

# Convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau

1<sup>er</sup> janvier 2023 – 31 décembre 2026

**AELC** Association des Entreprises d'installation  
de Lignes aériennes et de Câbles

Secrétariat AELC  
Andreas Etter  
Luegetenstrasse 11  
6313 Menzingen

**SNiv**  
Association suisse des Infrastructures de Réseau

Association suisse des  
infrastructures de réseau  
Rautistrasse 33  
CH-8047 Zurich

**syndicom**

syndicat des médias  
et de la communication  
Monbijoustrasse 33  
CH-3001 Berne



**AELC** Association des Entreprises d'installation  
de Lignes aériennes et de Câbles

**SNiv**  
Association suisse des Infrastructures de Réseau

**syndicom**

# Convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau

1<sup>er</sup> janvier 2023 – 31 décembre 2026

## **Impressum**

---

**Editeur** Commission paritaire de la branche Infrastructure de réseau  
c/o syndicom, Monbijoustrasse 33, Case postale, 3001 Berne

**Design** komform GmbH, Liebefeld, [www.komform.ch](http://www.komform.ch)

**Photos** Eduard Steiner AG (en haut); Felix Imhof (en bas)  
Berne, janvier 2023

**entre, du côté des associations patronales,**

**SNiv** – Association suisse des infrastructures de réseau  
pour la communication, l'énergie, les transports, et les TIC et  
**AELC** – Association des entreprises d'installation  
de lignes aériennes et de câbles,

**et, du côté des associations des employé-e-s,**

**syndicom** – syndicat des médias et de la communication,

Berne, le 15 mars / 27 octobre 2022

# Table des matières

<b>1. Principe</b>	<b>6</b>	<b>4. Temps de travail</b>	<b>16</b>
<b>Dispositions contractuelles</b>	<b>7</b>	4.1. Temps de travail normal	16
<b>2. Dispositions générales</b>	<b>7</b>	4.2. Interruption du travail journalier	16
2.1. Champ d'application de la convention collective de travail	7	4.3. Saisie du temps de travail	16
2.2. Champ d'application étendu	7	4.4. Heures supplémentaires	16
2.3. Paix du travail	8	4.5. Temps supplémentaire	17
2.4. Durée de validité	9	4.6. Allocations pour travail de nuit régulier (tournées régulières)	17
2.5. Partenariat social	9	4.7. Allocations pour travail de nuit occasionnel (événements isolés)	17
2.6. Exécution commune	9	4.8. Allocations pour travail irrégulier le dimanche ou les jours fériés	17
2.7. Obligation d'exécution	10	4.9. Allocations pour service de piquet (disponibilité)	17
2.8. Déclaration de force obligatoire générale	10	4.10. Allocations pour travail de tunnel (tournus régulier)	18
2.9. Contribution aux frais d'exécution	10	<b>5. Salaire</b>	<b>18</b>
2.10. Dispositions d'exécution	11	5.1. Salaire annuel et versement	18
2.11. Participation des employé-e-s	14	5.2. Salaire minimum	18
<b>Dispositions normatives</b>	<b>15</b>	5.3. Négociations salariales	19
<b>3. Embauche</b>	<b>15</b>	5.4. Réglementation des frais	19
3.1. Période d'essai	15	5.5. Prévention des accidents et protection de la santé	19
3.2. Forme de la résiliation	15	<b>6. Prestations sociales</b>	<b>20</b>
3.3. Délais de résiliation	15	6.1. Maintien du salaire	20
3.4. Lieu de travail et de service	16	6.2. Assurance indemnités journalières	20
		6.3. Notification écrite/certificat médical	20
		6.4. Congé maternité	20
		6.5. Service militaire, protection civile ou service civil de remplacement	21

<b>7.</b>	<b>Vacances et jours fériés</b>	<b>22</b>
7.1.	Droit aux vacances	22
7.2.	Année d'entrée et de sortie	22
7.3.	Maladie et accident	22
7.4.	Compensation des jours fériés	22
7.5.	Réduction des vacances	23
7.6.	Jours fériés rémunérés	23
7.7.	Absences payées	23
7.8.	Congés non payés	23
7.9.	Congé syndical	24
7.10.	Formation et perfectionnement	24
7.11.	Formation et perfectionnement syndicaux	24
<b>8.</b>	<b>Activités accessoires</b>	<b>25</b>
<b>9.</b>	<b>Acceptation de cadeaux</b>	<b>25</b>
<b>10.</b>	<b>Protection des données/maintien du secret</b>	<b>25</b>
<b>11.</b>	<b>Plan social</b>	<b>26</b>
	<b>ANNEXE 1: Personnes en formation</b>	<b>29</b>
	<b>ANNEXE 2:</b>	
	<b>Salaires minimaux, catégorie salariales, adaptations des salaires (2023) – CCT</b>	<b>34</b>
	<b>Salaires minimaux, catégorie salariales, adaptations des salaires (2023) – DFO</b>	<b>36</b>

## 1. Principe

Les parties contractantes partagent la conviction de pouvoir résoudre au mieux les tâches futures de la branche Infrastructure de réseau en œuvrant ensemble pour un véritable partenariat social. A cette fin et dans le souci de maintenir le plein emploi et la paix du travail dans la branche Infrastructure de réseau, les parties s'engagent à se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi.

La convention collective de travail de la branche Infrastructure de réseau a pour objectif de contribuer au bon développement des entreprises et de veiller au bien-être des salarié-e-s. Par cette convention, les parties contractantes visent à :

- maintenir, promouvoir et renforcer les bonnes relations entre les employé-e-s, les employeurs et le syndicat;
- fixer des droits et obligations contractuels conformes aux standards actuels;
- promouvoir l'évolution sociale et économique des entreprises dans le respect de l'environnement;
- maintenir la compétitivité de la place économique suisse dans une économie sociale de marché en stimulant l'innovation et en encourageant une organisation moderne du travail;
- régler les divergences d'opinion par une procédure appropriée.

Il est interdit de discriminer les travailleuses et travailleurs de façon directe ou indirecte en raison de caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'origine, la langue, l'âge, etc., notamment en se fondant sur l'état civil, l'affiliation à un syndicat, la situation familiale ou sur une grossesse. Toute discrimination est en particulier interdite dans les situations suivantes: mise au concours, embauche, attribution de tâches, aménagement des conditions de travail, rémunération, formation/perfectionnement, promotion et résiliation des rapports de travail. Des mesures appropriées visant à promouvoir l'égalité dans les faits ne constituent pas une discrimination.

L'employeur veille au respect de l'intégrité personnelle de ses employé-e-s sur le lieu de travail. Il est tenu de faire respecter la dignité des femmes et des hommes sur le lieu de travail, en particulier leur intégrité sexuelle, par les employé-e-s.

Les membres du syndicat peuvent en principe faire usage des jours fixés aux articles 7.9. et 7.11. pour leur activité syndicale.

## Dispositions contractuelles

### 2. Dispositions générales

Sauf dérogation dans la présente convention collective de travail (CCT), les dispositions légales applicables régissent les rapports entre les parties contractantes et entre employé-e-s et employeurs.

Les dispositions déclarées de force obligatoire générale apparaissent sur fond **jaune** dans le texte de la convention collective de travail.

#### 2.1. Champ d'application de la convention collective de travail

Les dispositions déclarées de force obligatoire et celles non déclarées de force obligatoire de la CCT s'appliquent directement à toutes les entreprises affiliées à l'une des deux associations patronales de l'infrastructure de réseau (SNiv et AELC) et à leurs employé-e-s soumis au champ d'application défini dans l'art. 2.2 de la convention.

#### 2.2. Champ d'application étendu

- 1. La déclaration de force obligatoire s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.**
- 2. Les dispositions de la convention collective de travail (CCT) 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 des 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 caténaires, de signalisation, d'éclairage extérieur et de sécurité dans le domaine du transport et du trafic, respectivement dans l'espace public.

**3. 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 membres de la direction;
- les cadres;
- le personnel administratif;
- les employé-e-s dans le domaine 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 des articles 2.9. (Contribution aux frais d'exécution), 5.3. (Négociations salariales) et 7.10. (Formation et perfectionnement).**

**4. La déclaration de force obligatoire entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (prolongation) et est valable jusqu'au 31 décembre 2026.**

### **2.3. Paix du travail**

Les parties contractantes reconnaissent l'importance du principe de la paix du travail. Elles s'engagent au maintien absolu de la paix du travail. Autrement dit, toute mesure de lutte (notamment la grève, le lock-out et le boycott) est interdite durant la durée de validité de la CCT – y compris pour les questions non réglées dans cette CCT et dans le cadre des dispositions d'exécution convenues

d'un commun accord. A cet égard, syndicom s'engage à user de son influence auprès de ses membres.

### **2.4. Durée de validité**

La version originale de la CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016. La CCT 2020–2022 du 27 juin 2019 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 en tant que CCT 2023–2026, conformément à la demande de prolongation de la DFO du 15 mars 2022, et entre en vigueur – compte tenu de l'accord salarial 2023 du 27 octobre 2022 – au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elle est conclue pour une période indéterminée. Elle peut être résiliée par chacune des parties dans le respect d'un délai de six mois pour la fin de l'année civile, pour la première fois au 31 décembre 2018. Les parties contractuelles peuvent convenir de compléments à la CCT ou de modifications de certaines dispositions aussi pendant la durée de validité de la CCT.

### **2.5. Partenariat social**

syndicom est reconnu par les employeurs comme interlocuteur et partenaire de négociation. Les employeurs reconnaissent en outre les droits syndicaux inscrits dans la Constitution fédérale suisse et s'engagent à faire respecter ces droits dans leurs entreprises. Ils respectent notamment la liberté de coalition, la liberté de réunion et la liberté d'opinion et d'information des salarié-e-s et de syndicom.

Dans l'exercice de ces droits et libertés, syndicom peut être invité par les employé-e-s à participer à des assemblées du personnel dans l'entreprise. En concertation avec l'entreprise, syndicom obtient l'accès aux locaux du personnel. syndicom veille à ne pas entraver inutilement l'activité de l'entreprise.

### **2.6. Exécution commune**

Les parties contractantes conviennent au sens de l'art. 357b CO qu'elles ont le droit, en commun, d'exiger le respect de la convention de la part des employeurs et des employé-e-s qui y sont soumis.



## 2.7. Obligation d'exécution

Les parties contractantes s'engagent à veiller à ce que leurs membres respectent les dispositions de la CCT.

## 2.8. Déclaration de force obligatoire générale

Les parties contractantes décident de demander au Conseil fédéral la déclaration de force obligatoire générale pour cette CCT.

## 2.9. Contribution aux frais d'exécution

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

**Les employeurs versent une contribution mensuelle de 5 francs par employé-e en faveur de la commission paritaire. La contribution de l'employeur est plafonnée à 4'800 francs au maximum par année et employeur.**

Pour les employeurs affiliés à une des associations patronales de la branche Infrastructure de réseau (SNiv et AELC), la contribution de l'employeur est couverte par la cotisation de membre.

### 2.9.1. Gestion des contributions aux frais d'exécution

Les contributions aux frais d'exécution sont versées dans un fonds administré de façon paritaire par les parties à la CCT.

### 2.9.2. Fonds paritaire

Le fonds sert à financer des dépenses de personnel et des charges administratives ainsi que l'exécution et la mise en œuvre de la CCT. Il permet aussi de verser des contributions pour des mesures de perfectionnement en faveur des collaborateurs et collaboratrices.

Les autres dispositions sont définies dans le règlement de la commission 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)
  - conseils juridiques concernant la DFOG aux membres et non-membres
  - Contributions pour la rétribution de frais de cours de la formation/formation continue des employé-e-s
- indemnités de séance / frais des membres de la commission paritaire
  - frais d'administration et de secrétariat induits par ces activités
  - traduction et impression de la CCT
  - dépenses de formation et de perfectionnement professionnel et syndical, congés syndicaux
  - dépenses liées à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail
  - dépenses liées à l'exécution des mesures d'accompagnement
  - remboursement des contributions aux employé-e-s affiliés à un syndicat et aux employeurs affiliés à une association professionnelle
  - indemnités versées à syndicom pour les frais d'administration et de mise en œuvre et les travaux préventifs d'exécution

## 2.10. Dispositions d'exécution

L'application et la mise en œuvre de la présente CCT parmi les employeurs indigènes et étrangers qui y sont soumis et leurs employé-e-s, ainsi que l'arbitrage des différends ou des litiges sont du ressort des parties signataires.

### a) **Constitution d'une commission paritaire: il existe une commission paritaire (CP) pour l'application et la mise en œuvre de la CCT.**

Les parties contractantes à la présente CCT constituent une commission paritaire (CP) dotée de la forme juridique d'une association, qui est composée paritairement comme organe de contrôle.

**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, 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;

– arbitrer des litiges entre employeur et employé-e-s relatifs à la prévention de la santé et à la sécurité au travail.

**Les désaccords et les litiges doivent être traités immédiatement par la CP.**

c) Voie de recours: les litiges doivent être si possible réglés à l'amiable. Si aucun accord n'est trouvé, le tribunal arbitral peut être saisi par voie de recours.

d) Constitution du tribunal arbitral: les parties contractantes à la CCT constituent un tribunal arbitral et désignent ensemble un membre chargé d'en assurer la présidence. Les côtés employeurs et employé-e-s désignent en outre chacun un-e représentant-e, nommé sans possibilité de contestation par l'une et l'autre des parties contractantes à la CCT.

En cas de désaccord entre un employeur et la CP, respectivement entre des employé-e-s et la CP, les parties s'entendent sur la composition du tribunal arbitral dans un délai de 10 jours.

e) Compétences du tribunal arbitral: le tribunal arbitral dispose des compétences suivantes:

- évaluer les désaccords et les litiges entre les parties contractantes à la CCT lorsque la CP n'aboutit pas à un accord;
- évaluer les décisions prises par la CP à l'encontre des employeurs et/ou des employé-e-s concernés;
- traiter les plaintes de la CP à l'encontre des employeurs concernés.

f) Procédure devant le tribunal arbitral: le déroulement de la procédure devant le tribunal arbitral est régi par le Code suisse de procédure civile. Le for juridique est le siège de la CP. Les décisions du tribunal arbitral sont définitives et ne peuvent pas être contestées.

g) Information publique: pendant toute la durée de la procédure en cours auprès de la CP et devant le tribunal arbitral, tout débat public sur le déroulement et le contenu des négociations est interdit. Lorsque les associations des parties contractantes à la CCT sont impliquées, les membres peuvent être informés de manière objective.

**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 jusqu'à 30'000 francs au maximum; en cas de dissimulation ou de soustraction de prestations appréciables en argent, le montant de la peine conventionnelle peut atteindre le montant de la prestation due;
- imputer les frais de contrôle et de procédure à l'employeur qui a contrevenu à ses obligations;

– informer les autorités et/ou les organes compétents des violations à la CCT.

**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);
- 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, 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.

k) Si la CP constate qu'un employeur a enfreint la CCT, elle déclarera ce dernier non-conforme à la CCT. La CP est donc compétente de statuer sur la conformité à la CCT.

l) **Païement de la peine conventionnelle: toute peine conventionnelle définitive, ainsi que les frais de contrôle et de procédure doivent être payés dans les 30 jours à la CP. La CP affecte la somme à l'exécution et à la mise en œuvre de la CCT. Les éventuels excédents doivent être versés dans le fonds paritaire.**

### 2.11. Participation des employé-e-s

Les employeurs soutiennent les employé-e-s dans la constitution d'une commission d'entreprise qui représente leurs intérêts.

## Dispositions normatives

### 3. Embauche

L'employeur conclut par écrit un contrat individuel de travail (CIT) sur la base de la présente CCT avec chaque collaborateur/collaboratrice. Le CIT règle au moins

- le début des rapports de travail;
- la durée des rapports de travail à durée déterminée;
- le taux d'occupation;
- la fonction;
- le salaire de base;
- le lieu de travail.

#### 3.1. Période d'essai

La période d'essai est de trois mois. En cas de rapports de travail à durée déterminée de six mois au maximum, la période d'essai tombe.

#### 3.2. Forme de la résiliation

Les parties doivent résilier par écrit les rapports de travail.

#### 3.3. Délais de résiliation

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>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année d'engagement: deux mois pour la fin d'un mois;
- dès la 10<sup>ème</sup> année d'engagement: trois mois pour la fin d'un mois.

### 3.4. Lieu de travail et de service

Le travail débute et se termine en principe sur le lieu de service (p. ex. chantier). Si le lieu de service est éloigné plus de 45 min. (durée du parcours) du lieu de travail contractuel, le temps de parcours excédant ces 45 min. (par trajet) compte comme temps de travail. Si le trajet jusqu'au lieu de service débute à l'entrepôt (lieu de travail), le temps de travail compte à partir de là avec le commencement du travail.

## 4. Temps de travail

### 4.1. Temps de travail normal

La durée réglementaire de travail repose sur une annualisation du temps de travail. Une durée moyenne de travail de 42 heures par semaine constitue la base du temps de travail annuel. Le temps de travail variable et l'annualisation du temps de travail valent comme modèles normatifs. Ces deux modèles se fondent sur une durée moyenne de travail de 42 heures par semaine.

### 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.

### 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 allant de la 42e à la 45e heure hebdomadaire. Ces heures peuvent varier en cours d'année avec un solde de maximum +100 (heures supplémentaires), respectivement -80 heures.

### 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 s'élève à 170 heures et ne peut pas dépasser ce solde.

### 4.6. Allocations pour travail de nuit régulier (tournées régulières)

Pour le travail de nuit régulier, c.-à-d. entre 22h00 et 06h00, un supplément forfaitaire de 10 francs/heure et une bonification en temps de 10% sont dus conformément à la loi.

### 4.7. Allocations pour travail de nuit occasionnel (événements isolés)

Le travail de nuit occasionnel entre 22h00 et 06h00 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: 100 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 200 m de long), un forfait de 15 francs par jour est dû.**

## **5. Salaire**

### **5.1. Salaire annuel et versement**

**Le salaire annuel est fixé dans le contrat individuel de travail.**

### **5.2. Salaire minimum**

**Le salaire minimum mensuel s'élève à 4'200 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 4'450 francs (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre qualifiée (au moins CFC ou formation équivalente). 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 (13e salaire) en plus du salaire mensuel moyen. Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, le 13e salaire est versé au pro rata de la période travaillée. L'indemnité de fin d'année est versée en décembre, resp. en cas de résiliation des rapports de travail.**

### **5.3. Négociations salariales**

Chaque partie signataire de la CCT peut exiger jusqu'au 15 octobre de chaque année des négociations sur des adaptations salariales au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les critères pour les négociations salariales (adaptation des salaires) sont l'accroissement de la productivité, le résultat de l'entreprise, la situation du marché et l'évolution du coût de la vie (renchérissement). Une adaptation de salaire est négociée chaque année entre les parties signataires. Le calcul du renchérissement se base sur l'indice national des prix à la consommation au mois de décembre. Le salaire est adapté sur la base du salaire de base individuel.

### **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.**

**L'indemnité forfaitaire mensuelle pour les repas de midi pris à l'extérieur se monte à 350 francs. L'indemnité forfaitaire est suspendue lors d'absence de longue durée (dès un mois d'absence) pour cause de maladie ou d'accident.**

**Les indemnités versées pour un événement isolé s'élèvent pour le petit-déjeuner à 8 francs, pour le repas de midi à 20 francs et pour le repas du soir à 24 francs. Les frais effectifs des employé-e-s pour des voyages et nuitées sont remboursés séparément contre présentation d'une quittance/facture. Pour la nuitée, un forfait de 45 francs au moins est pris en compte.**

### **5.5. Prévention des accidents et protection de la santé**

Les salarié-e-s et employeurs ont pour objectif commun d'empêcher des accidents et maladies professionnels par des mesures d'ordre technique et organisationnel (LAA art. 82 / OPA art. 11). Les employeurs mettent à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle (OPA art. 5).

## 6. Prestations sociales

### 6.1. Maintien du salaire

En cas d'incapacité de travail due à une maladie (y compris grossesse) ou à un accident, les employeurs continuent de verser 80% du salaire pendant 720 jours.

### 6.2. Assurance indemnités journalières

Pour ses prestations, l'employeur conclut des assurances collectives perte de gain pour maladie et accident. Pendant le délai d'attente, l'employeur doit verser 80% du salaire. Les employé-e-s participent pour moitié aux primes.

L'employé a droit au maintien du salaire pendant toute la durée des rapports de travail. Les conditions d'assurance doivent inclure la possibilité pour les employé-e-s de passer sans interruption et sans nouvelles réserves dans l'assurance individuelle.

Pendant la période de versement des prestations d'indemnités journalières, une résiliation des rapports de travail est exclue pendant 12 mois dès la 5<sup>e</sup> année de service, sous réserve de l'article 337 CO.

### 6.3. Notification écrite/certificat médical

Toute absence doit être annoncée immédiatement aux supérieurs hiérarchiques. En cas d'absence d'une durée attendue de plus de trois jours suite à une maladie ou un accident, un certificat médical doit être remis spontanément au supérieur hiérarchique à l'intention des responsables du personnel.

### 6.4. Congé maternité

Le congé maternité comprend 14 semaines.

## 6.5. Service militaire, protection civile ou service civil de remplacement

### 6.5.1. Formation de base (ER)

Pendant le service de base obligatoire (école de recrue), les prestations suivantes sont versées:

- en principe 50% au moins du salaire
- pour les employé-e-s qui ont une obligation d'assistance ou qui sont mariés, au moins 80% du salaire.

### 6.5.2. Service civil et protection civile

Le service civil de remplacement, la protection civile, ainsi que le service militaire accompli par des femmes de l'armée ou du service de la Croix-Rouge sont assimilés au service militaire. En ce qui concerne le maintien du salaire, les mêmes droits et la même durée que pour le service militaire s'appliquent (article 6.5.1. et 6.5.3).

Les services militaires volontaires (cours de montagne, cours de ski, compétitions, etc.), pour autant qu'ils ne soient exceptionnellement pas décomptés comme des vacances, ne donnent pas droit au versement du salaire, mais uniquement à d'éventuelles prestations du régime des allocations pour perte de gain.

### 6.5.3. Service obligatoire restant

Pour tous les autres services obligatoires, le salaire continue d'être versé à 100% pendant 30 jours par année civile.

Pour les services plus longs, les mêmes dispositions s'appliquent que pour l'école de recrue.

### 6.5.4. Prestations APG

Les indemnités selon le régime pour perte de gain (APG) reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service militaire, civil ou durant la protection civile.

## 7. Vacances et jours fériés

### 7.1. Droit aux vacances

Par année civile complète, les collaborateurs-trices ont droit aux vacances payées suivantes, dont deux semaines au moins peuvent être prises d'affilée:

- jusqu'à 49 ans révolus: 25 jours de travail
- à partir de l'année civile dans laquelle 50 ans sont révolus: 30 jours de travail

### 7.2. Année d'entrée et de sortie

En cas de début ou de fin des rapports de travail pendant l'année civile, le droit aux vacances est réduit en proportion de la durée d'engagement. Les soldes de vacances sont arrondis à la demi-journée. Si un jour férié rémunéré coïncide avec les vacances, aucun jour de vacances n'est décompté pour ce jour-là.

### 7.3. Maladie et accident

Les jours de maladie ou d'accident qui surviennent pendant les vacances ne sont pas décomptés comme des jours de vacances si une attestation médicale est présentée.

### 7.4. Compensation des jours fériés

Si des jours fériés rémunérés tombent pendant les vacances, ces jours peuvent être pris ultérieurement comme vacances.

### 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 (par ex. congé non payé), le droit aux vacances est réduit conformément à l'article 329b CO.

### 7.6. Jours fériés rémunérés

Les jours fériés officiels comptent comme jours de congé payés. Huit jours fériés payés au minimum sont accordés par année civile.

### 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/de la conjoint/e, des enfants ou des parents    | 3 jours         |
| – Décès d'autres membres de la famille                     | 1 jour          |
| – Naissance d'un enfant <sup>1</sup>                       | 2 jours         |
| – Soins à des proches malades                              | jusqu'à 3 jours |
| – Déménagement avec ménage en propre                       | 1 jour          |
| – Recrutement militaire ou libération du service militaire | 1 jour          |

### 7.8. Congés non payés

Sur présentation d'une demande dûment motivée, l'entreprise peut accorder un congé non payé. La direction statue sur la demande. Toute durée de congé non payé supérieure à un mois ne donne aucun droit à des vacances.

<sup>1</sup> La réglementation sur le congé de paternité, qui a maintenant été promulguée, doit également être respectée.

**Si la durée du congé non payé est supérieure à un mois, les assurances existantes ne sont pas maintenues. Les collaborateurs-trices peuvent continuer à cotiser volontairement aux assurances existantes à leurs propres frais.**

### 7.9. Congé syndical

L'employeur accorde aux employé-e-s, membres d'un comité d'entreprise ou de branche d'un syndicat contractant, jusqu'à 4 jours payés de congé syndical par année civile pour exercer leur activité syndicale.

L'employeur accorde aux autres employé-e-s, membres d'un syndicat contractant, jusqu'à 2 jours payés de congé syndical par année civile pour participer à des conférences d'entreprise ou de branche.

Les congés syndicaux sont financés par le fonds paritaire sur demande de l'entreprise.

### 7.10. Formation et perfectionnement

Les employeurs encouragent les collaborateurs-trices à se perfectionner et les soutiennent pour préserver leur mobilité professionnelle et maintenir leurs chances d'occupation sur le marché du travail. Le perfectionnement doit permettre d'élargir les compétences professionnelles, personnelles et sociales. Le congé et/ou le soutien financier nécessaires à cet effet sont convenus individuellement.

### 7.11. Formation et perfectionnement syndicaux

L'employeur accorde aux employé-e-s affiliés à un syndicat contractant 2 jours non payés de congé par année civile pour participer à un cours de formation syndical.

Sur demande, le cours de formation et de perfectionnement syndical est remboursé à l'employé-e par le fonds paritaire.

## 8. Activités accessoires

**Les collaborateurs-trices exerçant d'autres activités lucratives doivent en informer l'entreprise. L'exercice de telles activités accessoires n'est pas autorisé lorsqu'il constitue une violation du devoir de fidélité. La durée maximale de travail prescrite par la loi – toutes activités cumulées – ne peut pas être dépassée.**

## 9. Acceptation de cadeaux

**Les collaborateurs-trices ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux ou rabais d'une valeur importante de la part de fournisseurs ou d'autres personnes en relation d'affaires avec l'entreprise.**

## 10. Protection des données/maintien du secret

**Les collaborateurs-trices sont tenus d'observer la plus grande discrétion sur les faits et relations d'affaires confidentiels ainsi que sur les relations personnelles et économiques des clients et des collaborateurs-trices. Le maintien du secret subsiste également après la fin des rapports de travail. Les collaborateurs-trices doivent en outre être particulièrement attentifs à la protection et à la sécurité des données dans le cadre de leur travail, en particulier lors de l'utilisation d'outils informatiques.**

**Les employeurs garantissent la protection des données personnelles. Les collaborateurs-trices ont en particulier le droit de consulter leur dossier personnel, ainsi que d'autres données les concernant stockées électroniquement ou de toute autre manière.**



## 11. Plan social

Si des licenciements collectifs, des résiliations en grand nombre ou des mutations importantes vers d'autres sites doivent être prononcés ou envisagés, il convient d'engager suffisamment tôt avec les syndicats contractants des négociations sur l'adoption d'un plan social en vue de prévenir ou d'atténuer les conséquences négatives pour les collaboratrices/collaborateurs touchés. Les parties prenantes aux négociations sont constituées de représentant-e-s des partenaires sociaux, de la commission paritaire et de la direction de l'entreprise.

En cas de licenciements économiques, de fermetures et de délocalisations d'entreprise, l'employeur, les représentant-e-s des travailleurs et les représentants syndicaux compétents dressent ensemble la liste de toutes les mesures économiques et sociales qui doivent être mises en œuvre pour le personnel concerné. Des solutions seront si possible recherchées au sein de l'entreprise. La commission paritaire statue en cas de litige.

Si un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif est prévu, l'entreprise en informe suffisamment tôt la commission paritaire compétente.

**En cas de licenciements économiques, de fermetures et de délocalisations d'entreprise avec au moins 20 employé-e-s concernés, l'entreprise est tenue d'élaborer à temps un plan social écrit pour atténuer les rigueurs sociales et économiques des employé-e-s licenciés.**

**Les négociations concernant le plan social sont menées avec les employé-e-s concernés. La commission paritaire de la CCT peut y être associée de manière consultative, aussi bien à la demande de l'entreprise que des employé-e-s.**

Berne, le 15 mars / 27 octobre 2022

## Les parties contractantes

### **SNiv – Association suisse des infrastructures pour la communication, l'énergie, les transports et TIC**

---

**Stefan Salzmann**  
Président

**Heiner Oberer**  
Vice-président

### **AELC – Association des Entreprises d'installation de Lignes aériennes et de Câbles**

---

**Michael Eichenberger**  
Président

**Martin Roth**  
Vice-président

### **syndicom – syndicat des médias et de la communication**

---

**Daniel Hügli**  
Membre du comité directeur  
Responsable du secteur TIC

**Teresa Dos Santos**  
**Lima Matteo**  
Secrétaire centrale  
du secteur TIC

## ANNEXE 1: Personnes en formation

### 1. Champ d'application

Sont considérés comme personnes en formation, les collaborateurs-trices avec un contrat d'apprentissage qui accomplissent une formation professionnelle initiale.

### 2. Dispositions relatives au contrat de travail

#### 2.1. Droit applicable

---

Parallèlement aux dispositions de cette annexe s'appliquent le code des obligations (en particulier art. 344–346a CO), la loi sur le travail (LTr), la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et l'ordonnance s'y rapportant (OFPr), ainsi que les lois cantonales sur la formation professionnelle (LFPr cant.) et les ordonnances de formation y relatives.

Les dispositions de la CCT de branche Infrastructure de réseau s'appliquent par analogie lorsque cette annexe ne prévoit pas de réglementation explicite, à l'exception de l'article 2.9. Contribution aux frais d'exécution, 5.3. Négociations salariales et 7.10. Formation et perfectionnement.

#### 2.2. Période d'essai

---

**La durée de la période d'essai est de trois mois. Exceptionnellement, elle peut être prolongée jusqu'à six mois avant son expiration, ceci d'entente entre les parties et avec l'accord de l'autorité cantonale.**

#### 2.3. Engagement ultérieur

---

Nous considérons l'engagement à l'issue de la formation professionnelle initiale comme un objectif prioritaire, bien qu'il ne puisse pas être garanti.

### 3. Durée du travail

A l'exception des dispositions particulières ci-dessous, les dispositions de la CCT de branche Infrastructure de réseau sont en principe applicables.

#### 3.1. Durée normale du travail

La durée normale du travail s'applique selon la CCT de branche Infrastructure de réseau. Les heures de cours comptent comme temps de travail. Une journée entière de cours correspond à une journée entière de travail; une demi-journée de cours équivaut à une demi-journée de travail. La durée du travail ne doit pas dépasser neuf heures par jour (compte tenu des éventuelles heures supplémentaires et des heures de cours).

#### 3.2. Temps de déplacement

Si le trajet jusqu'à l'établissement scolaire mentionné dans le contrat d'apprentissage excède 45 minutes, toute durée supérieure à 45 minutes par trajet est comptabilisée comme temps de travail (de porte à porte, avec les transports publics). Lorsque le trajet dure plus de 45 minutes, la personne en formation est censée utiliser ce temps pour sa formation.

#### 3.3. Temps supplémentaire/travail de nuit et du dimanche

Durant leur formation initiale, les jeunes employé-e-s ne peuvent pas être amenés à effectuer du travail supplémentaire, sauf en cas de problèmes d'exploitation dus à un événement de force majeure.

Le travail supplémentaire doit avoir été approuvé au préalable par le/la responsable de formation. En règle générale, il doit être compensé par un supplément de salaire de 25% au moins. D'entente avec la personne en formation et à condition que le/la responsable de formation ait donné son accord, le travail supplémentaire peut être compensé dans les quinze jours par un congé de durée équivalente. Le travail de nuit et du dimanche n'est possible qu'exceptionnellement et dans le respect des dispositions légales et de la CCT.

### 4. Temps de travail variable

Les dispositions relatives au temps de travail variable s'appliquent également aux personnes en formation, mais dans une mesure limitée. Le solde de temps mobile est limité à +30 heures et -10 heures au maximum. Le/la responsable de formation peut, si nécessaire et dans le cadre des dispositions légales, définir avec la personne en formation des mesures relatives à la durée du travail. Ces mesures doivent soutenir de manière optimale l'acquisition de compétences par la personne en formation tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.

En accord avec le/la responsable de formation, le solde de temps mobile peut être converti en demi-journées ou en jours de congé. Le solde de temps mobile doit être entièrement compensé à la fin de l'apprentissage.

### 5. Formation

#### 5.1. Ecole professionnelle, maturité professionnelle et cours interentreprises

La fréquentation de l'école professionnelle est obligatoire. Les personnes en formation sont tenues de travailler pour l'entreprise si les cours n'ont pas lieu pendant une demi-journée ou plus, ainsi que pendant les vacances scolaires.

L'entreprise permet aux personnes en formation d'obtenir la maturité professionnelle pour autant que les objectifs d'apprentissage de l'entreprise ne soient pas compromis. Les présentes dispositions concernant l'école professionnelle s'appliquent par analogie à l'école de maturité professionnelle.

Les cours facultatifs de l'école professionnelle ne peuvent être suivis qu'avec l'accord du/de la responsable de formation. Les cours d'appoint sont des cours complémentaires d'une durée limitée, qui peuvent être ordonnés par l'école professionnelle, en accord avec l'entreprise formatrice. Les cours facultatifs et les cours d'appoint

sont en principe considérés comme temps de travail. Les cours facultatifs et les cours d'appoint pendant les heures de travail ne doivent pas dépasser une demi-journée par semaine en moyenne.

Les éventuels cours interentreprises sont obligatoires.

## 5.2. Entretiens d'évaluation

Les personnes en formation ont droit à des entretiens d'évaluation réguliers; ceux-ci ont lieu au moins une fois par semestre.

## 6. Salaires, allocations et remboursement des frais

Les détails relatifs au salaire, aux allocations et aux frais peuvent être réglés dans un règlement ad hoc et/ou dans le contrat d'apprentissage. Les dispositions de la CCT font par ailleurs foi.

## 7. Vacances, jours fériés, congés et absences

### 7.1. Vacances

Les apprenants ont droit à six semaines de vacances par année civile. Si l'apprentissage débute ou se termine en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit en proportion (au pro rata temporis).

Les vacances doivent en principe être prises en dehors des jours de cours de l'école professionnelle. Elles doivent être épuisées à la fin de l'année civile, et au moins deux semaines doivent être prises d'affilée.

### 7.2. Jours fériés

Ce sont les jours fériés valables dans l'établissement scolaire mentionné dans le contrat d'apprentissage qui s'appliquent; leur nombre doit être au moins équivalent au nombre de jours définis dans la CCT de branche Infrastructure de réseau.

### 7.3. Absences payées

En complément à la CCT, les personnes en formation ont le droit de participer à la journée d'information concernant le recrutement militaire en étant rémunérées (max. 1 jour).

D'entente avec le/la responsable de formation, l'absence rémunérée liée au recrutement militaire peut être prolongée jusqu'à trois jours. Les allocations pour perte de gain reviennent à l'entreprise jusqu'à concurrence du salaire versé.

## ANNEXE 2: Salaires minimaux, catégorie salariales, adaptations des salaires (2023) – CCT

Les dispositions suivantes sont valables pour les entreprises associées (AELC, SNiv) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023, et, avec le caractère étendu des dispositions salariales 2023 (demande en suspense) pour les entreprises non-associées et affiliées volontairement.

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)	4'340.- / 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)	4'440.- / 24.40
<b>Employé-e-s sans titre professionnel de la branche avec fonction de chef d'équipe</b>	5'020.- / 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	4'770.- / 26.21
<b>Electricien de réseau avec CFC après 3 ans d'expérience professionnelle</b> ou formation spécialisée et expérience professionnelle équivalentes	4'920.- / 27.03

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

(avec 2 ans d'expérience professionnelle après obtention du diplôme supérieur)

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	6'020.- / 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	6'720.- / 36.92

### Adaptations des salaires 2023

Les employeurs augmentent la masse salariale totale des collaborateurs assujettis (à l'exception des apprentis) de 2.8% dans le cadre d'adaptations salariales individuelles à partir du 01.01.2023 (entreprises affiliées). L'augmentation salariale de 2.8% comprend une augmentation générale de tous les salaires assujettis de CHF 140.00.

Les employeurs (entreprises non-affiliées / affiliées volontairement) qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 2 de la convention collective de travail.

## ANNEXE 2: Salaires minimaux, catégorie salariales, adaptations des salaires (2023) – DFO

Les dispositions suivantes, qui datent de 2020, continuent de s'appliquer pour le moment à toutes les entreprises qui ne sont pas affiliées à l'une des deux parties contractantes patronales (AELC, SNiv). Dès l'entrée en vigueur du DFO sur les mesures salariales 2023, à voir les salaires p.34/35.

**En vertu de l'art. 5.2. de la CCT de branche Infrastructure de réseau, les salaires de base (versés 13 fois) s'entendent par catégorie de salaire, en francs et par mois.**

### 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)	4'200.–
<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)	4'300.–

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

	Domaine Energie	Domaine Télécom	Domaine Lignes
<b>Electricien de réseau avec CFC après obtention du diplôme</b> ou formation spécialisée équivalente	4'450.–	4'450.–	4'700.–
<b>Electricien de réseau avec CFC après 3 ans d'expérience professionnelle</b> ou formation spécialisée et expérience professionnelle équivalentes	4'600.–	4'600.–	4'800.–

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

(avec 2 ans d'expérience professionnelle après obtention du diplôme supérieur)	Domaine Energie	Domaine Télécom	Domaine Lignes
<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	5'750.–	5'750.–	6'000.–
<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	6'350.–	6'350.–	6'700.–



## Calcul des suppléments de vacances et de jours fériés

Le droit à des jours fériés payés se définit selon l'art. 7.6. en fonction du nombre de jours fériés qui s'appliquent au lieu fixé comme lieu de travail dans le contrat individuel de travail des employé-e-s. Sont considérés comme jours fériés payés pour ce lieu de travail – compte tenu aussi de la fête nationale – les jours qui sont assimilés à des dimanches conformément à la législation cantonale et communale, au sens de la loi sur le travail (art. 20a, al. 1).

Le droit aux jours fériés payés se réduit toutefois au nombre de jours fériés qui tombent sur un jour non ouvrable au cours d'une année civile donnée. S'il y a moins de 8 jours fériés payés pour un lieu de travail durant une année civile, seuls les jours fériés restants doivent être accordés comme jours fériés payés pour ce lieu de travail au cours de cette année.

En fonction du droit aux jours fériés et de vacances d'un-e employé-e, on obtient pour l'annualisation du temps de travail (ATT) des suppléments de vacances et de jours fériés différents, qu'il s'agit de calculer via «l'ATT effectif» (annualisation du temps de travail moins heures de vacances et heures de jours fériés):

	Heures	Jours	Suppléments	Heures	Jours	Suppléments
ATT	2'184.0	260	114.54%	2'184.0	260	115.56%
<b>Vacances</b>	210.0	<b>25</b>	<b>11.01%</b>	210.0	<b>25</b>	<b>11.11%</b>
<b>Jours fériés</b>	67.2	<b>8</b>	<b>3.52%</b>	84.0	<b>10</b>	<b>4.44%</b>
ATT effectif	1'906.8	227	100.00%	1'890.0	225	100.00%

	Heures	Jours	Suppléments	Heures	Jours	Suppléments
ATT	2'184.0	260	117.12%	2'184.0	260	118.18%
<b>Vacances</b>	252.0	<b>30</b>	<b>13.51%</b>	252.0	<b>30</b>	<b>13.64%</b>
<b>Jours fériés</b>	67.2	<b>8</b>	<b>3.60%</b>	84.0	<b>10</b>	<b>4.55%</b>
ATT effectif	1'864.8	222	100.00%	1'848.0	220	100.00%

En conséquence, les suppléments valables de vacances et de jours fériés se calculent comme suit:

– **Supplément de vacances en %** =  
 $\text{nbr j. vacances} \div (260 - (\text{nbr j. vacances} + \text{nbr j. fériés})) \times 100$

– **Supplément de jour férié en %** =  
 $\text{nbr j. fériés} \div (260 - (\text{nbr j. vacances} + \text{nbr j. fériés})) \times 100$

## Calcul des salaires horaires de base

– **A: salaire horaire y c. 13<sup>ème</sup>, j. de vacances et fériés** =  
 $13 \times \text{salaire mensuel} \div \text{ATT effectif}$

– **B: salaire horaire sans 13<sup>ème</sup>, y c. j. de vacances et fériés** =  
 $12 \times \text{salaire mensuel} \div \text{ATT effectif}$

– **C: salaire horaire sans 13<sup>ème</sup>, sans j. de vacances ni j. fériés** =  
 $B \div (100\% + \text{supplément de vacances et de jours fériés}) = (12 \times \text{salaire mensuel} \div \text{ATT effectif}) \div (100\% + \text{supplément de vacances et de jours fériés})$

– **D: salaire horaire de base pour le calcul des autres suppléments** =  
 $C \times 108.33\%$  (pour le 13<sup>ème</sup>)

Par conséquent, il s'agit de verser les salaires horaires comme suit:

		<b>Exemple: 4'340.- salaire mensuel, 25 jours de vacances, 8 jours fériés</b>	
	Salaire horaire de base C	23.85	= ( 4'340.- x 12 ÷ 1'906.8 h. ) ÷ (100% + 11.01% + 3.52%)
+	Supplément de jours de vacances	2.63	= 23.85 x 11.01% 25 jours fériés = 25 ÷ (260-(25+8)) = 11.01%
+	Supplément de jours fériés	0.84	= 23.08 x 3.52% 8 jours fériés = 8 ÷ (260-(25+8)) = 3.52%
=	<b>Salaire horaire B (y c. j. vacances et fériés)</b>	<b>27.32</b>	
+	Supplément pour 13 <sup>ème</sup>	2.28	= 27.32 ÷ 12 = 8.33%
=	<b>Salaire horaire A (y c. j. vacances et fériés, y c. 13<sup>ème</sup>)</b>	<b>29.60</b>	
	<b>Salaire horaire de base D pour le calcul des autres suppléments</b>	<b>25.84</b>	= 23.85 x 108.33% Salaire C x 108.33% (pour le 13 <sup>ème</sup> )

## Suppléments – temps supplémentaire, travail de nuit/du dimanche etc

Les suppléments de salaire en pourcentage pour les heures supplémentaires, le temps supplémentaire, le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés, le service de piquet et le travail de tunnel doivent être multipliés selon les explications du SECO concernant l'art. 33 OLT 1 par le salaire horaire de base D. Sur ces suppléments les suppléments pour jours de vacances et jours fériés ne sont pas dus et le supplément pour le 13<sup>ème</sup> est déjà inclus dans le salaire de base D. Pour le travail de nuit effectué entre le samedi soir à partir de 22 heures et le dimanche matin à 6 heures, seul le supplément pour le travail du dimanche doit être payé (pas de cumul avec le supplément pour travail de nuit).