



# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau

## Modification du 12 octobre 2023

---

*Le Conseil fédéral suisse,  
arrête:*

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 20 août 2018, du 12 décembre 2018, du 26 novembre 2019, du 17 avril 2020, du 26 avril 2022, du 16 décembre 2022 et du 17 février 2023<sup>1</sup>, est étendu:

*Art. 2, Art. 2.9* (Dispositions générales)

2.9. Contribution aux frais d'exécution

Les employeurs perçoivent des employé-e-s une contribution aux frais d'exécution mensuelle de 20 francs (10 francs pour un taux d'occupation jusqu'à 50 %) par employé-e, resp. 2 francs par apprenti(e) destinée à la commission paritaire (par déduction sur le salaire).

Les employeurs versent une contribution mensuelle de 5 francs par employé-e (apprentissage) en faveur de la commission paritaire. La contribution de l'employeur est plafonnée à 4800 francs au maximum par année et employeur.

(...)

*Art. 2, Art. 2.9.2* (Dispositions générales)

2.9.2. Fonds paritaire

(...)

Les contributions sont affectées aux dépenses suivantes:

- exécution et mise en œuvre de la CCT
- réalisation de contrôles concernant le respect de la CCT
- prélèvement des contributions (encaissement)

<sup>1</sup> FF 2018 5261, 7761; 2019 7665; 2020 4139; 2022 1132, 3105; 2023 533

- conseils juridiques
- contributions pour la rétribution de frais de cours de la formation et de la formation continue des employé-e-s
- indemnités de séance et frais des membres de la commission paritaire
- frais d’administration et de secrétariat induits par ces activités
- traduction et impression de la CCT
- dépenses liées à la formation professionnelle initiale et continue ainsi qu’à l’élaboration et à la révision des documents de formation
- (...)
- indemnités versées aux parties contractantes de la CCT pour les frais d’administration et de mise en œuvre et les travaux préventifs d’exécution

*Art. 2, Art. 2.10. let. b, h, i et j* (Dispositions générales)

#### 2.10. Dispositions d’exécution

- b) Attributions et compétences de la CP: la commission paritaire est chargée des tâches suivantes et dispose des compétences suivantes:
- effectuer des contrôles de bureaux de paie, – par voie de correspondance et/ou dans l’entreprise – respectivement de chantiers, et examiner les rapports de travail au sein des entreprises. Elle peut confier ces contrôles et ces examens à des tiers;
  - verser, sur demande, des contributions pour le paiement de frais de cours pour la formation et le perfectionnement des employé-e-s à travers le fonds paritaire;
  - arbitrer des désaccords entre employeurs et employé-e-s relatifs à la classification salariale;
  - défendre les intérêts de la CP au sens de la CCT devant les tribunaux civils
  - (...)
- h) Sanctions: si la commission paritaire constate que des dispositions de la CCT ont été enfreintes par un employeur, celui-ci doit être enjoint à satisfaire immédiatement à ses obligations. La CP est habilitée à:
- prononcer un avertissement;
  - prononcer une peine conventionnelle allant jusqu’à 30 000 francs pour les fautes non pécuniaires ainsi que pour les fautes pécuniaires; dans les cas de privation de droits pécuniaires, la peine conventionnelle peut aller jusqu’au montant de la prestation due en cas de paiements ultérieurs justifiés, sinon jusqu’à 160 %
  - imputer les frais de contrôle et de procédure à l’employeur qui a contrevenu à ses obligations;
  - (...)
- i) Calcul de la peine conventionnelle: la peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l’employeur ayant contrevenu à ses obligations à commettre de nouvelles infractions à la CCT.

Le montant de la peine conventionnelle est calculé en tenant compte de toutes les circonstances cumulatives selon les critères suivants:

- valeur des prestations soustraites par l’employeur à ses employé-e-s;
  - type de transgression commise aux dispositions de la CCT non appréciables en argent;
  - occurrence d’une violation unique ou répétée (y compris les récidives) des dispositions de la CCT et gravité de l’infraction;
  - taille de l’entreprise (employeur);
  - la disponibilité de coopération de l’entreprise, notamment dans le cadre des contrôles du livre de paie;
  - le fait que l’employeur se soit acquitté entre-temps pleinement ou partiellement de ses obligations.
- j) Si l’employeur n’effectue pas le contrôle du temps de travail (enregistrement de la durée du travail) de manière à permettre un contrôle efficace, ou si, pour d’autres raisons imputables à l’entreprise, le montant des prestations dues ne peut être évalué plus précisément sur une longue période, la commission paritaire lui inflige obligatoirement une peine conventionnelle jusqu’à 30 000 francs, selon la taille de l’entreprise. Dans des cas lourds, des peines jusqu’à 100 000 francs peuvent être prononcées.

*Art. 3, Art. 3.2.1. (Embauche)*

*Abrogé*

*Art. 3, Art. 3.3. (Embauche)*

### 3.3. Délais de résiliation et protection contre le licenciement

- 1) Les délais de résiliation suivants s’appliquent:
  - pendant la période d’essai: 7 jours pour une date quelconque;
  - durant la première année d’engagement: un mois pour la fin d’un mois;
  - de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année d’engagement: deux mois pour la fin d’un mois;
  - dès la 10<sup>e</sup> année d’engagement: trois mois pour la fin d’un mois.
  - pour les collaborateurs/-trices qui sont membres d’un comité d’entreprise/de la branche d’un syndicat signataire de la convention et qui sont annoncés à l’employeur en tant que tels, un délai de résiliation de 3 mois s’applique – sous réserve de l’art. 337 CO.
- 2) Protection contre le licenciement: les membres de la représentation du personnel, les membres de la représentation des travailleurs au sein du conseil de fondation de la caisse de pension et les collaborateurs/-trices qui sont membres d’un comité d’entreprise/de branche d’un syndicat signataire de la convention et annoncés en tant que tels à l’employeur ne peuvent – sous réserve de l’art. 337 CO – être licenciés pendant la durée de leur mandat et pendant les trois mois qui suivent la fin de leur mandat en raison de leur activité régulière de représentant des travailleurs, ni subir d’autres préjudices.

---

*Art. 4* Temps de travail

4.1. Temps de travail normal

La durée réglementaire de travail repose sur une annualisation du temps de travail.

La durée théorique du travail est fixée jusqu'à fin 2024 par une durée annuelle du travail de 2184 heures. La base de la durée annuelle du travail est un temps de travail moyen de 42 heures par semaine.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la durée annuelle du travail est de 2132 heures pour une durée moyenne de travail hebdomadaire de 41 heures.

4.2. Interruption du travail journalier

Pour le repas de midi, le travail est interrompu pendant au moins 30 minutes. L'interruption ne compte pas comme temps de travail. Dès 9 heures de travail par jour, l'interruption dure au moins une heure et peut être pris de manière échelonnée, en respectant la durée minimale de 30 minutes à midi.

4.3. Saisie du temps de travail

Le temps de travail est saisi à l'aide de rapports de travail.

(...)

4.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures compris entre la durée hebdomadaire moyenne du travail (art. 4.1) à la 45<sup>e</sup> heure hebdomadaire. Ces heures peuvent varier avec un solde de maximum +130 (heures supplémentaires), respectivement -80 heures. Les soldes définis ne peuvent être dépassés à aucun moment. Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par du temps libre, l'employeur doit verser au moins le salaire normal (100 %) pour les heures supplémentaires effectuées.

4.5. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est constitué des heures qui dépassent les 45 heures hebdomadaires et qui ont été ordonnées par le/la supérieur-e hiérarchique ou qui sont immédiatement autorisées après la prestation. Le temps supplémentaire est compensé en accord avec les employé-e-s dans un délai approprié par du temps libre de durée équivalente. Si ce n'est pas possible, le temps supplémentaire est payé avec un supplément de salaire de 25 %. Le temps supplémentaire maximal par année civile ne doit pas dépasser 170 h au total.

(...)

- 4.6. Allocations pour travail de nuit régulier (tournées régulières)  
Pour le travail de nuit régulier (à partir de la 25<sup>e</sup> nuit par année civile), c.-à-d. entre 22 h 00 et 06 h 00, un supplément forfaitaire de 10 francs/heure et une bonification en temps de 15 % sont dus conformément à la loi.
- 4.7. Allocations pour travail de nuit occasionnel (événements isolés)  
Le travail de nuit occasionnel entre 22 h 00 et 06 h 00 est rétribué avec un supplément de 50 %.
- 4.8. Allocations pour travail irrégulier le dimanche ou les jours fériés  
Le travail du dimanche et durant les jours fériés est rétribué avec un supplément de 100 %.
- 4.9. Allocations pour service de piquet (disponibilité)  
Si les besoins de l'entreprise l'exigent, les employé-e-s peuvent être affectés au service de piquet par leurs supérieurs hiérarchiques. Durant le service de piquet, l'employé-e se tient prêt à commencer immédiatement le travail si nécessaire.  
Le service de piquet est constitué du temps de disponibilité et éventuellement de la durée d'intervention.  
La durée d'intervention compte comme temps de travail, éventuellement avec un supplément de nuit ou du dimanche.  
Indemnité forfaitaire de piquet par semaine: 200 francs (7 jours consécutifs).  
En plus du forfait de piquet, un forfait d'intervention de 50 francs par unité effective est versé.
- 4.10. Allocations pour travail de tunnel (tournus régulier)  
Pour le travail régulier effectué dans des tunnels (de plus de 500 m de long), un forfait de 15 francs par jour est dû.

*Art. 5* Salaire

5.1. Salaire annuel et versement

Le salaire annuel, resp. le salaire mensuel ou horaire convenu, ainsi que le taux d'occupation convenu auquel ce salaire s'applique, est fixé dans le contrat individuel de travail.

## 5.2. Salaire minimum<sup>2, 3</sup>

Le salaire minimum mensuel s'élève à 4340 francs (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre sans titre professionnel (jusqu'à 3 ans d'expérience dans la branche et jusqu'à 25 ans révolus au maximum), respectivement à 4770 francs (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre qualifiée (au moins CFC ou formation équivalente) ou dès 3 ans d'expérience dans la branche, respectivement dès 25 ans. L'annexe 2 fixe les autres salaires minimaux et les augmentations salariales.

Les salarié-e-s ont droit à une indemnité de fin d'année (13<sup>e</sup> salaire) en plus du salaire mensuel moyen. Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, le 13<sup>e</sup> salaire est versé au pro rata de la période travaillée.

## 5.4. Réglementation des frais

L'entreprise décide si elle veut verser une indemnité forfaitaire ou des indemnités calculées sur la base d'un événement isolé. Les employé-e-s sont informés de sa décision.

Le montant de l'indemnité forfaitaire et le montant de l'indemnité en raison d'événements individuels sont indiqués à l'annexe 2.

(...)

## Art. 6, Art. 6.4 (Prestations sociales)

### 6.4. Congé maternité et paternité et congé en cas d'adoption d'un enfant

Le congé maternité comprend 16 semaines avec 100 % du salaire.

Le congé de paternité et le congé en cas d'adoption d'un enfant sont de 10 jours (selon les art. 329g et 329j CO) et indemnisés à 100 % du salaire. Les employeurs conservent les indemnités APG correspondantes. Ces congés doivent être pris dans les six mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

## Art. 7, Art. 7.5 et 7.7 (Vacances et jours fériés)

### 7.5. Réduction des vacances

En cas d'empêchement de travail d'une durée supérieure à deux mois pour cause de service militaire obligatoire, de service civil de remplacement, de service à la Croix-Rouge, de service militaire féminin, de maladie ou d'accident sans faute imputable à l'employé-e, le droit aux vacances est réduit d'un douzième pour chaque mois supplémentaire entamé.

En cas d'empêchement de travail de plus d'un mois pour d'autres motifs le droit aux vacances est réduit conformément à l'art. 329b CO.

<sup>2</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>3</sup> Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

### 7.7. Absences payées

Pour les absences mentionnées ci-après, un congé payé est accordé sans réduction des vacances:

- |  |                   |
|--|-------------------|
| – Mariage de l'employé-e                                   | 3 jours           |
| – Décès du conjoint/des enfants ou des parents             | 3 jours           |
| – Décès d'autres membres de la famille                     | 1 jour            |
| – Soins à des proches malades                              | Jusqu'à 3 jours   |
| – Déménagement avec ménage en propre                       | 1 jour            |
| – Recrutement militaire ou libération du service militaire | selon convocation |

## A Salaires minimaux et catégories salariales

En vertu de l'art. 5.2. de la CCT de la branche de l'infrastructure de réseau, les salaires de base suivants s'entendent par catégorie de salaire, en francs, en tant que salaire mensuel (versé 13 fois, vacances et jours fériés inclus) ou en tant que salaire horaire (vacances, jours fériés et 13<sup>e</sup> salaire non compris).

(...)

### A 2.1. Employé-e-s sans titre professionnel de la branche

	Vaut pour tous les domaines spécialisés
<b>Employé-e-s sans titre professionnel de la branche</b> (jusqu'à 3 ans d'expérience dans la branche ou âgé-e-s de 25 ans au maximum)	Fr. 4340.- / 23.85
<b>Employé-e-s sans titre professionnel de la branche</b> (plus de 3 ans d'expérience dans la branche ou âgé-e-s de plus de 25 ans)	Fr. 4440.- / 24.40
<b>Employé-e-s sans titre professionnel de la branche avec fonction de chef-fe d'équipe</b>	Fr. 5020.- / 27.58

### A 2.2. Employé-e-s spécialisé-e-s avec formation professionnelle de base

	Vaut pour tous les domaines spécialisés
<b>Electricien de réseau avec CFC après obtention du diplôme</b> ou formation spécialisée équivalente	Fr. 4770.- / 26.21
<b>Electricien de réseau avec CFC après 3 ans d'expérience professionnelle</b> ou formation spécialisée et expérience professionnelle équivalentes	Fr. 4920.- / 27.03



### A 2.3. Employé-e-s spécialisé-e-s avec formation professionnelle supérieure

	Vaut pour tous les domaines spécialisés
<b>Electricien de réseau CFC avec examen professionnel de spécialiste de réseau (brevet fédéral) chargé de tâches de conduite opérationnelle</b> ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	Fr. 6020.– / 33.08
<b>Electricien de réseau CFC avec examen professionnel supérieur (diplôme fédéral) – Maître électricien de réseau chargé de tâches de conduite opérationnelle</b> ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	Fr. 6720.– / 36.92

### Réglementation des frais

(...)

En application de l'art. 5.4 de la CCT pour la branche de l'infrastructure de réseau, les dispositions suivantes sont applicables tant en ce qui concerne le montant de l'indemnité forfaitaire et le montant de l'indemnité en raison d'événements isolés:

- L'indemnité forfaitaire mensuelle pour les repas de midi pris à l'extérieur s'élève à 350 francs. L'indemnité forfaitaire pour frais est suspendue en raison d'une absence de longue durée (à partir d'un mois d'absence) pour cause de maladie ou d'accident.
- L'indemnisation sur la base de l'événement individuel s'élève à 8 francs pour le repas du matin, 20 francs pour le repas de midi et 24 francs pour le repas du soir. Les dépenses effectives des collaborateurs pour les voyages et les nuitées sont remboursées séparément contre quittance/facture. Pour les nuitées, un forfait minimum de 60 francs est appliqué.
- Pour les collaborateurs qui se rendent directement sur leur lieu de travail (sans retour quotidien au domicile), le forfait journalier s'élève à 117 francs par jour de travail. Si un retour au domicile n'est pas possible le week-end, le forfait journalier doit également être payé. Le forfait journalier comprend tous les frais, y compris le temps de trajet jusqu'au lieu de mission.

## II

L'arrêté du Conseil fédéral du 20 août 2018 mentionné sous chiffre I est modifié comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2, Al. 2 et 3*

<sup>2</sup> Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire s'appliquent directement à toutes les entreprises et parties d'entreprise (employeurs) dont l'activité se situe principalement, soit majoritairement, dans la réalisation ou l'entretien, pour des tiers, de câbles et d'installations d'infrastructure de réseau aériens ou souterrains dans les domaines de l'énergie électrique, de la télécommunication ou de systèmes de transport et ligne de contact, effectué avant ou au point de remise du réseau de distribution au réseau des usagers (installations électriques respectivement dans le bâtiment) qui est réglé par l'Ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT).

Les domaines de l'infrastructure de réseau comprennent:

- réseaux électriques à faible et à fort courant de tous les niveaux de réseau qui sont soumis à la Loi sur les installations électriques (LIE);
- réseaux de communication et de transmission de données à travers les technologies fibre optique, cuivre, coaxiale et radio respectivement sans fil;
- systèmes de caténaire, de signalisation, d'éclairage extérieur et de sécurité dans le domaine du transport et du trafic, respectivement dans l'espace public.
- travaux de protection contre la corrosion sur les installations de ces domaines de l'infrastructure de réseau.

<sup>3</sup> Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire s'appliquent aux employé-e-s des entreprises et parties d'entreprise selon l'al. 2.

Sont exclus les catégories de personnes suivantes, si elles n'effectuent pas principalement, c'est-à-dire pas de manière prépondérante, des activités de montage:

- a) les membres de la direction;
- b) les cadres;
- c) le personnel administratif;
- d) les employé-e-s dans le domaine logistique, planification et développement de projets.

Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire s'appliquent aux personnes en formation, à l'exception de l'art. 5.3. (Négociations salariales).

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2026.

12 octobre 2023

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

