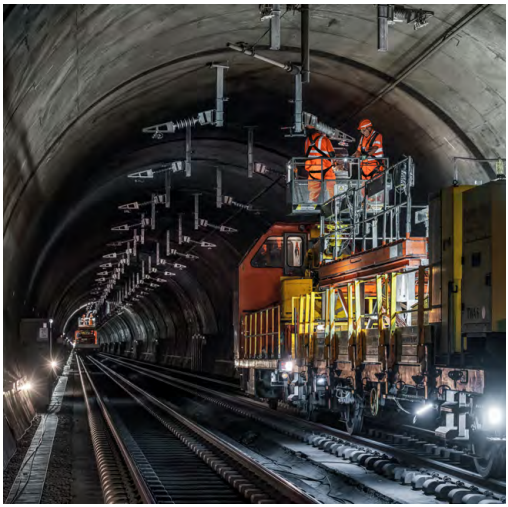
Convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau

1er janvier 2025 – 31 décembre 2026







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

SNiV Association suisse des infrastructures de réseau

syndicom

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

Photos © Entreprises de la branche de l'infrastructure de réseaux

Berne, octobre 2024

Convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau

1er janvier 2025 – 31 décembre 2026

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 29.10.2024

Table des matières

1. Principe 6

Dispositions contractuelles 7

2. Dispositions générales 7

2.1. Champ d'application de la convention collective de travail 7
2.2. Champ d'application étendu 7
2.3. Paix du travail 9
2.4. Durée de validité 9
2.5. Partenariat social 9
2.6. Exécution commune 10
2.7. Obligation d'exécution 10
2.8. Déclaration de force obligatoire générale 10
2.9. Contribution aux frais d'exécution 10
2.10. Dispositions d'exécution 12
2.11. Participation des employé-e-s 16

Dispositions normatives 17

3. Embauche 17

3.1. Période d'essai 17
3.2. Forme de la résiliation 17
3.3. Délais de résiliation et protection contre le licenciement 17
3.4. Lieu de travail et de service 18

4. Temps de travail 18

4.1. Temps de travail normal 18
4.2. Interruption du travail journalier 19
4.3. Saisie du temps de travail 19
4.4. Heures supplémentaires 19
4.5. Temps supplémentaire 20
4.6. Allocations pour travail de nuit régulier (tournées régulières) 20
4.7. Allocations pour travail de nuit occasionnel (événements isolés) 20
4.8. Allocations pour travail irrégulier le dimanche ou les jours fériés 20
4.9. Allocations pour service de piquet (disponibilité) 20
4.10. Allocations pour travail de tunnel (tournus régulier) 21

5. Salaire 21

5.1. Salaire annuel et versement 21
5.2. Salaire minimum 21
5.3. Négociations salariales 22
5.4. Réglementation des frais 22
5.5. Prévention des accidents et protection de la santé 22

6. Prestations sociales 23

6.1. Maintien du salaire 23
6.2. Assurance indemnités journalières 23
6.3. Notification écrite/certificat médical 23
6.4. Congé maternité et paternité et congé en cas d'adoption d'un enfant 24

6.5. Service militaire, protection civile ou service civil de remplacement 24

7. Vacances et jours fériés 25

7.1. Droit aux vacances 25
7.2. Année d'entrée et de sortie 25
7.3. Maladie et accident 25
7.4. Compensation des jours fériés 25
7.5. Réduction des vacances 26
7.6. Jours fériés rémunérés 26
7.7. Absences payées 26
7.8. Congés non payés 26
7.9. Congé syndical 27
7.10. Formation et perfectionnement 27
7.11. Formation et perfectionnement syndicaux 27

8. Activités accessoires 28

9. Acceptation de cadeaux 28

10. Protection des données/maintien du secret 28

11. Plan social 29

ANNEXE 1: Personnes en formation 31

ANNEXE 2: Salaires minimaux, catégorie salariales, adaptations des salaires et frais 36

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/perfectionne-ment, 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.

En cas de doute, la version allemande fait foi.

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.**
- **travaux de protection contre la corrosion sur les installations de ces domaines de l'infrastructure de réseau.**

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 catégories de personnes suivantes, si elles n'effectuent pas principalement, c'est-à-dire pas de manière prépondérante, des activités de montage :
   - **les membres de la direction;**
   - **les cadres;**
   - **le personnel administratif;**
   - **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'article 5.3. (Négociations salariales) .

4. **La déclaration de force obligatoire entre en vigueur au 01.01.2024 et a effet 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 1er juillet 2016, la présente version du 29 octobre 2024 le 1er janvier 2025. 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 2026. 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, 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 (apprenti(e)s inclus) 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**
- **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 liées à la formation professionnelle initiale et continue ainsi qu'à l'élaboration et à la révision des documents de formation**

- dépenses de formation et de perfectionnement professionnel syndicale, 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 aux parties contractantes de la CCT 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, – 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.**

- arbitrer des litiges entre employeur et employé-e-s relatifs à la prévention de la santé et à la sécurité au travail.
- édicter des règlements sur les processus confiés à la CP, sur le fonctionnement de la CP et sur l'utilisation des fonds encaissés dans le cadre de la CCT.

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. Si une partie contractante à la CCT souhaite saisir le tribunal arbitral, elle le communique au/à la défendeur/-eresse par lettre recommandée en indiquant simultanément la demande et en désignant un(e) arbitre. Le/la défendeur/-eresse désigne également un(e) arbitre dans un délai de 20 jours ouvrables à compter de la réception de cette notification. Les arbitres désigné(e)s par les parties ne peuvent pas être récusé(e)s par la partie adverse. Dans un délai supplémentaire de 20 jours ouvrables, les arbitres désignent ensemble le président du tribunal arbitral, qui a une voix prépondérante en cas de doute. La constitution a lieu rapidement, si possible après la nomination des arbitres.

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;
- l'évaluation des augmentations de salaire lorsque les parties contractantes de la CCT ne parviennent pas à se mettre d'accord et qu'il est saisi par l'une des parties ;
- 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 (CPC). Le for juridique est le siège de la CP. La procédure doit être aussi simple et rapide que possible. En règle générale, il doit y avoir un simple échange d'écritures (requête et réponse) avec des délais courts (en général un mois civil), suivi d'une audience pour l'audition d'éventuels témoins et experts ainsi que pour l'exposé oral des points de vue des parties. En cas de divergences concernant les négociations salariales, le tribunal arbitral doit rendre sa décision après avoir entendu oralement les parties contractantes de la CCT, sans échange d'écritures, dans les 30 jours suivant sa constitution. Le tribunal arbitral peut à tout moment procéder à une tentative de conciliation. Les décisions du tribunal arbitral sont définitives et ne peuvent pas être contestées. Les arbitres doivent être indemnisés directement par leur partie. Les autres frais de justice se déplacent en fonction de l'issue de la procédure. Les frais des parties sont pris en charge par chacune d'entre elles. Le tarif horaire maximal est de 300 CHF pour le président/la présidente et de 200 CHF pour le/la secrétaire.

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 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;**
- 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);**
- **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.

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) **Paiement 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.**

m) En cas de situation de vide conventionnel, la CP prend les mesures nécessaires pour que les activités de la CCT puissent se poursuivre avec le moins de heurts possibles dès que cette situation a été corrigée.

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 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 2ème à la 9ème année d'engagement: deux mois pour la fin d'un mois;**
- **dès la 10ème année d'engagement: trois mois pour la fin d'un mois.**

– pour les collaborateurs/-trices qui sont membres d'un comité d'entreprise/de 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.

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.

La durée théorique maximale du travail dans l'entreprise est fixée à 2'132 heures par an (vacances et jours fériés compris). Cette durée annuelle de travail se base sur une durée hebdomadaire moyenne de travail de 41 heures au maximum.

A partir du 1er janvier 2025, la durée annuelle du travail est de 2'132 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

Le temps de travail doit être documenté conformément aux dispositions de l'art. 73 OLT 1, c'est-à-dire qu'il convient de consigner clairement le début et la fin des différentes interventions ainsi que le début et la fin des pauses à partir de 30 minutes.

4.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures comprises entre la durée hebdomadaire moyenne du travail (art. 4.1) à la 45e 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 170h au total.

Les entreprises qui font travailler du temps supplémentaire gèrent le solde des heures supplémentaires séparément du solde du temps supplémentaire, conformément aux dispositions de l'art. 73 de l'OLT 1.

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

Pour le travail de nuit régulier (à partir de la 25e nuit par année civile), c.-à-d. entre 22h00 et 06h00, 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 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: 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.

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 [1, 2]

Le salaire minimum mensuel s'élève à 4'340 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 4'770 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.

[1] 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).

[2] 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).

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.

5.3. Négociations salariales

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

Les critères pour les négociations salariales (adaptation des salaire) sont l'accroissement de la productivité, le résultat de l'entreprise, la situation du marché, les éventuelles inégalités salariales entre les sexes 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 à la fin du mois d'août. Le salaire est adapté sur la base du salaire de base individuel.

Si les parties contractantes de la CCT ne parviennent pas à se mettre d'accord, chaque partie peut faire appel au tribunal arbitral au plus tôt à partir du mois de novembre.

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 ainsi que le montant des forfaits journaliers sont indiqués à l'annexe 2.

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). Voir aussi à ce sujet l'art. 48 LTr et art. 328 CO.

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 5e 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 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.

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, 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**
- **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**

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.

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 7 juillet 2023

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

Jean- Pierre Solida
Membre du comité

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 5.3. Négociations salariales.

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 être 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 fa-

cultatifs 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 et frais

Les dispositions suivantes sous A s'appliquent aussi bien aux entreprises affiliées à une association patronale (AELC, SNiv) qu'aux entreprises non affiliées à une association patronale et aux entreprises affiliées volontairement à partir du 1.1.2025.

En vertu de l'art. 5.2. de la CCT pour la branche de l'infrastructure de réseau, les salaires de base suivants s'appliquent par catégorie salariale en francs en tant que salaire mensuel (payé 13 fois, vacances et jours fériés inclus) ou en tant que salaire horaire (vacances, jours fériés et 13e salaire mensuel exclus). Les salaires horaires de base suivants (hors vacances et jours fériés et hors 13e salaire mensuel) se réfèrent à une semaine de 41 heures et se calculent selon la formule salaire mensuel x 12 ÷ temps de travail annuel brut (vacances et jours fériés inclus).

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

Employé-e-s sans titre professionnel de la branche (jusqu'à 3 ans d'expérience dans la branche ou âgé-e-s de 25 ans au maximum)	**4'340.– / 24.43**
Employé-e-s sans titre professionnel de la branche (plus de 3 ans d'expérience dans la branche ou âgé-e-s de plus de 25 ans)	**4'440.– / 24.99**
Employé-e-s sans titre professionnel de la branche avec fonction de chef d'équipe	**5'020.– / 28.26**

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

Electricien de réseau avec CFC après obtention du diplôme ou formation spécialisée équivalente	**4'770.– / 26.85**
Electricien de réseau avec CFC après 3 ans d'expérience professionnelle ou formation spécialisée et expérience professionnelle équivalentes	**4'920.– / 27.69**

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

Avec 2 ans d'expérience professionnelle après l'obtention du diplôme supérieur	
Electricien de réseau CFC avec examen professionnel de spécialiste de réseau (brevet fédéral) chargé de tâches de conduite opérationnelle ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	**6'020.– / 33.88**
Electricien de réseau CFC avec examen professionnel supérieur (diplôme fédéral) – Maître électricien de réseau chargé de tâches de conduite opérationnelle ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	**6'720.– / 37.82**

B Mesures salariales

Les dispositions suivantes sous B s'appliquent aux entreprises affiliées à une association patronale (AELC, SNiv) à partir du 1er janvier 2025.

Pour les partenaires contractuels individuels et les entreprises non affiliées à une association patronale, les mesures salariales doivent être appliquées à la date d'entrée en vigueur de la modification de la déclaration de force obligatoire générale.

Les employeurs augmentent les salaires des employé(e)s assujetti(e)s pour l'année 2025 dans le cadre d'adaptations salariales individuelles de 1% de la masse salariale brute imputée.

Les employeurs qui ont accordé une augmentation de salaire aux employés depuis le 1er janvier 2025 peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 2 de la convention collective de travail.

Réglementation des frais

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises associatives (AELC, SNiv) à partir du 1.1.2024, aux entreprises non associatives et aux entreprises affiliées à la CCT par le biais de conventions individuelles à partir de l'entrée en vigueur de la DFO 2024 conformément à l'art. 2.2. al. 4.

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, le montant de l'indemnité en raison d'événements isolés et le montant des forfaits journaliers.

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.

Calcul des salaires horaires hors et y compris suppléments pour vacances, jours fériés et 13e salaire)

Temps de travail annuel brut maximal CCT (ATT) = 2'132 heures = 52 x ø 41 heures = 260 x ø 8.2 heures

La ATT effective ou nette (= ATT moins les heures pour les vacances et les jours fériés) se calcule à l'aide de la formule ATT brute - (jours de vacances + jours fériés) x temps de travail journalier.

- **A: Salaire horaire de base Salaire horaire hors 13e salaire, hors jours de vacances et jours fériés =**
  12 x salaire mensuel ÷ ATT brut
- **B: Salaire horaire, 13e salaire non compris, jours de vacances et jours fériés inclus =**
  12 x salaire mensuel ÷ ATT net =
  A x (100% + suppléments en pourcentage pour vacances et jours fériés)
- **C: Salaire horaire, y compris 13e salaire, hors jours de vacances et jours fériés =**
  13 x salaire mensuel ÷ ATT brut = A ÷ 12 * 13 = A x 108.33%
- **D: Salaire horaire brut, y compris 13e salaire, y compris jours de vacances et jours fériés =**
  13 x salaire mensuel ÷ ATT net = B ÷ 12 * 13 = B x 108,33%.

Droit et 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).

Selon les formules supplément de vacances = nombre de jours de vacances ÷ (260 - (nombre de jours de vacances + nombre de jours fériés)) et supplément de jours fériés = nombre de jours fériés ÷ (260 - (nombre de jours de vacances + nombre de jours fériés)), il convient d'appliquer les pourcentages suivants pour les suppléments de vacances et de jours fériés:

	Droit aux jours fériés (en jours)						
	6	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Droit aux vacances (en jours)	**Supplément de jours fériés en %**						
25	2.62 %	3.07 %	3.52 %	3.98 %	4.44 %	4.91 %	5.38 %
30	2.68 %	3.14 %	3.60 %	4.07 %	4.55 %	5.02 %	5.50 %
	Supplément de vacances en %						
25	10.92 %	10.96 %	11.01 %	11.06 %	11.11 %	11.16 %	11.21 %
30	13.39 %	13.45 %	13.51 %	13.57 %	13.64 %	13.70 %	13.76 %

Taux pour le paiement des heures supplémentaires et du temps supplémentaire et pour le paiement des suppléments pour heures supplémentaires, travail de nuit et travail du dimanche, etc.

Pour tous les employé-e-s, il convient de prendre en compte un supplément pour le 13e salaire pour le paiement des heures supplémentaires et du temps supplémentaire ainsi que pour le paiement des suppléments pour le temps supplémentaire, travail de nuit et du dimanche, conformément aux explications du SECO relatives à l'art. 33 OLT 1.

Pour les employé-e-s payés au mois, aucun supplément pour les vacances et les jours fériés ne doit être accordé sur le salaire de base, c'est-à-dire que pour cette catégorie d'employé-e-s, le salaire horaire C (13 x salaire mensuel ÷ ATT) sert de base pour les paiements dont il est question ici (salaire de base y compris 13e salaire mensuel, mais sans les vacances et les jours fériés).

Pour les employé-e-s payés à l'heure, un supplément pour les jours de vacances et les jours fériés doit être accordé sur le salaire de base, c'est-à-dire que pour cette catégorie d'employé-e-s, le salaire horaire brut D (13 x salaire mensuel ÷ TTT net) sert de base pour les paiements dont il est question ici (salaire de base y compris 13e salaire mensuel et y compris jours de vacances et jours fériés).

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

Secrétariat AELC
Hedwigstrasse 3
CH-8032 Zurich

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