REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

INFRASTRUCTURE DE RESEAU

(UIR 2026)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace le document précédent.

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : https://silgeneve.ch/legis/

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie
https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,

vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail nationale pour la branche Infrastructure de réseau étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 20 août 2018, 12 décembre 2018, 17 avril 2020, 26 avril 2022, 17 février 2023, 12 octobre 2023, 24 janvier 2025 et 11 décembre 2025,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

[1] Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale mentionnée en préambule.

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent directement à toutes les entreprise et parties d'entreprise (employeurs), suisse ou étranger, dont l'activité se situe principalement, soit majoritairement, dans la réalisation ou l'entretien, pour des tiers, de câbles et d'installations d'infrastructure de réseau aériens ou souterrains dans les domaines de l'énergie électrique, de la télécommunication ou de systèmes de transport et ligne de contact, effectué avant ou au point de remise du réseau de distribution au réseau des usagers (installations électriques respectivement dans le bâtiment) qui est réglé par l'Ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT).

Les domaines de l'infrastructure de réseau comprennent :

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

[2] Les dispositions générales des usages (Titre 2), ainsi que les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3 ainsi que les annexes) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises et parties d'entreprises concernées.

[3] Sont exclus du Titre 3 des usages, 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 employés dans le domaine logistique, planification et développement de projets.

Les dispositions des présents usages s'appliquent aux personnes en formation, à l'exception de l'art. 5.3. (Négociations salariales).

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

[1] Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

[2bis] Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

[2ter] L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs, notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

[3] L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[3bis] Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

[3ter] L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

[4] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

Lutte contre le travail au noir

[5] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41).

Droit des étrangers

[6] L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

[1] Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

[2] Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1er janvier 2026.

Article IIIter – Rappel des règles applicables en cas de sous-traitance

Loi sur les travailleurs détachés

[1] Selon l'article 5 LDét, si des travaux sont exécutés par des sous-traitants, l'entrepreneur contractant suisse ou étranger (entrepreneur total, général ou principal) répond civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail mentionnées à l'article 2 al. 1 LDét.

[2] L'entrepreneur contractant répond solidairement de tous les sous-traitants lui succédant dans la chaîne contractuelle. Il n'en répond que dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou ne peut être poursuivi.

[3] L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue à l'alinéa 1 s'il prouve avoir accompli son devoir de diligence dans la mesure commandée par les circonstances s'agissant du respect des conditions de travail et de salaire lors de chaque sous-traitance de travaux. Les articles 8b à 8c de l'ordonnance sur les travailleurs détachés (ODét – RS 823.201) régissent le devoir de diligence. L'entrepreneur contractant a notamment rempli son devoir de diligence si ses sous-traitants ont établi de manière crédible sur la base de documents et de justificatifs, qu'ils respectent bien les conditions de salaire et de travail.

[4] Si l'entrepreneur contractant n'a pas rempli son devoir de diligence, il peut en outre se voir infliger par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail les sanctions prévues à l'article 9 LDét.

Règlement sur la passation des marchés publics

[5] Selon l'article 35 du règlement sur la passation des marchés publics (RMP ; RS/GE L 6 05.01), l'entreprise adjudicataire (entrepreneur total, général ou principal) doit en outre annoncer à l'autorité adjudicatrice tout sous-traitant participant à l'exécution de la prestation, durant toute la durée d'exécution du contrat. L'annonce doit être faite avant le début prévu des travaux sous-traités ; elle doit indiquer le nom, le domicile ou le siège des sous-traitants, le lieu de la prestation et le début prévu des travaux sous-traités.

[5bis] La sous-traitance au deuxième degré est interdite, sauf si elle est justifiée par des raisons techniques ou organisationnelles. Les soumissionnaires doivent s'assurer du respect de cette interdiction par leurs sous-traitants lors de la conclusion et pendant l'exécution du contrat.

[6] En cas de violation de l'obligation d'annonce de l'alinéa 1, l'autorité adjudicatrice ordonne au sous-traitant de suspendre immédiatement ses travaux et le contraint à quitter le lieu de la prestation. A titre exceptionnel, sur requête de l'autorité adjudicatrice, le Conseil d'Etat peut renoncer à la mesure, notamment lorsque l'arrêt des travaux est de nature à compromettre un intérêt public prépondérant.

[7] La suspension des travaux dure jusqu'à ce que l'entreprise adjudicataire ait fait l'annonce du sous-traitant prévue à l'alinéa 5 et que les organes de contrôle des conditions de travail aient pu établir que le sous-traitant respecte les prescriptions en la matière.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

[1] Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

[2] Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

[3] Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du CO, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

[3bis] L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[2] L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 RIRT.

[3] Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que:

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

[1] En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

[2] Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

[3] **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

[1] Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;

b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les mesures et sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

[3] L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur [4]

Article 2 – Dispositions générales

2.9. Contribution aux frais d'exécution[5]

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

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

Article 3 – Embauche

L'employeur conclut par écrit un contrat individuel de travail (CIT) sur la base des présents usages 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.

3.2.1. Abrogé

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 2e à la 9e année d'engagement :	deux mois pour la fin d'un mois;
– dès la 10e année d'engagement :	trois mois pour la fin d'un mois.
– pour les collaborateurs-trices qui sont membres d'un comité d'entreprise/de la branche d'un syndicat signataire de la convention du secteur 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.

Article 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 2132 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.

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

[4] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

[5] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

une heure et peut être pris de manière échelonnée, en respectant la durée minimale de 30 minutes à midi.

4.3. Saisie du temps de travail

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

4.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures comprises entre la durée hebdomadaire moyenne du travail (art. 4.1) et la 45e heure hebdomadaire incluse. 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 de travail supplémentaire

Le temps de 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 temps de travail 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 de travail supplémentaire est payé avec un supplément de salaire de 25 %. Le temps de travail supplémentaire maximal par année civile ne doit pas dépasser 170 heures au total.

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 22 h 00 et 06 h 00, un supplément forfaitaire de 10 francs/heure et une bonification en temps de 15 % sont dus conformément à la loi.

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

Le travail de nuit occasionnel entre 22 h 00 et 06 h 00 est rétribué avec un supplément de 50 %.

4.8. Allocations pour travail irrégulier le dimanche ou les jours fériés

Le travail du dimanche et durant les jours fériés est rétribué avec un supplément de 100 %.

4.9. Allocations pour service de piquet (disponibilité)

Si les besoins de l'entreprise l'exigent, les employé-e-s peuvent être affectés au service de piquet par leurs supérieurs hiérarchiques. Durant le service de piquet, l'employé-e se tient prêt à commencer immédiatement le travail si nécessaire.

Le service de piquet est constitué du temps de disponibilité et éventuellement de la durée d'intervention.

La durée d'intervention compte comme temps de travail, éventuellement avec un supplément de nuit ou du dimanche.

Indemnité forfaitaire de piquet par semaine: 200 francs (7 jours consécutifs).

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

4.10. Allocations pour travail de tunnel (tournus régulier)

Pour le travail régulier effectué dans des tunnels (de plus de 500 m de long), un forfait de 15 francs par jour est dû.

Article 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

Le salaire minimum mensuel s'élève à 4400 francs (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre sans titre professionnel (jusqu'à 3 ans d'expérience dans la branche et jusqu'à 25 ans révolus au maximum), respectivement à 4770 francs (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre qualifiée (au moins CFC ou formation équivalente). L'annexe 2 fixe les autres salaires minimaux et les augmentations salariales.

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

5.4. Réglementation des frais

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

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

Article 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'art. 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 parternité et le congé en cas d'adoption d'un enfant sont de 10 jours (selon les art. 329*g* et 329*j* 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 :

- 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 (art. 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.

Article 7 – Vacances et jours fériés

7.1. Maintien du salaire

Par année civile complète, les employeurs accordent les vacances payées suivantes, dont au moins deux semaines prises consécutivement:

- 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 en cours d'année, 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'art. 329*b* 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 conjoint/conjointe, 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 11 – Plan social

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 conséquences sociales et économiques encourues par les employé-e-s licenciés.

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

Annexe 1

Personnes en formation

Article 2 – Dispositions relatives au contrat de travail

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.

Article 3 – Durée du travail

A l'exception des dispositions particulières ci-dessous, les dispositions des présents usages sont en principe applicables.

3.1. Durée normale du travail

La durée normale du travail s'applique selon les présents usages. 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).

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

Le temps de 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 temps de 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 des présents usages.

Article 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 crédit d'heures flexibles 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 crédit d'heures flexibles peut être converti en demi-journées ou en jours de congé. Le crédit d'heures flexibles doit être entièrement compensé à la fin de l'apprentissage.

Article 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 périodes de cours facultatifs et de cours d'appoint sont en principe considérées 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.

Article 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 prorata 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 les présents usages.

7.3. Absences payées

En complément aux présents usages, 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

A Salaires minimaux, catégories salariales, adaptation des salaires et frais (modifié)

En vertu de l'art. 5.2. des présents usages, 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. Collaborateurs et collaboratrices sans formation de base spécifique		
Employé-e-s sans titre professionnel de la branche (jusqu'à 3 ans d'expérience dans le secteur ou 25 ans maximum)	4 400 fr.	24.77 fr.
Employé-e-s sans titre professionnel de la branche (plus de 3 ans d'expérience dans le secteur ou plus de 25 ans)	4 500 fr.	25.33 fr.
Employé-e-s sans titre professionnel de la branche avec fonction de chef-fe d'équipe	5 020 fr.	28.26 fr.
A 2.2. Professionnels avec formation de base		
Electricien de réseau avec CFC après obtention du diplôme ou formation spécialisée équivalente	4 770 fr.	26.85 fr.
Electricien de réseau avec CFC **après 3 ans d'expérience professionnelle** ou formation spécialisée et expérience professionnelle équivalentes	4 920 fr.	27.69 fr.
A 2.3. Personnel qualifié avec formation professionnelle supérieure		
Avec 2 ans d'expérience professionnelle après l'optention du diplôme supérieur		
Electricien de réseau CFC avec examen professionnel (EP) de spécialiste de réseau (brevet fédéral) chargé de tâches de conduite opérationnelle ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience professionnelle équivalente	6 020 fr.	33.88 fr.
Electricien de réseau CFC avec examen professionnel supérieur (diplôme fédéral) – Maître électricien de réseau chargé de tâches de conduite opérationnelle ou formation spécialisée équivalente ou expérience professionnelle équivalente	6 720 fr.	37.82 fr.

Réglementation des frais

En application de l'art. 5.4 des présents usages, les dispositions suivantes sont applicables tant en c qui concerne le montant de l'indemnité forfaitaire et le montant de l'indemnité en raison d'événement isolés :

- L'indemnité forfaitaire mensuelle pour les repas de midi pris à l'extérieur s'élève à 350 francs. L'indemnité forfaitaire pour frais est suspendue en raison d'une absence de longue durée (à partir d'un mois d'absence) pour cause de maladie ou d'accident.
- L'indemnisation sur la base de l'événement isolé 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-trices 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-trices 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.

B Adaptation des salaires

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 employé-e-s depuis le 1er janviers 2025 peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 2 des présents usages.

Màj/22.12.2025