

**Convention collective de travail  
pour la branche**

**Infrastructure de réseau**

entre

les associations patronales

**SNiv**

**Association suisse des infrastructures de réseau  
pour la communication, l'énergie, les transports et  
les TIC**

**AELC**

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

et

**syndicom - syndicat des médias  
et de la communication**

## Table des matières

1. Principe .....	3
<b>Dispositions contractuelles.....</b>	<b>4</b>
2. Dispositions générales .....	4
2.1. Champ d'application entrepreneurial.....	4
2.2. Champ d'application personnel.....	4
2.3. Paix du travail .....	4
2.4. Durée de validité.....	5
2.5. Partenariat social.....	5
2.6. Exécution commune .....	5
2.7. Devoir d'intervenir.....	5
2.8. Déclaration de force obligatoire générale.....	5
2.9. Contribution CCT.....	5
2.9.1. Gestion des contributions CCT.....	6
2.9.2. Fonds paritaire .....	6
2.10. Participation des employé-e-s .....	6
<b>Dispositions normatives.....</b>	<b>7</b>
3. Embauche.....	7
3.1. Période d'essai .....	7
3.2. Forme de la résiliation.....	7
3.2.1. Délais de résiliation .....	7
3.3. Lieu de travail et de service .....	7
4. Temps de travail.....	8
4.1. Temps de travail normal .....	8
4.2. Interruption du travail journalier.....	8
4.3. Saisie du temps de travail.....	8
4.4. Heures supplémentaires .....	8
4.5. Travail supplémentaire.....	8
4.6. Allocations pour travail de nuit régulier (tournées régulières).....	8
4.7. Allocations pour travail de nuit occasionnel (événements isolés).....	8
4.8. Allocations pour travail occasionnel le dimanche ou les jours fériés.....	9
4.9. Allocations pour service de piquet (disponibilité).....	9
4.10. Allocations pour travail de tunnel (tournées régulières) .....	9
5. Salaire.....	9
5.1. Salaire annuel et versement .....	9
5.2. Salaire minimum.....	9
5.3. Négociations salariales .....	10
5.4. Réglementation des frais .....	10
5.5. Prévention des accidents et protection de la santé .....	10
6. Prestations sociales .....	10
6.1. Maintien du salaire.....	10
6.2. Assurance d'indemnités journalières.....	10
6.3. Notification écrite/certificat médical .....	11
6.4. Congé maternité .....	11
6.5. Service militaire, de protection civile ou service civil de remplacement.....	11
6.5.1. Formation de base (ER) .....	11
6.5.2. Service civil de remplacement et service militaire long .....	11
6.5.3. Service obligatoire restant.....	11

6.5.4. Prestations APG.....	12
7. Vacances et jours fériés .....	12
7.1. Droit aux vacances .....	12
7.2. Année d'entrée et de sortie .....	12
7.3. Maladie et accident.....	12
7.4. Compensation des jours fériés.....	12
7.5. Réduction des vacances.....	12
7.6. Jours fériés rémunérés .....	13
7.7. Absences payées .....	13
7.8. Congés non payés.....	13
7.9. Congé syndical .....	13
7.10. Formation et perfectionnement.....	13
7.11. Formation et perfectionnement syndicaux .....	14
8. Activités accessoires.....	14
9. Acceptation de cadeaux .....	14
10. Protection des données/maintien du secret .....	14
11. Plan social .....	15
<b>ANNEXE 1 Personnes en formation.....</b>	<b>17</b>
1. Champ d'application.....	17
2. Dispositions relatives au contrat de travail.....	17
2.1. Droit applicable.....	17
2.2. Période d'essai .....	17
2.3. Engagement ultérieur .....	17
3. Durée du travail.....	17
3.1. Durée normale du travail.....	17
3.2. Temps de déplacement .....	17
3.3. Travail supplémentaire/travail de nuit et du dimanche .....	18
4. Temps de travail variable .....	18
5. Formation.....	18
5.1. Ecole professionnelle, maturité professionnelle et cours interentreprises .....	18
5.2. Entretiens d'évaluation.....	18
6. Salaires, allocations et remboursement des frais.....	19
7. Vacances, jours fériés, congés et absences.....	19
7.1. Vacances.....	19
7.2. Jours fériés .....	19
7.3. Absences payées .....	19
<b>ANNEXE 2 Salaires minimaux et catégories salariales .....</b>	<b>20</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 dans un esprit commun et partagé d'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 grâce à la stimulation de l'innovation et d'une organisation moderne du travail;
- régler les divergences d'opinion par une procédure réglée.

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., en se fondant sur l'état civil, l'affiliation à un syndicat, l'activité syndicale, 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. Ces derniers sont tenus de respecter la dignité des femmes et des hommes sur le lieu de travail, en particulier leur intégrité sexuelle.

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 qui régissent les rapports entre les parties contractantes et entre employé-e-s et employeurs sont applicables.

### 2.1. Champ d'application entrepreneurial

La CCT s'applique directement aux entreprises membre des associations suisses des infrastructures (SNiv et AELC), ainsi qu'à toutes les entreprises dont les activités relèvent de son champ d'application. Le champ d'application entrepreneurial comprend la branche Infrastructure de réseau, notamment des entreprises dont l'activité de base consiste à fournir majoritairement les services suivants: planification, construction et entretien d'installations d'infrastructure de réseau dans les domaines Energie, Télécom, Transport et Technique de transport.

### 2.2. Champ d'application personnel

La CCT s'applique aux employé-e-s et personnes en formation de la branche Infrastructure de réseau selon le champ d'application entrepreneurial.

Les groupes de personnes ci-dessous sont exclus du champ d'application de la présente CCT:

- les membres de la direction;
- les cadres;
- le personnel administratif;
- les employé-e-s dans le domaine Planification et gestion de projets.

Les conditions d'engagement pour les personnes en formation sont réglées à l'annexe 1. Les articles suivants ne s'appliquent pas aux personnes en formation: 2.9. Contribution CCT, 5.3. Négociations salariales, 7.10. Formation et perfectionnement.

### 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 présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016. 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 sans résiliation.

## **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. Après accord 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. Devoir d'intervenir**

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 CCT**

L'employeur perçoit des employé-e-s relevant du champ d'application de la présente CCT une contribution CCT mensuelle de Fr. 20.- par employé-e (par déduction sur le salaire).

Les employeurs versent une contribution de l'employeur mensuelle de Fr. 10.- par employé-e-s en faveur de la commission paritaire. 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 CCT**

Les contributions CCT 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 pour le personnel, l'administration et inhérentes à l'élaboration, au renouvellement, à la mise en œuvre et à l'exécution de la CCT. Il permet aussi de verser des contributions pour des mesures de perfectionnement en faveur des collaborateurs et collaboratrices qui relèvent du champ d'application de la présente CCT. Les autres dispositions sont définies dans le règlement de la commission paritaire de cette CCT.

### **2.10. Participation des employé-e-s**

Les employé-e-s des entreprises soumises au champ d'application entrepreneurial peuvent former une commission d'entreprise pour représenter 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 entrant dans le champ d'application de la présente CCT. 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.

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

#### **3.3. 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 que 45 min. du lieu de travail contractuel de l'employé-e, le temps de trajet supplémentaire aux 45 min. (par trajet) compte comme temps de travail. Si le trajet jusqu'au lieu de service débute au magasin (lieu de travail), le temps de travail compte à partir du moment où le travail est entamé au magasin.



## **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. Pour les entreprises dont la durée hebdomadaire de travail était plus élevée jusqu'à présent, un délai transitoire s'applique jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

### **4.5 Travail supplémentaire**

Le travail 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 travail supplémentaire est compensé en accord avec l'employé-e dans un délai approprié par du temps libre de durée équivalente. Si ce n'est pas possible, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de salaire de 25%. Le travail 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 Fr. 10.-/heure et une bonification en temps de 10% conformément à la loi sont dus. Pour les entreprises dotées d'une autre réglementation jusqu'à présent, un délai transitoire s'applique jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

### **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%. Pour les entreprises dotées d'une autre réglementation jusqu'à présent, un délai transitoire s'applique jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

#### **4.8. Allocations pour travail occasionnel 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 de la durée d'intervention éventuelle. La durée d'intervention compte comme temps de travail, éventuellement avec une allocation de nuit ou du dimanche.

L'indemnité forfaitaire de piquet est de Fr. 100.- (7 jours consécutifs) par semaine de piquet.

En plus du forfait de piquet, un forfait d'intervention de Fr. 50.- par intervention effective est versé.

#### **4.10. Allocations pour travail de tunnel (tournées régulières)**

Pour le travail régulier effectué dans des tunnels (de plus de 200 m de long), un forfait de Fr. 15.-/jour est dû. Pour les entreprises dotées d'une autre réglementation jusqu'à présent, un délai transitoire s'applique jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

### **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 Fr. 3'750.- (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 Fr. 4'000.- (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre qualifiée (au moins CFC ou formation équivalente) ou dès 3 ans d'expérience dans la branche, respectivement dès 25 ans. L'annexe 2 fixe les autres salaires minimaux.

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

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 Fr. 300.-. 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 Fr. 8.-, pour le repas de midi à Fr. 18.- et pour le repas du soir à Fr. 22.-. 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 Fr. 40.- 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 gratuitement 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 d'indemnités journalières**

Pour ses prestations, l'employeur conclut des assurances perte de gain collectives pour des indemnités journalières en cas de maladie et accident d'une durée maximale de 180 jours. 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. A leur expiration, un droit éventuel à des indemnités journalières ne subsiste qu'à l'égard de l'assurance selon les conditions d'assurance applicables. Les salarié-e-s doivent pouvoir passer 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, dont un mois peut être pris avant la naissance.

### **6.5. Service militaire, de 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, la protection civile, ainsi que le service militaire accompli par des militaires de sexe féminin de l'armée ou du service de la Croix-Rouge sont en principe 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 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 que pour l'école de recrue s'appliquent.

#### **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 50 ans:  
30 jours de travail

Pour les entreprises dotées jusqu'ici d'une autre réglementation, un délai transitoire est applicable jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **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 tombe pendant 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 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'art. 329b CO.

## **7.6. Jours fériés rémunérés**

Les jours fériés officiels comptent comme jours de congé payés. Huit jours fériés 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 conjoint/des enfants ou des parents 3 jours
- Décès d'autres membres de la famille 1 jour
- Naissance d'un enfant 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.

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**

Les membres d'un comité d'entreprise ou de branche de syndicom ont droit à 4 jours au maximum de congé syndical par année civile pour exercer leur activité syndicale.

Les autres membres d'un syndicat ont droit à 2 jours au maximum 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**

Les membres de syndicom qui participent à un cours de formation syndical ont droit à 2 jours de congé non payé par année civile.

Le cours de formation et de perfectionnement syndical est indemnisé par le fonds paritaire à la demande du membre.

#### **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 sans faute imputable à l'employé-e, 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 syndicom 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 adaptées à l'entreprise seront si possible recherchées. La commission paritaire statue en cas de litige.

Berne, 14 décembre 2015



Les parties contractantes

**SNiv**

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

Hans-Peter Legler  
Président

Heiner Oberer  
Vice-président

**AELC**

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

Werner Sturm  
Président

Michael Eichenberger  
Vice-président

**syndicom - syndicat des médias et de la communication**

Giorgio Pardini  
Membre du comité directeur  
Responsable du secteur Télécom/IT

Daniel Hügli  
Secrétaire central du secteur Télécom/IT

## **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 CCT, 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 60 minutes, toute durée supérieure à 60 minutes par trajet est comptabilisée comme temps de travail (de porte à porte, avec les transports publics). Lorsque le trajet dure plus de 60 minutes, la personne en formation est censée utiliser ce temps pour sa formation.

### **3.3. Travail supplémentaire/travail de nuit et du dimanche**

Les personnes en formation ne peuvent être contraintes d'effectuer du travail supplémentaire qu'à titre exceptionnel (p. ex. pour accomplir des tâches exceptionnelles, en cas de fluctuations saisonnières et d'événements imprévus, ou pour prévenir des dommages). Ces heures doivent être approuvées au préalable par le/la coach. Le travail supplémentaire doit être compensé dans les quinze jours par un congé de durée équivalente en accord avec le/la coach. Le travail de nuit et du dimanche n'est possible qu'exceptionnellement et en tenant compte 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 variable est limité à +30 heures et -10 heures au maximum. Le/la coach 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 coach, le solde de temps variable peut être compensé en demi-journées ou en jours de congé. Le solde de temps variable 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 coach. 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. Si ces cours se déroulent en début ou en fin de demi-journée ou le soir, ce temps n'est pas considéré 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. 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 coach, 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 et catégories salariales

En vertu de l'art. 5.2. de la CCT de branche Infrastructure de réseau, les salaires de base 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)	Fr. 3750.-		
<b>Employé-e-s sans titre professionnel de la branche</b> (plus de 3 ans d'expérience dans la branche ou âgé-e-s de plus de 25 ans)	Fr. 4000.-		

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

	Domaine spécialisé Energie	Domaine spécialisé Télécom	Domaine spécialisé Lignes de contact
<b>Electricien de réseau avec CFC après obtention du diplôme</b> ou formation spécialisée équivalente	Fr. 4000.-	Fr. 4250.-	Fr. 4500.-
<b>Electricien de réseau avec CFC après 3 ans d'expérience professionnelle</b> ou formation spécialisée et expérience professionnelle équivalentes	Fr. 4350.-	Fr. 4600.-	Fr. 4800.-

### 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 spécialisé Energie	Domaine spécialisé Télécom	Domaine spécialisé Lignes de contact
<b>Electricien de réseau CFC avec examen professionnel de spécialiste de réseau (brevet fédéral) chargé de tâches de conduite opérationnelle</b> ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	Fr. 5500.-	Fr. 5750.-	Fr. 6000.-
<b>Electricien de réseau CFC avec examen professionnel supérieur (diplôme fédéral)</b> <b>Maître électricien de réseau chargé de tâches de conduite opérationnelle</b> ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	Fr. 6000.-	Fr. 6350.-	Fr. 6700.-

Le délai transitoire pour cette annexe est fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2017.