des vacances³⁹⁾

- 28.3 Les vacances doivent être accordées au cours de l'année civile concernée, mais au plus tard l'année suivante. Tous les travailleurs doivent bénéficier d'au moins deux semaines de vacances consécutives.
- 28.4 Lorsque l'année civile est incomplète, les vacances doivent être accordées au prorata de la durée des rapports de travail dans l'année civile concernée.⁴⁰⁾
- 28.5 L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des souhaits du travailleur, dans la mesure où les intérêts de l'entreprise le permettent.⁴¹⁾
- 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**

28.9 L'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances.⁴²⁾

28.10 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.⁴³⁾ 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.

28.11 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.

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

Art. 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.⁴⁴⁾

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

29.3 Ces 9 jours fériés sont définis par les commissions paritaires et s'appliquent pendant la durée de validité de la présente CCT. Si la commission paritaire ne fixe pas ces jours fériés indemnifiables, on appliquera pendant la durée de validité de la présente CCT les jours fériés conformément à l'art. 29.4 CCT.

- 29.4 En l'absence de dispositions complémentaires, sont réputés jours fériés:
Nouvel an;
2 janvier;
Vendredi saint;
Lundi de Pâques;
Ascension;
Lundi de Pentecôte;
1^{er} août (Fête nationale);
Noël (25 décembre);
Saint-Etienne (26 décembre).
- 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 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.
- 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.
- 30.5 Les éventuels jours fériés supplémentaires fixés ultérieurement par la Confédération ou certains cantons en plus des jours fériés définis dans les dispositions complémentaires ou à l'art. 29.1 CCT ne donnent pas droit, sauf réglementation différente dans les dispositions complémentaires, à une indemnisation supplémentaire.

Art. 31 Retraite modulée

- 31.1 Pour préserver les travailleurs âgés plus âgés d'un licenciement économique ou de 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:
- a) Une retraite modulée est possible à partir de 58 ans.
 - b) La mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue 3 mois auparavant, par écrit, entre le travailleur et l'employeur.
 - c) Avec la retraite modulée, le travailleur peut réduire son temps de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être échelonnée ou élargie progressivement avec l'avancement de l'âge.
 - d) La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
 - e) Les primes à l'institution de prévoyance professionnelle (2^{ème} 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.
 - f) 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 travaillés, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:⁴⁵⁾
- a) en cas de mariage: 2 jours ouvrables
 - b) en cas d'accouchement de l'épouse/de la partenaire: 1 jour de travail
 - c) en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant ou d'un des parents: 3 jours ouvrables
 - d) 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 ouvrables
autres cas: 1 jour ouvrable
 - e) lors de la journée d'information pour l'école de recrue et de la libération du service: 1 jour ouvrable
 - 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 ouvrable

- g) en cas d'accident (pour jours de carence Suva, 80% du salaire journalier selon art. 48, al. 3 CCT): jour de l'accident et 2 jours de carence

Prestations Spida voir annexe 6 CCT.

- 32.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée en fonction du salaire correspondant.
- 32.3 Les absences de courte durée destinées aux visites auprès du médecin ou du dentiste, etc. doivent être préalablement autorisées par l'employeur en tenant compte de l'art. 324a CO. Ces absences payées sont à placer aux heures de début ou de fin de journée de travail.
- 32.4 D'autres absences de courte durée doivent être préalablement autorisées par l'employeur et compensées (absences non payées).

Art. 33 Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou de l'exercice 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 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.

Prestations Spida voir annexe 6 CCT.

Salaires, suppléments

Art. 34 Salaire au rendement

Art. 35 Salaires minimums

Art. 36 Compensation des pertes de salaire

Art. 37 Indemnité de fin d'année (13^{ème} mois de salaire)

Art. 38 Négociations salariales

Art. 39 Indemnités pour heures supplémentaires

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

Art. 41 Indemnités pour travaux à l'extérieur

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

Art. 43 Versement du salaire

Art. 34 **Salaires au rendement**

- 34.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du rendement.⁴⁶⁾
- 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 2'086 heures par année.
- 34.4 Il est interdit au travailleur de céder des créances futures en matière de salaires envers l'employeur à des tiers (interdiction de cession).⁴⁷⁾
- 34.5 Un décompte est établi en cas de résiliation des rapports de travail en cours d'année.
- 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 de l'employeur).⁴⁸⁾

Art. 35 **Salaires minimums**

- 35.1 Les parties contractantes fixent les salaires minimums pour les travailleurs soumis à la CCT. En application de l'art. 27.3 CCT, les salaires minimums ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans.
- 35.2 La fixation des salaires minimums pour les travailleurs soumis à la CCT a lieu selon l'art. 10.6 CCT.
- 35.3 Les salaires minimums fixés par les parties contractantes de la CCT sont annoncés au cours du mois de novembre sous la forme d'un accord complémentaire ou comme annexe 8 à la CCT.
- 35.4 Les salaires minimums suivants sont fixés:
- a) **Monteur-électricien/installateur-électricien CFC**⁴⁹⁾
avec certificat fédéral de capacité
 - b) **Electricien de montage CFC**⁴⁹⁾ avec certificat fédéral de capacité

- c) **Télématicien CFC** avec certificat fédéral de capacité
- d) **Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication**
- e) **Collaborateurs sans titre professionnel de la branche**

Les salaires minimums peuvent être définis sous forme de montant fixe ou de fourchette. Les salaires minimums et l'adaptation des salaires actuels figurent dans l'annexe 8.

- 35.5 Si un salaire minimum fixé par les parties contractantes de la CCT ne peut être payé pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur, une demande relative à la fixation du salaire minimum 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^{ème} mois de salaire)**

- 37.1 Le travailleur touche une indemnité de fin d'année de 100% du salaire mensuel moyen.⁵⁰⁾
- 37.2 L'indemnité de fin d'année est versée en décembre ou en cas de dissolution des rapports de travail selon l'art. 37.3 CCT. Les entreprises sont aussi autorisées à verser l'indemnité de fin d'année en deux temps, à savoir au milieu et à la fin de l'année.
- 37.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée prorata temporis.
- 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. Les cours de répétition de l'armée ne sont pas considérés comme une interruption.

Art. 38 Négociations salariales

- 38.1 En vertu de l'art. 10.6 CCT, la Commission paritaire nationale définit une éventuelle adaptation des salaires minimums et du cadre salarial. Les règles applicables sont publiées annuellement dans l'annexe 8 à la CCT.

Art. 39 Indemnités pour heures supplémentaires

Heures supplémentaires normales

- 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.²⁷⁾
- 39.2 Les heures supplémentaires sont à compenser en priorité par des congés au cours de l'année civile suivante. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires.³⁴⁾
- 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:⁵¹⁾

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

- 40.2 Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées de nuit, le samedi ainsi que les dimanches et jours fériés, 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).
- 40.3 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Art. 41 Indemnités pour travaux à l'extérieur

a) avec retour quotidien

- 41.1 Le travailleur a droit au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration de CHF 12.–/jour:
- aa) lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile; ou
 - bb) lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe⁵²⁾.
 - cc) lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile, c'est-à-dire lorsque le lieu de travail externe se situe en dehors d'un rayon de 10 km du lieu d'emploi/du domicile de l'entreprise ou du propre domicile, ou si le trajet (simple) correspondant excède 15 km.

- 41.2 Les taux et modalités des dispositions prévues à l'art. 41.1 CCT sont discutées dans le cadre de l'accord salarial annuel.

b) sans possibilité de retour quotidien

- 41.3 Les dispositions ci-après s'appliquent uniquement aux travaux externes d'une durée prolongée sans retour le soir à l'intérieur du champ d'application territorial de la présente CCT.
- 41.4 Les frais pour la restauration et l'hébergement appropriés engendrés lors des travaux à l'extérieur sont à rembourser au travailleur.⁵³⁾
- 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 CHF –.60 par kilomètre.⁵⁴⁾

42.2 L'utilisation d'un motocycle et d'un cyclomoteur privés donne droit à une indemnisation de CHF 50.– par mois.

42.3 Pour l'utilisation d'une bicyclette, l'indemnité est de CHF 20.– 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^{er} 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.⁵⁴⁾

43.2 Le salaire des travailleurs mensualisés n'est pas modifié au cours de l'année en raison des horaires de travail différenciés selon les art. 23.1 et 23.3 CCT.

- 43.3 Le salaire en numéraire sera versé au travailleur en monnaie ayant cours légal.⁵⁵⁾
- 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.⁵⁵⁾
- 43.5 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du travailleur avec les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables.⁵⁶⁾
- 43.6 En cas de créances de l'employeur dérivant de dommages causés intentionnellement par le travailleur, celles-ci peuvent être compensées sans restriction, dans la mesure où les prétentions de salaire sont saisissables.⁵⁶⁾
- 43.7 Si, dans des cas particuliers, le salaire est fixé à l'heure, il convient de tenir compte de l'annexe 9 (décompte de salaire)

Prestations sociales

- Art. 44 Allocations familiales
- Art. 45 Principe de l'obligation limitée de paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur
- Art. 46 Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie
- Art. 47 Conditions d'assurance
- Art. 48 Empêchement pour cause d'accident
- Art. 49 Empêchement pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile
- Art. 50 Décès du travailleur
- Art. 51 Décès de l'employeur
- Art. 52 Fonds social paritaire Spida
- Art. 53 Caisse de compensation pour allocations familiales Spida
- Art. 54 Spida Fondation de prévoyance

Art. 44 Allocations familiales

- 44.1 Les travailleurs touchent une allocation familiale en plus de leur salaire. Les droits à ces prestations et leur montant sont régis par les dispositions cantonales.

Prestations Spida voir annexe 6 CCT.

Art. 45 Principe de l'obligation limitée de paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur

- 45.1 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'un mandat politique, l'employeur doit lui verser le salaire afférent pour un temps limité.⁵⁷⁾
- 45.2 En cas de grossesse et d'accouchement, la travailleuse a le même droit au versement du salaire qu'en cas de maladie.⁵⁸⁾

Art. 46 Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de 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, auprès d'une assurance-maladie reconnue par la Confédération.⁵⁹⁾ Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.
- 46.2 L'employeur peut souscrire une assurance collective d'indemnités journalières 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.⁶⁰⁾ Indépendamment du différé, les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont prises en charge, pour moitié, par le travailleur, le différé étant calculé sur 3 jours. L'employeur est tenu d'informer le travailleur sur les conditions d'assurance.
- 46.3 Le travailleur doit fournir lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du 3^e jour de maladie, cette justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions

d'assurance divergentes (par exemple certificat médical à partir du 1^{er} jour de maladie ou certificat par un médecin-conseil) demeurent réservées.

- 46.4 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.
- 46.5 Il est recommandé à l'employeur de souscrire l'assurance auprès de la Caisse maladie paritaire des branches de l'assurance-maladie paritaire pour les branches de la technique du bâtiment (AMP)*.

Art. 47 **Conditions d'assurance**

- 47.1 Les conditions d'assurance prévoient:
- a) une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie dès le premier jour à raison de 80% du salaire normal (hors frais).
 - 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 à verser doivent être calculées de façon proportionnelle au taux d'incapacité de travail.
 - d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le travailleur a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins.
 - e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum.
 - f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance maternité publique.
 - g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la LAMal (pas de nouvelles réserves, tarif uniforme, délais de carence).
 - h) L'ensemble du personnel assujéti est affilié auprès de la même assurance collective d'indemnités journalières.
 - i) En cas de participation aux excédents, les travailleurs ont un droit proportionnel à la participation aux primes.
- 47.2 Les prestations selon l'art. 50.1 CCT sont considérées comme des paiements de salaire au sens de l'art. 324 CO.

* CPA, Peter Merian-Weg 4, 4002 Bâle, tél. 0800 955 955,
pkg@symppany.ch, www.symppany.ch/business/pkg

- 47.3 Pour régler les prestations d'assurance pour les travailleuses et travailleurs ayant atteint l'âge de 64 ans, resp. 65 ans, l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions convenues.
- 47.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324 a) CO pour les réserves existantes.
- 47.5 L'assurance doit être souscrite auprès d'une caisse maladie reconnue par la Confédération et soumise à la LAMal.
- 47.6 Il est conseillé à l'employeur de souscrire l'assurance auprès de l'«assurance-maladie paritaire pour les branches de la technique du bâtiment (AMP)».

Art. 48 Empêchement pour cause d'accident

- 48.1 En vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Suva.
- 48.2 Sous réserve des jours de carence, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.⁶¹⁾
- 48.3 Dans le cas d'un accident dont les conséquences sont couvertes par la Suva, le travailleur a droit, pour le jour de l'accident et les 2 jours suivants, à 80% du salaire ou du pourcentage correspondant aux prestations de la Suva.
- 48.4 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la Suva.
- 48.5 Les primes pour l'assurance accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.
- 48.6 L'assurance accidents non professionnels prend fin à l'expiration du 30e jour suivant celui où cesse le droit à au moins un demi-salaire.
- 48.7 Lorsque l'assurance accidents non professionnels arrive à échéance, le travailleur a la possibilité de souscrire, à ses frais, une assurance par convention auprès de la Suva avant la fin de cette assurance pour un délai de 180 jours au plus.

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

49.1 Lorsque le travailleur accomplit son service militaire, service civil ou de protection civile en Suisse en temps de paix,⁶²⁾ il touche le salaire de son employeur sur la base des cartes d'avis de solde remises selon les dispositions suivantes.

49.2 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;

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 300 jours au maximum:

f) Si la recrue effectue un service long et reste employée auprès de son ancien employeur pendant au moins six mois à l'issue de sa période de service militaire, elle a droit à 80 % du salaire acquis avant le service pendant son instruction de base (école de recrue ER). La différence (30 %) est due à l'expiration des six mois et il incombe à l'employé de la faire valoir.

Prestations Spida voir annexe 6 CCT.

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, le service civil ou de protection civile.

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

49.5 La CPN peut édicter un règlement pour la durée d'occupation auprès de l'employeur avant et après les périodes de service (délais de carence).

Art. 50 Décès du travailleur

- 50.1 Le contrat de travail prend fin au décès du travailleur.⁶³⁾ Toutefois, l'employeur est tenu d'accorder la jouissance du salaire au conjoint survivant ou aux enfants mineurs ou, à défaut de tels héritiers, aux autres personnes envers lesquelles le travailleur remplissait une obligation de soutien.⁶⁴⁾
- 50.2 Le salaire doit être versé pendant un mois et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pendant deux mois à compter du jour du décès.⁶⁴⁾

Prestations Spida voir annexe 6 CCT.

Art. 51 Décès de l'employeur

- 51.1 A la mort de l'employeur, le contrat de travail passe aux héritiers. Les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.⁶⁵⁾

Art. 52 Fonds social paritaire Spida

- 52.1 Les parties signataires de la convention ont créé les 15/17 février 1943 la fondation «Fonds pour la protection de la famille dans la branche suisse de l'installation électrique».
- 52.2 La fondation a pour but:
- a) d'exécuter et de garantir la caisse de compensation pour allocations familiales Spida convenue entre les associations fondatrices;
 - b) de verser dans des circonstances particulières des prestations aux travailleurs afin d'atténuer les effets d'une situation de détresse dont ils ne sont pas responsables (les demandes de soutien sont à soumettre au conseil de fondation par le biais d'une partie contractante ou de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida citée à l'art. 52.1 CCT);
 - c) de servir à d'autres fins d'assistance au profit des travailleurs et employeurs rattachés à la caisse de compensation, la réalisation du but initial de la fondation devant toujours être garantie.
 - d) Le conseil de fondation compétent a élaboré un modèle pour l'atténuation des situations sociales difficiles engendrées par une invalidité due à une maladie. Pour tous renseignements, il faut s'adresser à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida. Voir annexe 6 CCT.

Art. 53 Caisse de compensation pour allocations familiales Spida

- 53.1 Pour permettre la meilleure compensation possible des prestations des employeurs, il existe la «Caisse de compensation pour allocations familiales Spida» sous la forme juridique de coopérative.
- 53.2 La caisse de compensation pour allocations familiales Spida a pour mandat de compenser les prestations CCT suivantes des employeurs affiliés à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida (voir aussi annexe 6 CCT):
- a) allocations familiales (art. 44 CCT);
 - b) salaire en cas d'empêchement pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile (art. 49 CCT);
 - c) salaire en cas d'empêchement en raison de l'accomplissement d'obligations légales ou de l'exercice d'un mandat politique (art. 33 CCT);
 - d) indemnités pour absences (art. 32 CCT);
 - e) jouissance du salaire au décès du travailleur (art. 50 CCT).
- 53.3 Le règlement de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida (annexe 6 CCT) fait partie intégrante de la présente CCT.
- 53.4 Les entreprises membres de l'USIE opèrent leurs décomptes avec la CAF Spida. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises sises dans des cantons connaissant un régime collectif équivalent en matière de caisses de compensation familiales, dans la mesure où celui-ci a été reconnu par la CPN.

Art. 54 Spida Fondation de prévoyance

- 54.1 Pour l'exécution et la garantie de la prévoyance professionnelle, il existe dans la branche suisse de l'installation sanitaire, de la ferblanterie et de la couverture une fondation paritaire connue sous le nom de «Spida Fondation de prévoyance»*.
- 54.2 Il est recommandé aux employeurs de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication de souscrire leur prévoyance professionnelle pour les travailleurs auprès de cette fondation paritaire.

* Spida Fondation de prévoyance, Bergstrasse 21, Case postale, 8044 Zurich

Résiliation, Dispositions finales

- Art. 55 Résiliation en général
- Art. 56 Résiliation pendant le temps d'essai
- Art. 57 Résiliation après le temps d'essai
- Art. 58 Protection contre le licenciement
- Art. 59 Résiliation en temps inopportun par l'employeur
- Art. 60 Résiliation en temps inopportun par le travailleur
- Art. 61 Résiliation immédiate des rapports de travail
- Art. 62 Licenciement injustifié
- Art. 63 Licenciements collectifs
- Art. 64 Non-entrée en service sans justification
ou abandon de l'emploi
- Art. 65 Rédaction de la convention et information
- Art. 66 Langues

Art. 55 Résiliation en général

- 55.1 Les rapports de travail prennent fin à l'échéance de la durée contractuelle convenue ou par la conclusion d'un accord de résiliation écrit, par le départ à la retraite à l'âge légal ainsi que par la dénonciation par l'employeur ou le travailleur.⁶⁶⁾
- 55.2 Les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant observation du délai selon l'art. 57 CCT pour la fin d'un mois.⁶⁷⁾ 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.
- 55.3 En cas de licenciement de travailleurs âgés pour des raisons économiques, il est possible d'en informer la CP aux fins de la recherche d'un emploi.

Art. 56 Résiliation pendant le temps d'essai

- 56.1 Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant observation d'un délai de 7 jours. Est réputé temps d'essai le premier mois des rapports de travail.⁶⁸⁾
- 56.2 Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit. Toutefois, le temps d'essai ne peut être prolongé au-delà de trois mois.⁶⁹⁾
- 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.⁷⁰⁾
- 56.4 La période d'essai s'applique aussi aux contrats de travail à durée déterminée

Art. 57 Résiliation après le temps d'essai

- 57.1 Dans la première année de service, les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant observation d'un délai d'un mois. A compter du premier jour après l'expiration de la première année de service jusqu'à la neuvième année de service incluse, la résiliation peut avoir lieu avec un délai de 2 mois et ensuite avec un délai de 3 mois pour la fin d'un mois.⁷¹⁾

Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, mais ils ne peuvent être inférieurs à un mois.⁷²⁾

- 57.2 Pour les travailleurs siégeant dans une commission paritaire (Art. 11 CCT), dans la Commission paritaire nationale (Art. 10 CCT), dans une commission d'entreprise élue par les travailleurs (Art. 14 CCT), le délai de résiliation est de six mois.
- 57.3 Lorsque les rapports de travail sont poursuivis après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de résiliation.

Art. 58 Protection contre le licenciement

- 58.1 La résiliation des rapports de travail est abusive lorsqu'elle est prononcée par une partie:
- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec les rapports de travail ou ne porte un préjudice essentiel à la collaboration dans l'entreprise;
 - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne cause un préjudice important à la collaboration dans l'entreprise;
 - c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions de l'autre partie, résultant des rapports de travail;
 - d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions découlant des rapports de travail;
 - e) parce que l'autre partie accomplit le service militaire suisse obligatoire, le service civil ou de protection civile, un service féminin dans l'armée ou un service auprès de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale dont la prise en charge n'est pas volontaire.⁷³⁾
- 58.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.⁷⁴⁾
- 58.3 La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser une indemnité à l'autre partie.⁷⁵⁾

- 58.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.⁷⁶⁾
- 58.5 La partie qui entend demander une indemnité fondée sur ces dispositions doit faire opposition au congé par écrit auprès de la partie procédant à la résiliation au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.⁷⁷⁾
- 58.6 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail, sous peine de péremption.⁷⁸⁾

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) pendant que l'autre partie accomplit le service militaire suisse obligatoire, le service civil ou de protection civile, un service féminin dans l'armée ou un service auprès de la Croix-Rouge et, dans la mesure où le service dure plus de 11 jours, pendant les 4 semaines qui précèdent ou qui suivent ce service;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et ce durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service incluse et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - 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) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement de la travailleuse;
 - e) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente.⁷⁹⁾
- 59.2 Le congé donné pendant l'une des périodes fixées à l'art. 59.1 CCT est nul. En revanche, si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette

période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.⁸⁰⁾

- 59.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.⁸¹⁾

Art. 60 Résiliation en temps inopportun par le travailleur

- 60.1 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché d'exercer l'activité pour les motifs indiqués à l'art. 59.1, let. a et b CCT, et s'il incombe au travailleur d'assumer l'activité pendant l'empêchement.⁸²⁾
- 60.2 Les art. 59.2 et 59.3 CCT sont applicables par analogie.⁸³⁾

Art. 61 Résiliation immédiate des rapports de travail

- 61.1 Pour de justes motifs, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement et à tout moment les rapports de travail (cette disposition s'applique aussi aux contrats de travail à durée déterminée). La partie qui résilie le contrat de travail sans délai doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.⁸⁴⁾
- 61.2 Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.⁸⁵⁾

Art. 62 Licenciement injustifié

- 62.1 Lorsque l'employeur licencie le travailleur immédiatement sans justes motifs, celui-ci a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin en observant le délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée.⁸⁶⁾
- 62.2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.⁸⁷⁾

- 62.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.⁸⁸⁾

Art. 63 Licenciements collectifs

- 63.1 Par licenciements collectifs conformément aux art. 335d à 335g CO on entend les licenciements prononcés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:
- a) égal à 8 dans les entreprises employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
 - b) de 10% de l'effectif des travailleurs dans les entreprises employant habituellement plus de 100 et moins de 300 travailleurs;
 - c) égal à 30 travailleurs dans les entreprises employant habituellement au moins 300 travailleurs.
- 63.2 L'employeur consulte les travailleurs en cas de licenciements collectifs au sens des art. 335d ss. CO et leur donne la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les licenciements ou d'en limiter leur nombre ainsi que d'en atténuer leurs conséquences.
- 63.3 L'employeur informe les travailleurs par écrit sur:
- les motifs du licenciement collectif;
 - le nombre de travailleurs devant être licenciés;
 - le nombre de travailleurs habituellement employés;
 - la période pendant laquelle il est prévu de notifier les licenciements.
- 63.4 L'employeur et les travailleurs peuvent faire appel à la CP en cas de licenciements collectifs. C'est la CPN qui tranche définitivement en cas de litiges.

Art. 64 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi

- 64.1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service sans justes motifs ou abandonne son emploi sans délai, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.⁸⁹⁾

64.2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.⁹⁰⁾

Art. 65 Rédaction de la convention et information

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

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

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

Art. 66 Langues

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

Zurich, Olten, Berne, novembre 2014

Les parties contractantes

Pour l'Union Suisse des Installateurs-Electriciens USIE

Le président central
Pirmin Gassmann

Le directeur
Simon Hämmerli

Pour le syndicat Unia

Le coprésident
Renzo Ambrosetti

Un membre du comité directeur/
Le responsable de branche
Aldo Ferrari

Pour le syndicat Syna

Le président
Arno Kerst

Le responsable de branche
Nicola Tamburrino



Annexes

Annexe 1

Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN)

Art. 1 **Nom et siège**

- 1.1 Sur la base de l'art. 10 de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, il existe, sous le nom de «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication» une association au sens des art. 60 ss. CCS⁹¹⁾ avec siège à Zurich.
- 1.2 L'adresse de l'association est la suivante:
Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
3000 Berne 15
Courriel: elektrogewerbe@plk.ch
www.cpn-electro.ch
- 1.3 L'association CPN est inscrite au registre du commerce.⁹²⁾

Art. 2 **But et compétences**

- 2.1 Conformément aux dispositions applicables de la CCT, l'association a pour but la collaboration des parties signataires de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, du 1.1.2014, des employeurs et travailleurs qui y sont soumis ainsi que l'exécution de la CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication.
- 2.2 Les tâches de la CPN sont énumérées en détail à l'art. 10.4 CCT. Les compétences afférentes découlent directement de la CCT.
- 2.3 L'association «Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication», désignée ci-après par CPN, a le droit exclusif d'appliquer toutes mesures dans le sens d'une exécution et d'une mise en œuvre conséquentes des dispositions CCT et DFO.

Art. 3 Membres

- 3.1 L'association «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication» se compose de 16 membres⁹³⁾ au maximum.
- 3.2 Les parties contractantes de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication désignent les membres de l'association CPN d'après la clé suivante:
USIE: 8 représentants des employeurs;
Unia: 5 représentants des travailleurs;
Syna: 3 représentants des travailleurs.

Art. 4 Organes

- 4.1 L'association CPN a les organes suivants:⁹⁴⁾
- a) l'assemblée des membres;
 - b) le comité;
 - c) le comité de direction CPN;
 - d) l'organe de révision.

Art. 5 L'assemblée des membres

- 5.1 L'assemblée des membres est l'organe suprême de l'association CPN. Elle est dirigée par le président, le vice-président ou un membre.
- 5.2 L'assemblée ordinaire des membres a lieu une fois par an.⁹⁵⁾ Les assemblées extraordinaires des membres sont convoquées par décision de l'assemblée ordinaire des membres, par le comité, à la requête de l'organe de révision ou lorsque les membres de l'association le demandent. Dans ce cas, l'assemblée extraordinaire des membres doit être convoquée dans les 2 mois après réception de la proposition afférente.
- 5.3 L'assemblée des membres a les attributions suivantes:⁹⁶⁾
- a) l'adoption et la modification des statuts;
 - b) la nomination du comité, à savoir, en tout temps, de 2 représentants patronaux et de 2 représentants syndicaux;
 - c) la nomination du comité de direction de la CPN;
 - d) la nomination de l'organe de révision;
 - e) la prise de connaissance du rapport de révision relatif aux comptes de l'association;

- f) l'approbation du budget et des comptes de l'association;
 - g) la décharge accordée au ou à la responsable des finances;
 - h) l'organisation de l'exécution des normes contractuelles et légales ainsi que des dispositions afférentes de la convention collective de travail (CCT) et de la déclaration de force obligatoire (DFO);
 - i) la décharge accordée au comité;
 - j) la dissolution de l'association;
 - k) l'appréciation de litiges relevant, en vertu de la CCT/DFO, de la compétence de la CPN et qui n'est pas déléguée au comité.
- 5.4 Si les affaires l'exigent, des spécialistes des parties contractantes avec voix consultative peuvent être invités, d'un commun accord, aux assemblées des membres.
- 5.5 Le quorum de l'assemblée des membres est atteint lorsqu'au moins 4 représentants des employeurs et 4 représentants des travailleurs sont présents. La représentation est possible, un membre pouvant représenter 2 autres membres au plus et devant être dûment mandaté. L'assemblée des membres décide à la majorité simple. Le président n'a pas voix prépondérante.⁹⁷⁾
- 5.6 Les invitations aux assemblées des membres sont notifiées au plus tard 10 jours avant la réunion, par écrit, en communiquant les objets portés à l'ordre du jour. En cas de réunion d'une assemblée extraordinaire des membres selon l'art. 5.2, annexe 1 CCT, ce délai ne doit pas être observé.
- 5.7 Un procès-verbal est tenu sur les délibérations. Le ou la secrétaire de l'association CPN exerce la fonction de rédacteur ou de rédactrice du procès-verbal.

Art. 6 Le comité

- 6.1 Le comité se compose de 4 personnes. Il se constitue lui-même.⁹⁸⁾
- 6.2 Un représentant des employeurs ou un représentant des travailleurs exerce, en alternance annuelle, la fonction de président du comité et, simultanément, de président de l'association. Le vice-président appartient à l'autre représentation d'intérêts.
- 6.3 Un procès-verbal est tenu sur les délibérations. Le ou la secrétaire de l'association CPN exerce la fonction de rédacteur ou de rédactrice du procès-verbal.

- 6.4 Le comité a les attributions suivantes:
- a) la préparation de l'assemblée des membres;
 - b) la coordination de l'exécution de la CCT avec les organes publics, le comité de direction CPN et les CP régionales
 - c) l'acceptation de membres conformément aux propositions selon l'art. 3.2 annexe 1 CCT;
 - d) les propositions d'exclusion et de remplacement de membres de l'association à l'adresse de la partie contractante de la CCT concernée (art. 3.2 annexe 1 CCT);
 - e) l'exécution de la convention collective de travail (CCT) et de la déclaration de force obligatoire (DFO), dans la mesure où l'assemblée des membres n'est pas impérativement compétente;
 - f) l'établissement du budget à l'intention de l'assemblée des membres;
 - g) l'appréciation de litiges relevant de sa compétence en vertu de la CCT/DFO.

Art. 7 Comité de direction CPN

Le Comité de direction CPN a les compétences suivantes:

- a) exécution et appréciation des contrôles de comptabilité salariale et sanction des violations de la CCT dans les entreprises suisses;
- b) décision concernant l'assujettissement d'une entreprise à la CCT.

Art. 8 Finances

- 8.1 L'association CPN se finance comme suit:⁹⁹⁾
- a) par les contributions de membres des employeurs et des travailleurs soumis à la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication (contributions aux frais d'exécution et de formation continue selon l'art. 19 CCT, DFO);
 - b) par le produit des intérêts;
 - c) par d'autres recettes.

Les bases juridiques pour la facturation des contributions aux frais d'exécution et de formation continue ainsi que des émoluments des contrats d'adhésion (facturation, rappels et recouvrement) résultent des art. 10.4, let. g, et 11.2, let. b, CCT/DFO.

- 8.2 Les tâches et le financement de l'association CPN sont régis par les art. 10 et 19 CCT ainsi que par l'annexe 2 à la CCT. Pour exé-

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

- 8.3 Le bureau (secrétariat) de l'association CPN se trouve à l'adresse suivante:

Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
3000 Berne 15
Courriel: elektrogewerbe@plkinkasso.ch
www.cpn-electro.ch

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

Art. 9 L'organe de révision

- 9.1 Une entreprise fiduciaire indépendante des parties contractantes de la CCT et élue chaque année par l'assemblée des membres exerce la fonction d'organe de révision.
- 9.2 L'organe de révision est chargé de la vérification des comptes annuels de l'association CPN.
- 9.3 L'organe de révision rédige, à l'intention de l'assemblée des membres, un rapport relatif à la révision des comptes.
- 9.4 Un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs exercent la fonction de réviseurs internes. Ils vérifient les comptes et notamment la gestion. Leur élection a lieu par l'assemblée des membres.

Art. 10 Responsabilité

- 10.1 L'association CPN répond exclusivement avec son patrimoine.
- 10.2 Toute autre responsabilité (obligation d'opérer des versements supplémentaires) des membres de l'association ou des parties à la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, du 24.6.2004, est exclue.

Art. 11 Dissolution

11.1 Une dissolution de l'association CPN ne peut être décidée que par l'assemblée des membres.¹⁰⁰⁾ Elle est exclue tant que la CPN est impérativement prescrite par la CCT.

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

11.2 En cas de dissolution de l'association CPN, tous les actifs seront versés aux parties contractantes, à raison d'une moitié chacune (USIE: 50%; Unia/Syna: 50%). Les fonds sont à utiliser conformément aux art. 19.9 et 19.10 CCT.

Art. 12 Dispositions finales

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

Art. 13 Entrée en vigueur

13.1 Les présents statuts entrent en vigueur au 1.1.2014.

Signatures

Pour l'association «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication»

Le président
Pierre Schnegg

Le vice-président
Aldo Ferrari

Annexe 2

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

Art. 1 **Principe**

- 1.1 En vertu des art. 7 et 19 de la CCT, le montant de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue s'élève à CHF 21.– par mois au minimum.

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

- 2.1 La cotisation des travailleurs assujettis est déduite chaque mois directement du salaire et cette déduction est mentionnée clairement sur le décompte de salaire.
- 2.2 Ces contributions aux frais d'exécution et de formation continue déduites par l'employeur doivent être versées à la CP selon les directives de cette dernière.
- 2.3 Les employeurs qui ne sont pas membres de l'USIE, mais qui tombent sous le coup de la déclaration de force obligatoire, versent eux aussi une contribution aux frais d'exécution et de formation continue. Ce montant est calculé sur la base du nombre de travailleurs assujettis, multiplié par le montant en vigueur de CHF 21.– par mois.

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

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

Art. 4 **Reçus de cotisations**

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

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

Art. 5 Remboursement des cotisations

- 5.1 Les travailleurs membres d'une organisation de travailleurs signataire de la convention se voient rembourser les contributions aux frais d'exécution et de formation continue par l'organisation compétente sur présentation du reçu.
- 5.2 Ces reçus doivent être présentés avant la fin de l'année suivante. Toute présentation ultérieure requiert une motivation écrite.

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

- 6.1 Les recettes brutes permettent de couvrir les frais de secrétariat ainsi que les débours au sens de l'art. 6.2 annexe 2 CCT.
- 6.2 Ces moyens doivent être employés de la façon suivante:
- a) exécution de la CCT;
 - b) encouragement de la formation professionnelle continue;
 - c) mesures dans les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
 - d) frais d'impression de la CCT et de la DFO;
 - e) frais de gestion de la CPN.
- 6.3 La Commission paritaire nationale et les commissions paritaires établissent un budget annuel.
- 6.4 Les comptes annuels et les bilans sont vérifiés annuellement par un organe de révision indépendant.

Art. 7 Organes d'application

- 7.1 L'encaissement des cotisations est confié aux commissions paritaires.
- 7.2 Les tâches suivantes incombent aux CP en relation avec les contributions aux frais d'exécution et de formation continue:
- a) elles approuvent les comptes annuels et les rapports de contrôle;

- b) elles ordonnent les contrôles quant à la déduction et au calcul corrects dans les entreprises;
 - c) elles ont la compétence de procéder à d'éventuelles modifications des règlements relatifs à l'encaissement et au financement pendant la durée de la convention.
- 7.3 La fonction de contrôle est exercée par un organe de révision indépendant choisi par la CP.
- Celui-ci remplit les tâches suivantes:
- a) il contrôle les comptes annuels;
 - b) il établit un rapport de contrôle pour la CPN et la CP;
 - c) il vérifie, en collaboration avec le bureau de la CPN, le décompte correct des contributions aux frais d'exécution et de formation continue.

Art. 8 Application

- 8.1 En tant que bénéficiaire des contributions aux frais d'exécution et de formation continue, le bureau de la CPN veille, en collaboration avec les parties contractantes de la CCT, à l'application de l'obligation de cotiser en vertu de l'art. 19 de la CCT. Les membres de la CPN sont régulièrement informés.
- 8.2 La liquidation des éventuels différends résultant du présent règlement relève de la compétence de la CPN et du tribunal arbitral.

Art. 9 Validité

- 9.1 La présente annexe fait partie intégrante de la CCT.

Zurich, Olten, Berne, novembre 2014

Les parties contractantes

Pour l'Union Suisse des Installateurs-Electriciens USIE

Le président central
Pirmin Gassmann

Le directeur
Simon Hämmerli

Pour le syndicat Unia

Le coprésident
Renzo Ambrosetti

Un membre du comité directeur/
Le responsable de branche
Aldo Ferrari

Pour le syndicat Syna

Le président
Arno Kerst

Le responsable de branche
Nicola Tamburrino

Annexe 3

822.14

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)

du 17 décembre 1993 (Etat le 1^{er} janvier 2011)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 34^{ter}, al. 1, let. b, de la constitution fédérale¹;
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,
arrête:*

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les art. 3, 6, 9, 10, 12 et 14, al. 2, let. b.

Art. 3 Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux art. 9 et 10.

RO 1994 1037

¹ [RS 1 3]

² FF 1993 I 757

Section 2 Représentation des travailleurs

Art. 5 Election initiale

¹ Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

² L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

³ L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

Art. 6 Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

Art. 7 Nombre de représentants

¹ Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

² La représentation compte trois membres au moins.

Art. 8 Mandat

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

Section 3 Droits de participation

Art. 9 Droit à l'information

¹ La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

² L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

Art. 10 Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a.³ sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents⁴ et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail⁵;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations⁶;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du code des obligations;
- d.⁷ l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

Section 4 Collaboration

Art. 11 Principe

¹ La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

² L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

¹ L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

² Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

³ Nouvelle teneur selon l'art. 64 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, dans la teneur du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1^{er} août 2000 (RO 2000 1569; FF 1998 1128).

⁴ RS 832.20

⁵ RS 822.11

⁶ RS 220

⁷ Introduite par le ch. 5 de l'annexe à la LF du 3 oct. 2003 (1^{re} révision LPP), en vigueur depuis le 1^{er} avril 2004 (RO 2004 1677; FF 2000 2495).

Art. 14 Devoir de discrétion

¹ Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

² L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

- a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
- b. les affaires personnelles des travailleurs.

³ Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'art. 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens de l'al. 1, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

⁴ Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'art. 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

⁵ Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

Section 5 Organisation et procédure judiciaire**Art. 15**

¹ Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

² Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

³ ...⁸

⁸ Abrogé par le ch. II 27 de l'annexe I au code de procédure civile du 19 déc. 2008, avec effet au 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 1739; FF 2006 6841).

Section 6 Dispositions finales

Art. 16

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1^{er} mai 1994⁹

⁹ ACF du 8 avril 1994

Annexe 4

Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social

Art. 333

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.¹⁾
- 1bis Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur:
 - a) le motif du transfert;
 - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- 2 Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Art. 335d)²⁾

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

¹⁾ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2. de 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e)¹⁾

- 1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
- 2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
- 2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
- 3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:
 - a) les motifs du licenciement collectif;
 - b) le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
 - c) le nombre des travailleurs habituellement employés;
 - d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
- 4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g)¹⁾

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à

¹⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

²⁾ Nouvelle teneur selon l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

- 2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
- 3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
- 4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 335h)¹⁾

- 1 Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.
- 2 Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

Art. 335i)¹⁾

- 1 L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs de négocier en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:
 - a) il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;
 - b) il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.
- 2 Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.
- 3 L'employeur négocie:
 - a) avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
 - b) avec la représentation des travailleurs;
 - c) directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.
- 4 Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335j¹⁾

- 1 Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.
- 2 Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335k¹⁾

Les dispositions relatives au plan social (art. 335h à 335j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336a, 2e al., let. c) et 3e al.

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
c)²⁾ sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.²⁾

Art. 336a, 3e al.

- 3 En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.²⁾

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

²⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

Annexe 5

Contrat d'adhésion

(Adhésion à la convention pour les employeurs non affiliés à la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication en vertu de l'art. 8 CCT).

L'entreprise soussignée

Nom: _____

Type d'entreprise: _____

Siège de la société (localité): _____

Rue, numéro: _____

atteste par la présente avoir reçu un exemplaire de la convention collective de travail susmentionnée avec ses ajouts parus depuis son entrée en vigueur et déclare reconnaître comme obligatoires pour elle toutes les dispositions de cette CCT pendant toute la durée de la convention.

Cette déclaration d'adhésion s'applique notamment aussi à toutes les décisions des instances contractuelles communiquées en vertu des art. 10 et 11 CCT ainsi qu'à toutes autres conventions des parties contractantes communiquées et se référant à la CCT.

L'entreprise soussignée reconnaît les décisions de la CPN (art. 10 CCT) et du tribunal arbitral contractuel (art. 12 CCT). Elle s'engage à verser la contribution aux frais d'exécution et de formation continue prévue à l'art. 19 CCT.

L'entreprise soussignée a été invitée, lors de la signature du contrat d'adhésion, à porter une attention particulière aux dispositions suivantes de la CCT: caisse de compensation pour allocations familiales Spida (annexe 6 CCT), tribunal arbitral contractuel (art. 12 CCT), contributions aux frais d'exécution et de formation continue (art. 19 CCT), émoluments d'adhésion (art. 8 CCT), durée et renouvellement de la convention (art. 18 CCT) et aussi à reconnaître les dispositions complémentaires du siège social de l'entreprise.

Pour tous les différends pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de ce contrat d'adhésion et qui ne peuvent être réglés lors des

négociations directes entre les parties, l'entreprise se soumet à la décision de la commission paritaire ou de la Commission paritaire nationale. La décision de la commission paritaire peut être portée dans un délai de 10 jours devant la Commission paritaire nationale ou devant le tribunal arbitral contractuel (art. 12 CCT) qui est explicitement reconnu comme tribunal arbitral à l'exclusion des voies de droit ordinaires. Celui-ci tranche définitivement.

La signature du présent contrat d'adhésion n'entraîne pas l'adhésion en tant que membre auprès de l'une des associations signataires de la convention (liberté de coalition).

L'entreprise soussignée a déclaré

à l'AVS la somme de salaires annuelle suivante:

Année _____

CHF _____

(selon copie jointe du décompte final de l'AVS)

Lieu et date:

Cachet de l'entreprise et signature valable:

En cas de demandes de renseignements complémentaires:
Personne représentante habilitée:

Téléphone:

Annexe 6

Caisse de compensation pour allocations familiales Spida

Art. 1 **Principe**

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

Art. 2 **Catalogue des prestations**

- 2.1 Les prestations suivantes sont compensées jusqu'au salaire maximum suva:
- Allocations pour enfants et allocations de formation;
 - Allocations de naissance dans les cantons disposant d'une réglementation en la matière;
 - Allocations de naissance facultatives (500 CHF) dans les cantons sans réglementation en la matière;
 - Indemnité de perte de gain en cas de service de changement de grade et de service civil de 100% en cas de cours de répétition et de protection civile;
 - 50% pendant l'école de recrue pour les recrues sans enfants et
 - 80% pour les recrues avec enfants;
 - Indemnité pour perte de gain pour les services de changement de grade et civils de 100% jusqu'au 28^{ème} jour;
 - 80% à partir du 29^{ème} jour pour les recrues sans enfants et
 - 80% pour les recrues avec enfants;
 - Pour les militaires en service long, pendant 300 jours au maximum: Si la recrue accomplit un service long et reste employée auprès de son ancien employeur pendant au moins six mois à l'issue de sa période de service militaire, elle a droit à 80% du salaire acquis avant le service pendant son instruction de base (IB). La différence (30%) est due à l'expiration des six mois et il incombe à l'employeur de la faire valoir.
 - Indemnité pour absence de 1 à 3 jours selon le type d'absence en cas de mariage, de naissance, de décès, de déménagement, de journée d'information pour le recrutement ou de libération du service;
 - Indemnisation jusqu'à 3 jours de carence à hauteur de 80% du salaire journalier en cas d'accident (délai d'attente non couvert par la Suva);

- Exercice d'un mandat politique en tant qu'élu au conseil municipal, au conseil communal, au conseil de district ou au parlement cantonal, jusqu'à 10 jours/an;
- Activité d'expert bénévole pour les examens de fin d'apprentissage (EFA), jusqu'à 10 jours/an maximum;
- Jouissance du salaire en cas de décès du travailleur;
- Prestations d'invalidité en cas de maladie;

Les prestations compensatoires de ce catalogue sollicitées par l'employeur peuvent être déduites des cotisations dues à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida.

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

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

Art. 4 Obligation de décompte

- 4.1 Les entreprises USIE effectuent le décompte de leurs cotisations et créances avec la CAF Spida conformément aux directives de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida sur la base de la masse salariale soumise à l'AVS.
- 4.2 L'obligation de décompte auprès de la CAF Spida ne s'applique pas aux entreprises dans les cantons disposant d'une réglementation CAF collective équivalente si celle-ci a été acceptée par la CPN. Cette disposition concerne notamment les employeurs ayant leur siège social dans les cantons de Bâle-Campagne, de Genève, de Neuchâtel, de Vaud et dans la partie francophone du canton du Valais.

Art. 5 Comptabilité/encaissement des cotisations

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

Art. 6 Contrôle des prestations de l'employeur

- 6.1 La CPN/CP compétente peut contrôler le versement des prestations aux travailleurs incombant à l'employeur.
- 6.2 Lorsque la caisse de compensation ou la CAF Spida ou la CPN/CP constate que l'employeur ne verse pas les prestations aux travailleurs ou ne restitue pas les excédents résultant de la compensation, celui-ci doit payer immédiatement la totalité des arriérés de cotisations. Si l'erreur est imputable à sa faute, il doit en outre verser un montant équivalent au quart des cotisations dues à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida au profit de la Fondation Fonds social, au titre d'amende conventionnelle.
- 6.3 Les parties contractantes communiquent les modifications du catalogue de prestations chaque année au 1er janvier par le biais de l'annexe 8. En cas de divergence d'opinion, le règlement des prestations de la CAF Spida fait foi.

Annexe 7.1

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 travail¹,

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

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

² 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 électriques² ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension³, 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;

¹ RS 221.215.311

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

³ 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 travail⁴;
- 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.

³ 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 détachés⁵, et des art. 1 et 2 de son ordonnance⁶ 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^{er} 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.

⁴ RS 822.11

⁵ RS 823.20

⁶ Odét; RS 823.201

Art. 5

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} 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 prévient 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 interromp 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 le 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 [^]

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:
- a) Une retraite modulée est possible à partir de 58 ans.
 - b) La mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue 3 mois auparavant, par écrit, entre le travailleur et l'employeur.
 - c) 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.
 - d) La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
 - e) Les primes à l'institution de prévoyance professionnelle (2^e 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.
 - f) 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:
- a) en cas de mariage: 2 jours de travail
 - b) en cas d'accouchement de l'épouse/de la concubine: 1 jour de travail
 - c) en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant ou d'un des parents: 3 jours de travail
 - d) en cas de décès de grands parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bellefille, 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^e 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^{er} 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:
- ...
 - ...
 - 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;
 - ...
 - ...

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 ^{re} année d'expérience professionnelle	CHF 25.14	CHF 4 375.00
2 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 25.57	CHF 4 450.00
3 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 26.15	CHF 4 550.00
4 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 26.72	CHF 4 650.00
5 ^e 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 ^{re} année d'expérience professionnelle	CHF 22.99	CHF 4 000.00
2 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 23.56	CHF 4 100.00
3 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 25.00	CHF 4 350.00
5 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 25.86	CHF 4 500.00

c) Télématricien 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 ^{re} année d'expérience professionnelle	CHF 26.15	CHF 4 550.00
2 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 26.72	CHF 4 650.00
3 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 27.59	CHF 4 800.00
4 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 28.74	CHF 5 000.00
5 ^e 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 ^{re} année d'expérience professionnelle	CHF 21.84	CHF 3 800.00
2 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 22.99	CHF 4 000.00
3 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 24.43	CHF 4 250.00
5 ^e 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 ^{re} année d'expérience professionnelle	CHF 21.26	CHF 3 700.00
2 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 21.84	CHF 3 800.00
3 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4 ^e année d'expérience professionnelle	CHF 24.14	CHF 4 200.00
5 ^e 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.

Annexe 7.2

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

Modification du 12 février 2015

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention de travail pour la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication annexée à l'arrêté du Conseil fédéral du 30 octobre 2014¹, est étendu:

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

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

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

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

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

Annexe 8

Ajustement du salaire

1. Toutes les entreprises ... utilisent 1 % supplémentaire de la masse salariale CCT totale de l'année 2014 au profit des travailleurs soumis à la CCT pour des ajustements de salaire individuels selon le principe du mérite. Grâce à ces ajustements individuels, il est possible de revaloriser individuellement les salaires d'un grand nombre de collaborateurs/trices.

¹ FF 2014 8469

Salaire minimum selon l'art. 35 CCT

Monteur-électricien/Installateur-électricien CFC avec certificat fédéral de capacité

	heure	mois
Sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.14	CHF 4 375.00
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.72	CHF 4 475.00
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.15	CHF 4 550.00
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.72	CHF 4 650.00
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 27.30	CHF 4 750.00
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 28.16	CHF 4 900.00

Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité

	heure	mois
Sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.70	CHF 3 950.00
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 23.56	CHF 4 100.00
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 26.44	CHF 4 600.00

Télématicien CFC avec certificat fédéral de capacité

	heure	mois
Sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.15	CHF 4 550.00
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.72	CHF 4 650.00
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 27.30	CHF 4 750.00
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 28.16	CHF 4 900.00
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 29.31	CHF 5 100.00
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 29.89	CHF 5 200.00

Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication

	heure	mois
Sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.55	CHF 3 750.00
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.41	CHF 3 900.00
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 23.56	CHF 4 100.00
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.00	CHF 4 350.00
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.44	CHF 4 600.00

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

	heure	mois
Sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.55	CHF 3 750.00
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.84	CHF 3 800.00
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.41	CHF 3 900.00
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.71	CHF 4 300.00
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.40	CHF 4 420.00

Conformément à l'art. 34.3 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 174.

Négociations salariales selon l'art. 23.2 CCT

Le temps de travail brut annuel effectif pour l'année civile 2015 (tous les jours de la semaine, jours fériés compris, mais sans les samedis et les dimanches) s'élève à 2088 heures

Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien selon l'art. 41.1, let. a) CCT

Le travailleur a droit au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration à l'extérieur de 12 francs par jour:

- lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile
- lorsque l'employeur enjoint au travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe

- c) lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile, c'est-à-dire lorsque le lieu de travail externe se situe en dehors d'un rayon de 10 km du lieu d'emploi/du domicile de l'entreprise ou du propre domicile, ou si le trajet (simple) correspondant excède 15 km.

II

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1^{er} janvier 2014 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 8 de la convention collective de travail pour la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mars 2015 et a effet jusqu'au 30 juin 2019.

12 février 2015

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Annexe 8.1

Salaires minimums et adaptations des salaires

Convention au 1^{er} janvier 2015

1. Art. 3.2.1 Champ d'application professionnel

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

- a) des installations électriques et/ou techniques de télécommunication/communication et/ou
- b) d'autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques¹⁾ ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension²⁾, et/ou
- c) 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;
 - Partie électrique d'installations photovoltaïques jusqu'au point d'injection à basse tension.

En cas de doute, la Commission paritaire nationale tranche s'appuyant sur l'art. 10.4 let. I) CCT.

2. Art. 38 Ajustement du salaire

1. Toutes les entreprises assujetties à la CCT utilisent 1% supplémentaire de la masse salariale CCT totale de l'année 2014 au profit des travailleurs soumis à la CCT pour des ajustements de salaire individuels selon le principe du mérite. Grâce à ces ajustements individuels, il est possible de revaloriser individuellement les salaires d'un grand nombre de collaborateurs/trices.
2. L'indice national des prix à la consommation est ainsi considéré comme compensé jusqu'à 109.3 points au 30 septembre 2011.

¹⁾ loi fédérale du 24 juin 1902 concernant les installations électriques à faible et à fort courant (LIE, RS 734.0)

²⁾ ordonnance du 7 novembre 2001 sur les installations électriques à basse tension (OIBT, RS 734.27)

3. Art. 35 Salaires minimums

Les salaires minimums pour 2015 sont de:

Monteur-électricien/installateur-électricien CFC avec certificat fédéral de capacité		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.14	CHF 4 375.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.72	CHF 4 475.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.15	CHF 4 550.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.72	CHF 4 650.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 27.30	CHF 4 750.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 28.16	CHF 4 900.–

Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.70	CHF 3 950.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 23.56	CHF 4 100.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.14	CHF 4 200.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.71	CHF 4 300.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.57	CHF 4 450.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.44	CHF 4 600.–

Télématicien CFC avec certificat fédéral de capacité		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.15	CHF 4 550.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.72	CHF 4 650.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 27.30	CHF 4 750.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 28.16	CHF 4 900.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 29.31	CHF 5 100.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 29.89	CHF 5 200.–

Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la branche de l'installation élec-trique et de l'installation de télécommunication		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.55	CHF 3750.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.41	CHF 3900.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 23.56	CHF 4 100.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.14	CHF 4 200.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.00	CHF 4 350.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.44	CHF 4 600.–

Collaborateurs sans titre professionnel de la branche à partir de 20 ans		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.55	CHF 3750.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.84	CHF 3800.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.41	CHF 3900.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.14	CHF 4 200.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.71	CHF 4 300.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.40	CHF 4 420.–

Conformément à l'art. 34.3 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 174.

4. Art. 23.2 Temps de travail annuel brut

Le temps de travail annuel brut effectif pour l'année civile 2015 (tous les jours de la se-main, jours fériés compris, mais sans les samedis et les dimanches) s'élève à 2088 heures.

5. Art. 41.1 Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien

Le travailleur a droit au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration à l'extérieur à hauteur de 12 francs par jour, si:

- a) le retour pour le repas de midi au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile n'est pas possible, ou
- b) l'employeur enjoint au travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe, ou
- c) le retour au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile n'est pas possible si le lieu de travail externe

se situe en dehors d'un rayon de 10 km du lieu d'emploi/du domicile de l'entreprise ou du propre domicile, ou si le trajet (simple) correspondant excède 15 km.

6. Art. 19 Contributions aux frais d'exécution et de formation continue

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

- 19.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de 11.00 CHF par mois et une contribution de formation continue de 10.00 CHF par mois, soit au total 21.00 CHF par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.
- 19.3 Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de 11.00 CHF par mois et une contribution de formation continue de 10.00 CHF par mois, soit au total 21.00 CHF par mois.

Zurich, Olten, Berne, novembre 2014

Les parties contractantes

Pour l'Union Suisse des Installateurs-Electriciens USIE

Le président central
Pirmin Gassmann

Le directeur
Simon Hämmerli

Pour le syndicat Unia

Le coprésident
Renzo Ambrosetti

Un membre du comité directeur/
Le responsable de branche
Aldo Ferrari

Pour le syndicat Syna

Le président
Arno Kerst

Le responsable de branche
Nicola Tamburrino

Annexe 8.2

Salaires minimums et adaptations des salaires

Accord au 1^{er} janvier 2014

1. Art. 3.2.1 Champ d'application professionnel

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

- a) des installations électriques et/ou techniques de télécommunication et/ou
- b) d'autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques¹⁾ ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension²⁾, et/ou
- c) 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
 - partie électrique d'installations photovoltaïques jusqu'au point d'injection à basse tension.

En cas de doute, la Commission paritaire nationale (CPN) tranche en s'appuyant sur l'art. 10.4, let. I, CCT.

2. Art. 38 Ajustement du salaire

1. Il y a lieu de verser à tous les travailleurs soumis à la CCT un ajustement de salaire de 30,00 CHF (brut) par mois à partir de la première période de salaire coïncidant entièrement avec le mois de janvier 2014. Les ajustements de salaire minimums consécutifs à un changement de catégorie selon le nombre d'années d'expérience peuvent être compensés avec cette revalorisation générale des salaires.
2. Toutes les entreprises assujetties à la CCT utilisent 1,5% supplémentaires de la masse salariale CCT totale de l'année 2013 au profit des travailleurs soumis à la CCT pour des ajustements de

¹⁾ loi fédérale du 24 juin 1902 concernant les installations électriques à faible et à fort courant (LIE, RS 734.0)

²⁾ ordonnance du 7 novembre 2001 sur les installations électriques à basse tension (OIBT, RS 734.27)

- salaire individuels selon le principe du mérite. Grâce à ces ajustements individuels, il est possible de revaloriser individuellement les salaires d'un grand nombre de collaborateurs/trices.
3. L'indice national des prix à la consommation est ainsi considéré comme compensé jusqu'à 109.3 points au 30 septembre 2011.

3. Art. 35 Salaires minimums

Les salaires minimums inchangés par rapport à 2013 et s'élevèrent à:

Monteur-électricien/installateur-électricien CFC avec certificat fédéral de capacité		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.57	CHF 4 275.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.14	CHF 4 375.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.57	CHF 4 450.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.15	CHF 4 550.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.72	CHF 4 650.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 27.59	CHF 4 800.–

Electricien de montage CFC avec certificat fédéral de capacité		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.13	CHF 3 850.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.99	CHF 4 000.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 23.56	CHF 4 100.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.14	CHF 4 200.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.00	CHF 4 350.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.86	CHF 4 500.–

Télématicien CFC avec certificat fédéral de capacité		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.58	CHF 4 450.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.15	CHF 4 550.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 26.72	CHF 4 650.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 27.59	CHF 4 800.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 28.74	CHF 5 000.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 29.31	CHF 5 100.–

Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 20.98	CHF 3 650.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.84	CHF 3 800.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 22.99	CHF 4 000.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 23.56	CHF 4 100.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.43	CHF 4 250.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 25.86	CHF 4 500.–

Collaborateurs sans titre professionnel de la branche à partir de 20 ans		
catégorie	par heure	par mois
sans exp. professionnelle/de la branche	CHF 20.98	CHF 3 650.–
1 an d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.26	CHF 3 700.–
2 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 21.84	CHF 3 800.–
3 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 23.56	CHF 4 100.–
4 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.14	CHF 4 200.–
5 ans d'exp. professionnelle/de la branche	CHF 24.83	CHF 4 320.–

Le salaire horaire résulte, en vertu de l'art. 34.3 CCT, d'une division du salaire mensuel par 174.

4. Art. 23.2 Temps de travail annuel brut

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

5. Art. 41.1 Indemnités pour travaux à l'extérieur avec retour quotidien, art. 41.1 let. a) CCT

Le travailleur a droit au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration à l'extérieur à hauteur de 12 francs par jour, si:

- a) le retour pour le repas de midi au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile n'est pas possible, ou
- b) l'employeur enjoint au travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe, ou

- c) le retour au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile n'est pas possible si le lieu de travail externe se situe en dehors d'un rayon de 10 km du lieu d'emploi/du domicile de l'entreprise ou du propre domicile, ou si le trajet (simple) correspondant excède 15 km.

Zurich, Berne, novembre 2013

Les parties contractantes

Pour l'Union Suisse des Installateurs-Electriciens USIE

Le président central
Pirmin Gassmann

Le directeur
Hans-Peter In-Albon

Pour le syndicat Unia

Le coprésident
Renzo Ambrosetti

Un membre du comité directeur/
Le responsable de branche
Aldo Ferrari

Pour le syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de branche
Nicola Tamburrino

Annexe 9

Modèle de contrat individuel de travail

conclu entre l'entreprise
en tant qu'employeur _____

et M/M^{me}
en tant que travailleur _____

Il est convenu ce qui suit:

1. **Champ d'activité**
Le travailleur est engagé en tant que _____
2. **L'entrée en fonction** est fixée au _____
3. **Le cahier des charges** et le règlement d'entreprise sont obligatoires.
Le temps d'essai est de _____ mois.
4. La rémunération suivante est convenue:
Salaire mensuel brut de CHF _____ ou
Salaire horaire de base de CHF _____ (hors suppléments)

Composition du salaire horaire et suppléments*

Le salaire horaire résulte de la division du salaire mensuel par 174.

Suppléments selon l'art. 27 Vacances

23 jours:	9.70%	25 jours:	10.64%
24 jours:	10.17%	30 jours:	13.04%

Art. 29 Jours fériés

par jour férié: 0.39%

Art. 40 Travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés

- a) Travail du samedi (de 13h00 à 23h00) 25%
- b) Travail de nuit 50%
- c) Travail du dimanche et des jours fériés 100%

Art. 37 Indemnité de fin d'année 8.33%

Composition du salaire horaire

Salaire de base	CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 27 CCT Vacances	+ CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 29 CCT Jours fériés	+ CHF:
Total intermédiaire (Total 1)	= CHF:
+ supplément de 8.33% sur le total intermédiaire	+ CHF:
Salaire horaire total (Total 2)	= CHF:

* Selon directive du SECO «Procédure de comparaison internationale des salaires»
Les suppléments pour heures supplémentaires, travail le samedi, en soirée, de nuit, le dimanche et les jours fériés sont calculés d'après le salaire horaire brut (total 2)

5. *Le travailleur a pris connaissance de la Convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication et l'a reconnue comme obligatoire. L'employeur est tenu de communiquer au travailleur d'éventuelles modifications contractuelles. A cet égard, il suffit de tenir à disposition du personnel un exemplaire de la CCT et d'en informer.*
6. *Institution de prévoyance du personnel:* Le travailleur déclare son adhésion à l'institution de prévoyance du personnel de l'employeur. Il reconnaît les règlements y relatifs ainsi que les conditions d'assurance.
7. *Dispositions particulières*

Lieu et date

L'employeur
(Entreprise, signature)

Le travailleur
(signature)

Fait en deux exemplaires.

Liste des textes de loi

- 1) Art. 356 et suivants CO
- 2) RS 220
- 3) Loi fédérale du 24 juin 1902 concernant les installations électriques à faible et à fort courant (LIE RS 734.0)
- 4) Ordonnance du 7 novembre 2001 sur les installations électriques à basse tension (OIBT, RS 734.27)
- 5) RS 823.20
- 6) LDét, RS 823.201
- 7) Loi de procédure civile (code de procédure civile) du 13 juin 1976 (LS 271).
- 8) Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (RS 822.14), voir aussi l'annexe 3
- 9) Loi sur la participation (RS 822.14)
- 10) Code suisse des obligations du 30 mars 1911 (RS 220) Art. 319–362 voir aussi l'annexe 4
- 11) RS 822.14
- 12) Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311)
- 13) Art. 328 CO
- 14) Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail LTr) du 13 mars 1964 (RS 822.11) Art. 6
- 15) Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (Hygiène, OLT 3) (RS 822.113)
- 16) Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents LAA (RS 832.20) Art. 81 et suivants
- 17) Ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (Ordonnance sur la prévention des accidents OPA) (RS 832.30) Art. 11a–11g
- 18) Art. 327 CO
- 19) Art. 330a al. 1 CO
- 20) Art. 330a al. 2 CO
- 21) Art. 321a al. 3, et Art. 329d al. 3 CO

Abréviations

CO	Code des obligations
LTr	Loi sur le travail
OLT 1–5	Ordonnance relative à la loi sur le travail
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents
RS	Registre systématique du droit fédéral ou classification décimale des textes légaux fédéraux

- 22) Art. 321a al. 1 CO
- 23) Art. 321a al. 2 CO
- 24) Voir remarques sur l'art. 20.2 a) CCT
- 25) Voir remarques sur les art. 20.5 a) CCT et 337 CO
- 26) Art. 332 al. 1 CO
- 27) Art. 321c al. 1 CO
- 28) Art. 321d CO
- 29) Art. 321e al. 1 CO
- 30) Art. 321e al. 2 CO
- 31) Art. 321d CO
- 32) RS 822.11
- 33) Art. 9 et suite LTr
- 34) Art. 321c al. 2 et 3 CO
- 35) Art. 13 al. 2 Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1)
- 36) Art. 321c al. 1 CO; voir aussi art. 23.4 CCT
- 37) Art. 329a et suivants CO
- 38) Art. 329b CO
- 39) Art. 329c CO
- 40) Art. 329a al. 3 CO
- 41) Art. 329c al. 2 CO
- 42) Art. 329d CO
- 43) Art. 329d al. 2 CO
- 44) Art. 20a LTr
- 45) Art. 329 al. 3 et 4 CO
- 46) Art. 322 CO
- 47) Art. 325 CO
- 48) Art. 324 CO
- 49) Concernant l'équivalence d'autres professions apparentées de la branche électro, les dispositions et la pratique de l'Inspection fédérale des installations à courant fort (ESTI) prévalent. Voir également l'ordonnance sur les installations électriques à basse tension (OIB) du Conseil fédéral (OIBT art. 8 al. 3).
- 50) Art. 322d, al. 1^{er}, CO
- 51) Art. 17 ss. LTr
- 52) Art. 327a, al. 1^{er} et 2, CO
- 53) Art. 327b al. 1 et 2 CO
- 54) Art. 323 al. 1 CO
- 55) Art. 323b al. 1 CO
- 56) Art. 323b al. 2 CO
- 57) Art. 324a al. 1 et 2 CO et art. 324b CO
- 58) Art. 324a al. 3 CO
- 59) Art. 342a al. 4 CO
- 60) Art. 324a al. 4 CO
- 61) Art. 324b CO
- 62) Art. 324a, al. 1^{er}, CO
- 63) Art. 338 al. 1 CO

- 64) Art. 338 al. 2 CO
- 65) Art. 338a al. 1 CO
- 66) Art. 335 CO
- 67) Art. 335a al. 1 CO
- 68) Art. 335b al. 1 CO
- 69) Art. 335b al. 2 CO
- 70) Art. 335b al. 3 CO
- 71) Art. 335c al. 1 CO
- 72) Art. 335c al. 2 CO
- 73) Art. 336 al. 1 CO
- 74) Art. 336 al. 2 let. a et b CO
- 75) Art. 336a al. 1 CO
- 76) Art. 336a al. 2 CO
- 77) Art. 336b al. 1 CO
- 78) Art. 336b al. 2 CO
- 79) Art. 336c al. 1 CO
- 80) Art. 336c al. 2 CO
- 81) Art. 336c al. 3 CO
- 82) Art. 336d al. 1 CO
- 83) Art. 336d al. 2 CO
- 84) Art. 337 al. 1 et art. 337b CO
- 85) Art. 337 al. 2 et art. 337b CO
- 86) Art. 337c al. 1 CO
- 87) Art. 337c al. 2 CO
- 88) Art. 337c al. 3 CO
- 89) Art. 337d al. 1 CO
- 90) Art. 337d al. 2 CO
- 91) RS 210
- 92) Art. 61 CC
- 93) Art. 70 et suivants CC
- 94) Art. 64 et suivants CC
- 95) Art. 64–68 CC
- 96) Art. 65 CC
- 97) Art. 66 et 67 CC
- 98) Art. 69 CC
- 99) Art. 71 al. 1 CC
- 100) Art. 76 f CC

Abréviations

- CO** Code des obligations
- LTr** Loi sur le travail
- OLT 1–5** Ordonnance relative à la loi sur le travail
- LAA** Loi fédérale sur l'assurance-accidents
- OPA** Ordonnance sur la prévention des accidents
- RS** Registre systématique du droit fédéral ou classification décimale des textes légaux fédéraux

BATISEC - Sécurité d'abord!

Sécurité au travail et la protection de la santé

La BATISEC propose un concept de sécurité prêt pour la réalisation de la sécurité au travail et la protection de la santé selon la directive CFST 6508.

Offre:

- Analyse de risques
- Catalogues de mesures et listes de contrôle
- Cours de sécurité au travail
- Manuel d'application de la sécurité au travail
- Renseignement et conseil
- Audits
- Pool MSST de spécialistes
- Actions annuelles
- Informations sur les nouveautés

BATISEC, la solution de branche de votre association.

Visitez-nous sur www.batisec.ch pour plus d'information.

VSEI Ideen verbinden
USIE idées branchées
idée in rete

syna
in community

MSST

suissetec

CFST

ISOL
SUISSE

UNIA

La caisse de pension de votre segment professionnel. Indépendante, à but non lucratif et flexible, Spida Fondation de prévoyance propose aux petites et moyennes entreprises des solutions sur mesure. N'hésitez pas à solliciter sans engagement une offre gratuite. Nous optimisons votre prévoyance!

- Faibles cotisations
- Charge administrative minimale
- Facturation à terme échu
- Frais de gestion réduits
- Taux de conversion du capital en rente intéressants
- Retraite anticipée
- Solutions individuelles intéressantes

Pour une vie plus libre

spida.



38



62

Spida
Fondation de prévoyance
professionnelle
Bergstrasse 21
Case postale
8044 Zurich
Téléphone 044 265 50 50
Fax 044 265 53 53
info@spida.ch
www.spida.ch

PKG
CPA
APA



Assurance maladie paritaire
des branches de la technique de l'habitat
(CPA)

ATTENTION: cette offre pourrait bien vous frapper!

La CPA propose aux entreprises de la branche de la technique de l'habitat un accès exclusif à une solution d'assurance optimale. Vous profitez ainsi de nombreux avantages, tels des primes stables et attractives, un risque réduit et des prestations sur mesure pour votre entreprise. A chacun son métier. C'est pourquoi la cpa travaille en étroite collaboration avec les professionnels de Sympany. Laissez-nous vous conseiller, sans engagement de votre part.



www.sympany.ch/business/pkg
Conseil personnalisé: 0800 955 955



