

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023  | GAV 2026-2029 |
|--|---------------|
| <p><b>Art. 1 Parties contractantes</b></p> <p>La présente convention collective de travail (désignée ci-après par CCT) est conclue entre l'association patronale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– EIT.swiss</li></ul> <p>d'une part et les associations de travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Syndicat Unia</li><li>– Syndicat SYNA</li></ul> <p>d'autre part.</p>   | (...)         |
| <p><b>Art. 2 But de la convention</b></p> <p>Avec la présente CCT, les parties contractantes entendent:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) créer des rapports de travail modernes;</li><li>b) promouvoir et approfondir la coopération entre les travailleurs et les employeurs ainsi que leurs organisations;</li><li>c) respecter les dispositions et conventions ainsi que régler leurs éventuelles divergences d'opinion dans le cadre d'une procédure régulière;</li><li>d) appliquer ensemble les termes de la convention en vertu de l'art. 357b CO;</li><li>e) promouvoir le développement professionnel, économique, social et nvironnemental de la branche;</li><li>f) s'engager en faveur de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail;</li><li>g) combattre la concurrence déloyale et le travail au noir</li><li>h) et sauvegarder la paix du travail.</li></ul>  | (...)         |
| <p><b>Art. 3 Champ d'application</b></p> <p><b>3.1 Champ d'application territorial</b></p> <p>3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.</p> <p>3.1.2 Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs des cantons de Genève et du Valais, qui disposent de leur propre CCT.</p> <p><b>3.2 Champ d'application matériel</b></p> <p>Les relations juridiques sont régies par les dispositions du code civil, celles du code des obligations (CO) notamment et par celles de la législation sur le travail (LTr, etc.). Les dispositions de la présente CCT s'appliquent par ailleurs.</p> <p><b>3.3 Champ d'application professionnel</b></p> <p>3.3.1 Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) des installations électriques depuis le point d'injection qui sont soumises à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) dans la gamme de la basse tension. Ces travaux comprennent l'installation et l'entretien des équipements électriques, des installations informatiques ou d'information du bâtiment (domotiques), des équipements électriques, des</li><li>b) installations de production d'énergie électrique et des installations provisoires; b) l'installation et l'entretien de systèmes de communication, de sécurité, d'information et d'automatisation dans la gamme des courants faibles à partir du point de transition des systèmes publics vers les systèmes utilisateurs;</li><li>c) des travaux de gainage, des montages de supports de câbles, des poses de conduits et de boîtiers et d'autres travaux préparatoires pour les travaux prévus aux points a) et b).</li></ul> <p>3.3.2 La CCT s'applique à toutes les entreprises affiliées à EIT.swiss dans la mesure où elles ne sont pas exclues du champ d'application de la présente convention par déclaration de la Commission paritaire nationale.</p> <p>3.3.3 Afin de garantir l'unité de l'entreprise, la CCT s'applique à toutes les activités artisanales des différents secteurs rattachés à la même entreprise (art. 3.3.1 CCT), pour autant qu'elles ne soient pas expressément soumises, de par sa qualité de membres auprès d'une autre association patronale, à une autre CCT.</p> <p>3.3.4 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire (au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés en Suisse, LDét, et de son ordonnance, ODét) sont également</p> | (...)         |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029   |
|---|---|
| <p>applicables aux employeurs ayant leur siège à l'étranger et qui exécutent un travail dans le champ d'application de l'art. 3.1.1 CCT.</p> <p>3.3.5 En cas de doute, la commission paritaire nationale (CPN) tranche la question de l'assujettissement.</p> <p><b>3.4 Champ d'application personnel</b></p> <p>3.4.1 Travailleurs soumis</p> <p>La CCT s'applique à tous les travailleurs et travailleuses (dénommés-ci-après les travailleurs) soumis au champ d'application de la CCT.</p> <p>En cas de doute, la commission paritaire nationale (CPN) tranche la question de l'assujettissement.</p> <p>3.4.2 Travailleurs partiellement soumis</p> <p>Pour les apprentis, au sens de l'ordonnance sur la formation professionnelle du SEFRI [Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation] du 27 avril 2015 qui suivent une formation dans un domaine soumis à la CCT les articles ci-après de la CCT concernant le temps de travail (art. 20), les jours fériés (art. 30), l'indemnisation des jours fériés (art. 31), l'indemnisation des absences (art. 32), le remboursement des frais (art. 33) et le versement du salaire (art. 35), le 13ème mois de salaire et les décomptes(art. 18) s'appliquent dès le 1er janvier 2020.</p> <p>Les apprentis ne doivent pas verser de contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue.</p> <p>Les parties contractantes examineront l'introduction éventuelle de salaires minimums pendant la durée de validité de la présente CCT pour les apprentis.</p> <p>3.4.3 Travailleurs non soumis à la CCT</p> <p>a) le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille en vertu de l'art. 4, al. 1, LTr;</p> <p>b) les cadres;</p> <p>c) les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, calcul des salaires, comptabilité, service du personnel, ou qui travaillent les magasins de vente;</p> <p>d) Les travailleurs occupés principalement à la planification, à l'élaboration de projets, au calcul et à l'établissement d'offres;</p> | <p>3.4.2 Travailleurs partiellement soumis</p> <p>Pour les apprentis, au sens de l'ordonnance sur la formation professionnelle du SEFRI [Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation] du 27 avril 2015 qui suivent une formation dans un domaine soumis à la CCT les articles ci-après de la CCT concernant le temps de travail (art. 20 CCT), <b>vacances (art. 29 CCT)</b>, les jours fériés (art. 30 CCT), l'indemnisation des jours fériés (art. 31 CCT), l'indemnisation des absences (art. 32 CCT), le remboursement des frais (art. 33 CCT) et le versement du salaire (art. 35 CCT), le 13ème mois de salaire et les décomptes (art. 18 CCT) s'appliquent <del>le 1er janvier 2020</del>.</p> <p>Les apprentis ne doivent pas verser de contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue.</p> <p><del>Les parties contractantes examineront l'introduction éventuelle de salaires minimums pendant la durée de validité de la présente CCT pour les apprentis</del></p> <p>(...)</p> |
| <p><b>3.5 Champ d'application des dispositions normatives</b></p> <p>3.5.1 Les dispositions figurant sous «Dispositions normatives» (rapports entre employeur et travailleur) s'appliquent à l'ensemble du champ d'application de la présente CCT.</p> <p>3.5.2 Ces dispositions sont contraignantes pour tous les employeurs et travailleurs soumis à la CCT</p>   | <p>(...)</p>  |
| <p><b>Art. 4 Coopération et obligation de paix</b></p> <p>4.1 Les parties contractantes collaborent entre elles et respectent les dispositions destinées à l'atteinte des objectifs de la présente CCT.</p> <p>4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail et renoncent pendant la durée de la présente CCT aux mesures de lutte, notamment aux grèves et aux lock-out.</p> <p>4.3 Les divergences d'opinions survenant pendant la durée de la convention seront réglées par, dans l'ordre suivant par:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les commissions paritaires (CP);</li><li>- la commission paritaire nationale (CPN);</li><li>- le tribunal arbitral.</li></ul>   | <p>(...)</p>  |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029   |
|---|---|
| <b>Art. 5 Liberté de coalition (appartenance à une association ou à un syndicat contractant)</b><br>Les parties contractantes respectent la liberté de coalition. L'exécution de la présente convention collective de travail ne doit pas violer la liberté de coalition.   | (...)   |
| <b>Art. 6 Dispositions complémentaires</b><br>Si des dispositions régionales ou cantonales légales ou juridiquement valables complètent cette CCT celles-ci devront être annexées à la CCT dans un document reconnu par la CPN et par les CP.<br><br>Les parties contractantes vérifieront pendant une période transitoire de deux ans quelles dispositions complémentaires peuvent être abrogées ou ajoutées à la CCT. Il n'est pas permis d'introduire de nouvelles dispositions complémentaires après cette période transitoire.   | <b>Art. 6 Dispositions complémentaires</b><br><del>Si des dispositions régionales ou cantonales légales ou juridiquement valables complètent cette CCT celles-ci devront être annexées à la CCT dans un document reconnu par la CPN et par les CP.</del><br><br>De nouvelles dispositions complémentaires régionales ne sont pas autorisées. Les parties contractantes vérifient les dispositions complémentaires existantes pendant la durée de validité de la CCT.  |
| <b>Art. 7 Contrats d'adhésion</b><br>Les partenaires sociaux peuvent conclure ensemble des contrats d'adhésion avec des associations ou des entreprises individuelles.  | (...)   |
| <b>Art. 8 Commission paritaire nationale (CPN)</b><br>8.1 Aux fins de la mise en œuvre de la CCT sur tout le territoire de son champ d'application, il est constitué une Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'électricité sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss. CC.<br><br>8.2 La CPN est constituée de respectivement 8 représentants des employeurs et 8 représentants des travailleurs (5 représentants d'Unia et 3 de Syna).<br><br>8.3 Les décisions de la CPN se prennent à la majorité simple des personnes présentes. Aucune décision ne peut être prise en cas d'égalité des voix. L'assemblée de la CPN est en état de statuer lorsqu'au moins 5 représentants de chacune des parties sont présents. La représentation par un autre membre n'est pas admise.<br><br>8.4 Les statuts de la CPN (annexe 1 CCT) régissent les dispositions détaillées relatives à son organisation et à son administration.<br><br>8.5 La CPN a les tâches suivantes:<br>a) les négociations relatives à la CCT, aux salaires et au temps de travail;<br>b) l'exécution de la présente CCT et de sa DFO;<br>c) l'examen de requêtes de dérogation concernant le salaire minimum, conformément à l'art. 17.5;<br>d) l'encouragement de la formation professionnelle et de la formation professionnelle continue (par ex. la promotion de cours de perfectionnement dans une profession, parallèlement à ou en complément de la formation de base);<br>e) la prise de toutes les mesures et directives nécessaires à l'exécution de la CCT et de la DFO;<br>f) l'édition des directives pour les commissions paritaires dans le domaine de la facturation des frais d'exécution, de formation et de formation continue;<br>g) la désignation des organes d'encaissement pour les contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue;<br>h) l'appréciation et la décision dans les cas de divergences d'opinions et de litiges entre les parties contractantes concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT et de ses annexes intégrées;<br>i) la fixation et l'encaissement des frais de contrôle et de procédure, des paiements rétroactifs et des peines conventionnelles;<br>j) l'établissement d'instructions aux CP et à leur organe de surveillance pour les sanctions;<br>k) l'appréciation de l'assujettissement d'un employeur à la CCT/DFO;<br>l) le traitement des questions d'appréciation soumises par les commissions paritaires, dans la mesure où celles-ci:<br>– dépassent le cadre de l'entreprise;<br>– concernent l'interprétation de la CCT;<br>– concernent le contrôle des comptabilités salariales; | (...)<br><br>8.3 Les décisions de la CPN se prennent à la majorité simple des personnes présentes. Aucune décision ne peut être prise en cas d'égalité des voix.<br><del>L'assemblée de la CPN est en état de statuer lorsqu'au moins 5 représentants de chacune des parties sont présents. La Représentation par un autre membre n'est pas admise.</del><br><br>(...)<br><br>f) l'édition des directives pour les commissions paritaires <del>dans le domaine de la facturation des frais d'exécution, de formation et de formation continue;</del><br><br>(...) |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029  |
|---|--|
| <p>– sont d'un intérêt général.</p> <p>m) la recherche d'une solution commune pour la retraite anticipée pour les travailleurs plus âgés pendant la durée de la convention;</p> <p>n) le traitement des questions et les tâches soumises à la CPN;</p> <p>o) la surveillance des CP; notamment celle des manquements constatés sur la base des contrôles de comptabilité salariale effectués, et des sanctions infligées à ce titre;</p> <p>p) l'information des CP sur les directives du SECO, mais aussi sur d'autres bases légales applicables à la branche, comme p. ex. l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT), les directives de la CFST, etc.;</p> <p>q) la définition des critères et l'établissement des attestations CCT. Elle édicte à cet effet les instructions nécessaires.</p> <p>r) La CPN peut déléguer ces tâches ou une partie d'entre elles à des organisations ou CP appro.</p>   | <p>m) <b>Abrogé</b></p> <p>(...)</p>   |
| <p>8.6 La CPN ou la CP est autorisée à procéder à des contrôles du respect de la CCT et de la DFO auprès des employeurs ou à les faire exécuter par des tiers.</p>  | <p>8.6 <b>La CPN veille à ce que les contrôles soient en principe effectués par des services externes aux compétences reconnues.</b></p>   |
| <p>8.7 D'autre part, la CPN procède à l'analyse économique dans la branche de l'électricité et apprécie notamment:</p> <p>a) la situation économique;</p> <p>b) la situation du marché;</p> <p>c) la situation sur le marché de l'emploi;</p> <p>d) le domaine social;</p> <p>e) le renchérissement.</p>  | <p>(...)</p>   |
| <p>8.8 La CPN et les parties contractantes mènent annuellement à terme des négociations sur:</p> <p>a) Les salaires minimums selon l'art. 17 CCT (cf. annexe 5a et 5b).</p> <p>b) Les hausses de salaires dues aux travailleurs (cf. annexe 5a et 5b).</p> <p>c) Le renchérissement annuel (état au 30 septembre de l'année concernée). Les salaires font l'objet d'une augmentation automatique et générale jusqu'à concurrence d'un renchérissement annuel de 1%. Si le renchérissement est supérieur à 1%, des négociations seront menées sur la part du renchérissement dépassant 1%.</p>   | <p>8.8 <b>a-c ancien: Abrogé</b></p> <p>8.8 <b>nouveaux:</b></p> <p><b>Les parties contractantes communiquent les ajustements des salaires chaque année, conformément à l'annexe 5c CCT.</b></p>   |
| <p>8.9 Les partenaires aux négociations communiquent à leurs membres, à l'issue des négociations menées par la CPN, les nouveaux salaires minimums / les adaptations de salaires convenues. Les parties contractantes peuvent informer de façon indépendante sur le résultat obtenu aux négociations.</p>   | <p>8.9 Les partenaires aux négociations communiquent à leurs membres, à l'issue des négociations menées par la CPN, les nouveaux salaires minimums / les adaptations de salaires convenues. Les parties contractantes peuvent informer de façon indépendante sur le résultat obtenu aux négociations.</p>  |
| <p><b>Art. 9 Commissions paritaires (CP)</b></p> <p>9.1 Des commissions paritaires (CP) régionales ou cantonales peuvent être constituées sous la forme juridique d'une association au sens de l'art. 60 ss CC, aux fins de l'exécution de la présente CCT et pour soutenir la CPN. Elles sont constituées des parties contractantes régionales.</p> <p>9.2 Les statuts/dispositions régionaux ou cantonaux doivent spécifier:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les compétences;</li><li>- le nombre de membres;</li><li>- l'organisation des commissions paritaires.</li></ul> <p>9.3 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:</p> <p>a) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue selon les directives de la CPN;</p> <p>b) organiser des formations ou formations continues communes;</p> <p>c) traiter les questions qui leur sont soumises par:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les parties contractantes;</li><li>- les sections;</li><li>- la CPN;</li></ul> <p>d) exécuter les contrôles de chantiers et d'entreprises (contrôles de la comptabilité salariale) en établissant</p> | <p><b>Art. 9 Commissions paritaires (CP)</b></p> <p>9.1 Des commissions paritaires (CP) régionales ou cantonales peuvent être constituées sous la forme juridique d'une association au sens de l'art. 60 ss CC, aux fins de l'exécution de la présente CCT et pour soutenir la CPN. Elles sont constituées des parties contractantes <b>régionales</b>.</p> <p>(...)</p> <p>9.3 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:</p> <p><b>a.1) tenir leur comptabilité selon les directives de la CPN ;</b></p> <p><b>a.2) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de formation continue selon les directives de la CPN;</b></p> <p>(...)</p> <p><b>d) organiser l'exécution des</b> contrôles de chantiers et d'entreprises (contrôles de la comptabilité salariale) en établissant des rapports de contrôle conformes aux directives de la CPN sur le respect des dispositions de</p> |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029  |
|---|--|
| <p>des rapports de contrôle conformes aux directives de la CPN sur le respect des dispositions de la CCT ainsi que sur d'autres bases légales, applicables à la branche, comme p. ex. l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) ou les directives de la CFST;</p> <p>e) garantir l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN;</p> <p>f) si des manquements sont constatés, fixer les montants des paiements rétroactifs;</p> <p>g) fixer et encaisser les frais de contrôle, les frais de procédure et les peines conventionnelles;</p> <p>h) encourager la formation professionnelle et la formation professionnelle continue;</p> <p>i) exécuter les contrôles auprès des entreprises détachant des travailleurs conformément à la directive du SECO;</p> <p>j) encourager et soutenir la mise en œuvre des mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;</p> <p>k) dans des cas d'espèce, statuer sur les dérogations aux salaires minimums selon les directives de la CPN au sens de l'art. 17.5 CCT;</p> <p>9.4 Toutes les commissions paritaires régionales recevront de la CPN, au 1.1.2022, les pleines compétences prévues dans les directives de la CPN pour procéder aux contrôles assortis de sanctions selon l'art. 9.3, let. d), f) et g) CCT).</p> <p>Dans le cadre de leurs activités de contrôle, les CP prendront notamment en compte la procédure et les exigences suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si lors des contrôles visés au ch. 9.3, let. d), des manquements à la CCT sont constatés, la CPN en sera informée.</li><li>- Si lors des contrôles, des manquements à d'autres dispositions légales sont constatés, par exemple à l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) ou aux directives de la CFST, ou en cas de soupçon de telles infractions, la CP les signalera à la CPN ou aux instances d'application compétentes.</li><li>- La CP se conformera aux exigences figurant dans la convention de prestations (selon l'art. 9.8) ainsi qu'aux directives de la CPN.</li><li>- Les contrats relatifs aux contrôles conclus par les CP avec des services externes requièrent l'approbation de la CPN.</li><li>- La CP veillera à ce que les organes de contrôle documentent suffisamment les manquements constatés.</li><li>- Les CP veilleront à ce que les contrôles soient effectués par des services externes aux compétences reconnue</li></ul> <p>9.5 Le règlement de la CPN s'applique à titre complémentaire aux CP.</p> <p>9.6 Faute de CP dans un canton ou une région, c'est à la CPN de reprendre les tâches des CP</p> <p>9.7 Les statuts des CP doivent être approuvés par la CPN.</p> <p>9.8 Les prestations ou compétences déléguées par la CPN aux CP sont réglés au travers d'une convention de prestations.</p> | <p>la CCT ainsi que sur d'autres bases légales, applicables à la branche, comme p. ex. l'ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT) ou les directives de la CFST</p> <p>(...)</p> <p>i. <b>organiser l'exécution des</b> contrôles auprès des entreprises détachant des travailleurs conformément à la directive <b>du SECO de la CPN;</b></p> <p>(...)</p> <p>9.4 <del>Toutes les commissions paritaires régionales recevront de la CPN, au 1.1.2022</del> La CPN a confié aux <b>commissions paritaires régionales</b> les pleines compétences prévues par les <b>directives</b> de la CPN pour procéder aux contrôles <b>et infliger des sanctions</b> selon l'art. 9.3, let. d), f) et g) CCT</p> <p>Dans le cadre de leurs activités de contrôle, les CP prendront notamment en compte la procédure et les exigences suivantes:</p> <p>(...)</p> |
| <p><b>Art. 10 Violations de la CCT</b></p> <p><b>10.1 Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelle</b></p> <p>10.1.1 L'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou par la CP procède, sur demande, à des contrôles auprès des employeurs sur le respect des dispositions CCT. Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter de manière exhaustive, dans un délai de 30 jours et dès la première demande, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cela concerne notamment:</p> <p>les listes du personnel, y c. la classification des salaires, les contrats de travail, les décomptes de salaire, les rapports sur le temps de travail, les décomptes du temps de travail et des vacances, etc. La non-saisie du temps de travail dans l'entreprise avec l'heure précise du commencement, de l'interruption et de la fin du travail (matin, midi</p>  | <p>(...)</p>   |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029  |
|---|--|
| <p>et soir) est assimilée à une violation de la CCT et sera sanctionnée.</p> <p>10.1.2 Les employeurs sont tenus, selon les dispositions légales, de conserver les documents mentionnés pendant au moins cinq ans. Les infractions à cette obligation de conservation seront sanctionnées.</p> <p>10.1.3 Dès qu'un contrôle a été annoncé à un employeur, plus aucun montant rétroactif de quelque nature que ce soit ne peut être versé aux travailleurs.</p> <p>10.1.4 La CP ou la CPN est autorisée à entreprendre une action en exécution des créances résultant des contrôles de la CPN ou de la CP.</p> <p><b>10.2 Infractions des employeurs</b></p> <p>10.2.1 Les employeurs qui violent les dispositions de la CCT sont astreints par la CPN ou par la CP à payer les arriérés correspondants.<br/>Si un contrôle de la comptabilité des salaires révèle des infractions à la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle sont infligés à l'employeur conformément à la décision de la CPN ou de la CP.</p> <p>La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs ayant contrevenu à leurs obligations de commettre de nouvelles infractions à la CCT. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.</p> <p>En outre:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. La peine conventionnelle sera fixée sur la base d'un règlement élaboré par la CPN.</li><li>2. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 30'000.– francs au plus par cas d'infraction, sans tenir compte des arriérés dus aux travailleurs. La CPN ou la CP peuvent déroger et aller au-delà de 30'000.– francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.</li><li>3. Ce montant peut être porté à 120 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La CPN ou la CP peuvent déroger et aller au-delà de 120 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme (110% au maximum du montant à rattraper).</li></ol> <p><b>10.3 Infractions des travailleurs</b></p> <p>10.3.1 Les travailleurs qui violent la convention collective de travail peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle.</p> <p>10.4 La CPN ou la CP a le droit de faire valoir des peines conventionnelles. L'organe de contrôle doit verser ces montants au Fonds de la CPN ou de la CP dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'exécution et à l'application de la CCT.</p> <p>10.5 Les frais infligés par la CPN ou par la CP, aux employeurs et/ou aux travailleurs, doivent être versés à la CPN ou à la CP, dans un</p> | <p><b>10.2 Infractions des employeurs</b></p> <p>10.2.1 Les employeurs qui violent les dispositions de la CCT sont astreints par la CPN ou par la CP à payer les arriérés correspondants.<br/>Si un contrôle de la comptabilité des salaires révèle des infractions à la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle sont infligés à l'employeur conformément à la décision de la CPN ou de la CP.</p> <p>Quiconque, à l'occasion d'un contrôle, ne présente pas les documents nécessaires et préalablement exigés par écrit par l'organe de contrôle mandaté, conformément à l'art. 10.1.1 CCT, ou qui refuse à l'organe de contrôle l'accès au lieu de travail et aux locaux administratifs nécessaires pour le contrôle, rendant ainsi impossible la réalisation d'un contrôle en bonne et due forme, se verra infliger une peine conventionnelle.</p> <p>La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs ayant contrevenu à leurs obligations de commettre de nouvelles infractions à la CCT. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.</p> <p>En outre:</p> <p>(...)</p> |
| <p><b>Art. 11 Contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue</b></p> <p>11.1 Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.</p> <p>11.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de 11.00 CHF par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10.00 CHF par mois, soit au total 21.00 CHF par mois.</p> <p>Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de 11.00 CHF par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10.00 CHF par mois, soit au total 21.00 CHF par mois.</p> <p>Au cas où l'analyse visée à l'art. 11.9 CCT montrerait la nécessité d'une adaptation, le montant des contributions sera corrigé.</p>  | <p>(...)</p> <p>11.2 (...)</p> <p>Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de 11.00 <b>francs</b> par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10.00 <b>francs</b> par mois, soit au total 21.00 <b>francs</b> par mois.</p> <p><b>Au cas où l'analyse visée à l'art. 11.9 CCT montrerait la nécessité d'une adaptation, le montant des contributions sera corrigé</b></p> <p><b>La contribution de l'employeur est plafonnée à CHF 20'000 par an et par employeur.</b></p>   |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   |   | GAV 2026-2029 |  |
|---|---|---------------|--|
| 11.3  | L'employeur déduit chaque mois les contributions aux frais d'exécution et de formation et de formation continue du salaire de tous les travailleurs, et les vire à la Commission paritaire.<br>Pour des raisons administratives, la contribution professionnelle et aux frais d'exécution et de formation et de formation continue est encaissée par la Commission paritaire. Celle-ci vire à la caisse de la Commission paritaire nationale la part qui lui revient. | (...)         |  |
| 11.4  | Les travailleurs syndiqués obtiennent le remboursement de cette contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative afférente.   |               |  |
| 11.5  | Pour les membres des associations contractantes, les contributions sont incluses dans la cotisation de membre. En d'autres termes, les employeurs membres d'EIT.swiss ne sont pas soumis au paiement de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.   |               |  |
| 11.6  | La contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue n'est due qu'à partir d'une durée d'un mois complet. Elle ne doit pas être versée pendant l'école de recrues.  | 11.6          | La contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue est aussi due pour les mois entamés. Elle ne doit pas être versée pendant l'école de recrues. |
| 11.7  | La CPN émet un règlement sur l'encaissement de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue (annexe 2) CCT.   | (...)         |  |
| 11.8  | Les employés à temps partiel doivent s'acquitter de la contribution complète aux frais d'exécution et de formation et de formation continue   |               |  |
| 11.9  | Les parties contractantes analyseront la possibilité d'uniformiser jusqu'au 31.12.2021, le cas échéant, leurs contributions cantonales ou régionales aux frais d'exécution et de formation et de formation continue.  | 11.9          | Abrogé   |
| <b>Art. 12 Emploi de la contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue</b>   |   | (...)         |  |
| 12.1  | Pour atteindre les objectifs fixés dans la CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes constituent un fonds paritaire ou mettent à disposition les moyens nécessaires.  |               |  |
| 12.2  | Ces moyens sont en particulier employés:<br>a) pour couvrir les frais d'exécution;<br>b) pour les mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé;<br>c) pour promouvoir la formation professionnelle (frais liés aux cours suivis, perte de salaire en raison d'un cours suivi)<br>d) pour entretenir et approfondir la collaboration entre les parties contractantes.   |               |  |
| <b>Art. 13 Droits et obligations de l'employeur</b>   |   | (...)         |  |
| <b>13.1 Contrat de travail</b><br>L'employeur conclut par écrit avec chaque travailleur relevant du champ d'application de la présente CCT un contrat individuel de travail (CIT) basé sur la CCT. Le CIT réglera au minimum:<br><br>a) le début des rapports de travail;<br>b) pour les rapports de travail de durée déterminée, leur durée;<br>c) le taux d'occupation;<br>d) le temps de travail;<br>e) la fonction;<br>f) le salaire de base;<br>g) le lieu de travail. |   | (...)         | f) <del>le salaire de base</del> le salaire brut effectif ;  |
| <b>13.2 Hygiène et prévention des accidents</b>   |   | (...)         |  |
| 13.2.1  | Les employeurs et les travailleurs coopèrent en matière d'hygiène et de prévention des accidents, notamment en ce qui concerne la solution de branche CFST «Sécurité au travail et protection de la santé».   |               |  |
| 13.2.2  | L'employeur prend les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de   |               |  |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023  | GAV 2026-2029   |
|--|---|
| <p>la santé du travailleur.</p> <p>13.2.3 L'employeur règle la marche du travail de manière à prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.</p> <p>13.2.4 L'employeur participe activement, dans le cadre de son champ d'activité, aux questions de sécurité au travail et de protection de la santé.</p>   | <p>(...)</p>  |
| <p><b>Art. 14 Droits et obligations du travailleur</b></p> <p><b>14.1 Diligence, fidélité et application au travail</b></p> <p>a) Chaque travailleur évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail;</p> <p>b) Le travailleur exécute tous les travaux qui lui sont confiés avec application, professionnalisme et conformément aux prescriptions;</p> <p>c) les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre à ses frais;</p> <p>d) Il est tenu de respecter l'horaire de travail convenu;</p> <p>e) Il se présentera au poste de travail à temps avant le début des travaux et procédera à tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer son travail à l'heure</p> <p>f) Il signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur;</p> <p>g) Il est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.</p> <p><b>14.2 Hygiène et prévention des accidents</b></p> <p>a) Le travailleur soutient l'employeur en matière d'hygiène et de prévention des accidents.</p> <p>b) Il utilisera de manière correcte les installations de sécurité et de protection de la santé.</p> <p>c) Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives de la Suva et de l'employeur en matière de prévention des accidents.</p> <p>d) En cas de non-respect de la diligence requise, le travailleur peut être tenu de réparer les dommages. La possibilité pour la Suva de se retourner contre le travailleur demeure réservée selon les dispositions de la loi sur l'assurance accidents.</p> <p>e) Le travailleur prend activement part aux thèmes touchant la sécurité au travail et la protection de la santé dans son domaine de travail.</p> <p><b>14.3 Interdiction du travail au noir</b></p> <p>14.3.1 Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel, relevant du champ d'application de cette CCT, rémunéré ou contre d'autres prestations monnayables, pour un tiers.</p> <p>14.3.2 L'accomplissement d'un travail au noir au sens de l'art. 14.3.1 CCT autorise l'employeur à résilier sans délai le contrat de travail.</p> <p><b>14.4 Obligation de restituer et obligation de garder le secret</b></p> <p>Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail et outils à l'employeur. En cas de résiliation des rapports de travail, le travailleur doit restituer à l'employeur, au plus tard au dernier jour de travail, tous les documents qu'il a établis ou utilisés dans l'exercice de son activité professionnelle.</p> <p>L'obligation de garder le secret existe pendant les rapports de travail et au-delà.</p> | <p>(...)</p> <p>d. <b>Le travailleur</b> est tenu de respecter l'horaire de travail convenu;</p> <p>(...)</p> |
| <p><b>Art. 15 Heures supplémentaires et travail supplémentaire</b></p> <p>15.1 Le travailleur peut, au besoin, être astreint à des heures supplémentaires et le cas échéant à du travail supplémentaire, s'il est en mesure de les faire et si on peut de bonne foi l'exiger de lui.</p> <p>15.2 Pour le maintien des installations d'importance systémique ou pour le service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet. L'organisation du service de piquet fera l'objet d'un règlement interne à l'entreprise, soumis à l'approbation de l'employeur et des travailleurs concernés. Les conditions minimales en la matière sont réglées aux art. 14 et 15 OLT1.</p>   | <p>(...)</p>  |

| GAV 2020-2023  | GAV 2026-2029   |  |  |  |      |      |                |  |  |  |  |            |                    |                    |                    |                    |
|--|---|--|--|--|------|------|----------------|--|--|--|--|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| <div>Art. 16 Salaire au rendement</div> <div>16.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du rendement.</div> <div>16.2 Le salaire au rendement est fixé soit au mois, soit à l'heure.</div> <div>16.3 Le salaire horaire correspondant au salaire mensuel résulte d'une division du salaire mensuel par 174 pour un temps de travail brut de 2080 heures par année.</div> <div>16.4 Il est interdit au travailleur de céder des créances futures en matière de salaires envers l'employeur à des tiers (interdiction de cession) à l'exception des saisies de salaire consécutives à une poursuite légale.</div> <div>16.5 Si après la résiliation le décompte d'heures comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant doit être rattrapé pendant le délai de résiliation, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.</div> <div>16.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux dispositions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).</div>  | <div>(...)</div> <div>16.3 Le salaire horaire <b>de base</b> correspondant au salaire mensuel <b>est obtenu en divisant le salaire mensuel par 174 heures-pour-un-temps-de-travail-brut-de-2080-heures-par-année</b>. À cela s'ajoutent la part des vacances, des jours fériés ainsi que la part du 13<sup>e</sup> salaire (cf. annexe 6 CCT).</div> <div>(...)</div>   |  |  |  |      |      |                |  |  |  |  |            |                    |                    |                    |                    |
| <div>Art. 17 Salaires minimums</div> <div>17.1 Les parties contractantes fixent les salaires minimums pour les travailleurs soumis à la CCT. Les salaires minimums ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs sans CFC de la branche jusqu'à l'âge de 19 ans. De même, les salaires minimums ne s'appliquent pas aux apprentis âgés de 19 ans révolus.</div> <div>17.2 Jusqu'au 31.12.2020 sont valables les classes de salaires minimums selon l'annexe 5a.</div> <div>A partir du 01.01.2021 sont valables les classes de salaires minimums selon l'annexe 5b.</div> <div>17.3 Il incombe au travailleur en principe d'attester de son expérience professionnelle par des certificats de travail ou par d'autres documents équivalents (p. ex décomptes de salaire, décomptes d'assurances sociales, etc.).</div> <div>17.4 Les salaires minimums doivent être définis comme montant fixe. Les salaires minimums et les adaptations des salaires sont énumérées dans les annexes 5a et 5b.</div> <div>17.5 Si un salaire minimum fixé par les parties contractantes de la CCT ne peut être payé pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur (par exemple en cas de restriction due à la santé), une demande de dérogation relative à la fixation du salaire minimum à un niveau inférieur sera présentée à la CPN.</div> | <div>Art. 17 Salaires minimums / <b>ajustement des salaires</b></div> <div><b>Les salaires annuels minimums et les salaires annuels effectifs (ajustements salariaux) sont réglés comme suit :</b></div> <div>(...)</div> <div>17.2 Jusqu'au 31 décembre 2020 sont valables les classes de salaires <b>minimums</b> selon l'annexe 5a <b>CCT</b>.<br/>A partir du 1er janvier 2021 sont valables les classes de salaires <b>minimums</b> selon l'annexe 5b <b>CCT</b>.</div> <div><b>Les salaires minimums valables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 figurent à l'annexe 5c CCT.</b></div> <div>(...)</div> <div>17.6 Pour l'adaptation des salaires effectifs valables dès le début de l'année suivante, les parties contractantes ont convenu d'appliquer le tableau suivant, chaque année en septembre, sur la base du renchérissement de septembre selon l'indice national des prix à la consommation (IPC). Les adaptations salariales définitives sont toujours mentionnées à l'annexe 5c CCT</div> <table><tr><th>Renchérissement</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th><th>2029</th></tr><tr><td>Jusqu'à 1.499%</td><td>Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général</td><td>Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général</td><td>Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général</td><td>Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général</td></tr><tr><td>1.5-1.999%</td><td>60 francs par mois</td><td>60 francs par mois</td><td>60 francs par mois</td><td>60 francs par mois</td></tr></table> | Renchérissement  | 2026   | 2027   | 2028 | 2029 | Jusqu'à 1.499% | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | 1.5-1.999% | 60 francs par mois | 60 francs par mois | 60 francs par mois | 60 francs par mois |
| Renchérissement  | 2026  | 2027   | 2028   | 2029   |      |      |                |  |  |  |  |            |                    |                    |                    |                    |
| Jusqu'à 1.499%   | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général  | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général | Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général |      |      |                |  |  |  |  |            |                    |                    |                    |                    |
| 1.5-1.999%   | 60 francs par mois  | 60 francs par mois   | 60 francs par mois   | 60 francs par mois   |      |      |                |  |  |  |  |            |                    |                    |                    |                    |

| GAV 2020-2023  |   | GAV 2026-2029  |  |                                   |                                   |                                   |  |
|--|---|--|--|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
|  |   |  | à titre gé-<br>néral   | à titre gé-<br>néral              | à titre gé-<br>néral              | à titre gé-<br>néral              |  |
|  |   |  | + 0.5% à<br>titre indivi-<br>duel  | + 0.5% à<br>titre indivi-<br>duel | + 0.5% à<br>titre indivi-<br>duel | + 0.5% à<br>titre indivi-<br>duel |  |
|  |   | > 2%   | à négociier  |                                   |                                   |                                   |  |
|  |   | Lorsque les négociations portent sur un renchérissement supérieur à 2%, les bases suivantes s'appliquent :<br>a) la situation économique générale,<br>b) la situation du marché,<br>c) la situation du marché du travail,<br>d) la situation des revenus de la branche,<br>e) l'évolution de l'indice des prix à la consommation,<br>f) l'augmentation des charges salariales accessoires. |  |                                   |                                   |                                   |  |
| <b>Art. 18 13<sup>ème</sup> salaire</b>  |   | (…)  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 18.1   | Le travailleur touche un 13 <sup>ème</sup> salaire égal à 100% du salaire mensuel moyen de l'année civile correspondante.   |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 18.2   | Le 13 <sup>ème</sup> salaire est versé en décembre au plus tard, ou au moment de la cessation des rapports de travail. Selon accord bilatéral, le 13 <sup>ème</sup> salaire peut aussi être payé mensuellement.   |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 18.3   | Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13 <sup>ème</sup> salaire est versé prorata temporis.  |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 18.4   | Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année civile, le 13 <sup>ème</sup> salaire peut être réduit d'un douzième pour chaque mois d'empêchement complet supplémentaire. Les cours de répétition de l'armée ne sont pas considérés comme une interruption.   |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| <b>Art. 19 Formation professionnelle et formation professionnelle continue</b> |   | (…)  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 19.1   | Les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de s'informer des nouvelles tendances dans la profession et de se former et perfectionner de manière continue.  |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 19.2   | Le travailleur peut prétendre pour sa formation professionnelle et sa formation professionnelle continue à jusqu'à 5 jours de travail payés par an.   |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 19.3   | Le droit à des jours de travail payés s'applique uniquement aux cours et séances de formation organisés par l'une des parties contractantes voire les deux, et/ou qui sont reconnus par les deux parties.   |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 19.4   | Les CP informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.  |  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| <b>Art. 20 Temps de travail</b>  |   | <b>Art. 20 Temps de travail</b>  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 20.1   | Le temps de travail brut annuel s'élève à 2'080 heures.   | 20.1   | Le temps de travail annuel déterminant est calculé à l'aide du calendrier annuel sur la base de la semaine de 40 heures. Le temps de travail annuel brut déterminant par année civile figure à l'annexe 5c CCT. Pour le calcul des compensations des pertes de salaire, on considère une semaine de 5 jours et une durée moyenne de travail de 8 heures par jour. Pour les employés à temps partiel, cette durée est réduite proportionnellement.  |                                   |                                   |                                   |  |
| 20.2   | La durée hebdomadaire normale du travail s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies (par ex. pour les ponts). 5 heures de travail peuvent être accomplies en plus par semaine sans donner lieu à un supplément, au titre de la flexibilité d'aménagement du temps de travail. À moins de nécessités saisonnières (art. 22 OLT1), la durée maximum de la semaine de travail est de 50 heures (art. 9, al. 1, let. b, LTr). L'art. 21.2 CCT doit être pris en considération. | 20.2   | La durée hebdomadaire normale du travail s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies (par ex. pour les ponts). <del>5 heures de travail peuvent être accomplies en plus par semaine sans donner lieu à un supplément, au titre de la flexibilité d'aménagement du temps de travail</del><br>À moins de nécessités saisonnières (art. 22 OLT1), la durée maximum de la semaine de travail est de 50 heures (art. 9, al. 1, let. b, LTr). L'art. 21.2 CCT doit être pris en considération. |                                   |                                   |                                   |  |
| 20.3   | La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet.  | (…)  |  |                                   |                                   |                                   |  |
| 20.4   | Compte tenu des exigences de l'entreprise ou des mandats, l'employeur peut, en accord avec le travailleur, fixer  |  |  |                                   |                                   |                                   |  |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   |   | GAV 2026-2029  |
|---|---|--|
| le temps de travail quotidien/hebdomadaire dans les limites de la loi sur le travail. |   |  |
| 20.5  | Les employeurs et les travailleurs peuvent passer des accords spéciaux en la forme écrite pour des situations particulières, telles qu'absences de durée prolongée, congés non payés, etc.  | (...)  |
| 20.6  | L'employeur établit chaque mois un état cumulatif des heures travaillées Le décompte de salaire mensuel devra aussi indiquer la durée normale du travail, les heures anticipées et les heures supplémentaires selon l'art. 21 CCT. L'employeur informe le travailleur de sa situation.  |  |
| <b>Art. 21 Heures de travail supplémentaires</b>                                      |   | (...)  |
| 21.1  | Indemnisation des heures de travail supplémentaires<br>Il y a heures supplémentaires lorsque le temps de travail exécuté dans le cadre du travail de jour et de soir (06h00 à 23h00) au cours d'une année civile dépasse le temps de travail brut déterminé par année. La réglementation en la matière sera appliquée conformément à l'art. 21.3 CCT.<br>Si les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile, les heures de travail dépassant les valeurs suivantes seront prises en considération comme heures supplémentaires: <ul style="list-style-type: none"><li>- le nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures et majoré des heures anticipées ou</li><li>- le nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures et majoré des heures anticipées à effectuer par semaine. Le nombre maximum d'heures supplémentaires transférables sera réglé conformément à l'art. 21.3 CCT.</li></ul> |  |
| 21.2  | Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement   |  |
| 21.3  | Au 31 décembre, au maximum 120 heures supplémentaires, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 20.1 CCT. Celles-ci doivent être compensées dans les 12 mois, selon entente entre l'employeur et le travailleur, soit par un congé sans supplément d'une même durée, soit par un paiement en espèces sans supplément. Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur ou le travailleur décide chacun sur 50% des heures supplémentaires à compenser (compensation ou paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée selon un accord écrit. S'il reste au 31 décembre plus de 120 heures supplémentaires, les heures en surnombre devront être payées en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25%.   | 21.3    Au 31 décembre, au maximum <b>100</b> heures supplémentaires, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 20.1 CCT. Celles-ci doivent être compensées dans les 12 mois, selon entente entre l'employeur et le travailleur, soit par un congé sans supplément d'une même durée, soit par un paiement en espèces sans supplément. Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur ou le travailleur décide chacun sur 50% des heures supplémentaires à compenser (compensation ou paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée selon un accord écrit. S'il reste au 31 décembre plus de <b>100</b> heures supplémentaires, les heures en surnombre devront être payées en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25%.<br><br><b>Une compensation peut être accordée sous forme de jours de congé (sans supplément de temps) uniquement à la demande du travailleur. Elle doit faire l'objet d'un accord écrit.</b> |
| 21.4  | Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires (heures anticipées exclues) doivent en règle générale être payées à la fin du mois suivant, avec un supplément de 25%.   | 21.4 <b>Abrogé</b>   |
| <b>Art. 22 Travail supplémentaire</b>   |   | (...)  |
| 22.1  | Le travail supplémentaire est défini comme les heures qui dépassent 50 heures hebdomadaires et qui ont été ordonnées par le supérieur hiérarchique ou qui sont immédiatement autorisées après la prestation.  |  |
| 22.2  | Le travail supplémentaire sera rémunéré avec un supplément de 25%.  |  |
| 22.3  | Si des suppléments sont versés pour travail du samedi, de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il n'y a pas lieu de s'acquitter en plus des suppléments de salaire de 25% liés au travail supplémentaire.   |  |

| GAV 2020-2023   |                        | GAV 2026-2029  |                        |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
|---|------------------------|--|------------------------|------------------|--------|-------------|------|-----|-----|-------------|------|----|----|-------------|------|----|-----|-------------|------|-----|-----|-----|--|
| <b>Art. 23 Travail de nuit</b><br>Est considéré comme travail de nuit le travail exécuté entre 23h00 et 06h00   |                        | (…)  |                        |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| <b>Art. 24 Travail du dimanche et des jours fériés</b><br>Est considéré comme travail du dimanche et des jours fériés le travail exécuté entre 00h00 et 24h00 les di-<br>manches et les jours fériés reconnus parla loi.  |                        | (…)  |                        |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| <b>Art. 25 Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés</b><br>25.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fé-<br>riés: <table><tr><th>Heure</th><th>Dimanches/jours fériés</th><th>Lundi à vendredi</th><th>Samedi</th></tr><tr><td>00.00-06.00</td><td>100%</td><td>50%</td><td>50%</td></tr><tr><td>06.00-13.00</td><td>100%</td><td>0%</td><td>0%</td></tr><tr><td>13.00-23.00</td><td>100%</td><td>0%</td><td>25%</td></tr><tr><td>23.00-24.00</td><td>100%</td><td>50%</td><td>50%</td></tr></table><br><br>25.2 Ces horaires particuliers seront décomptés séparément du temps de travail normal. Ils peuvent être compen-<br>sés/payés en salaire uniquement.<br><br>25.3 Les éventuelles périodes de repos compensatoire légales doivent être respectées.   |                        | Heure  | Dimanches/jours fériés | Lundi à vendredi | Samedi | 00.00-06.00 | 100% | 50% | 50% | 06.00-13.00 | 100% | 0% | 0% | 13.00-23.00 | 100% | 0% | 25% | 23.00-24.00 | 100% | 50% | 50% | (…) |  |
| Heure   | Dimanches/jours fériés | Lundi à vendredi   | Samedi                 |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| 00.00-06.00   | 100%                   | 50%  | 50%                    |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| 06.00-13.00   | 100%                   | 0%   | 0%                     |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| 13.00-23.00   | 100%                   | 0%   | 25%                    |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| 23.00-24.00   | 100%                   | 50%  | 50%                    |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| <b>Art. 26 Heures anticipées</b><br>26.1 Les heures anticipées servent à compenser le temps de travail des ponts et d’autres jours de congé non rémuné-<br>rés.<br><br>26.2 Il incombe à l’employeur de fixer par écrit en début d’année les heures anticipées avec les jours correspondants à<br>compenser.<br><br>26.3 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ou travail supplémentaire. Elles<br>servent à compenser les jours fériés dépassant les 9 jours fériés et les éventuels ponts indemnisés.<br><br>26.4 Lorsqu’un travailleur n’est pas en mesure de bénéficier des heures anticipées en raison d’une maladie, d’un acci-<br>dent, en cas de service militaire obligatoire, de service civil ou de protection civile, il peut les faire valoir ultérieure-<br>ment après entente avec l’employeur.   |                        | (…)  |                        |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| <b>Art. 27 Trajet pour se rendre au travail</b><br>27.1 La fixation du lieu de début du travail (domicile de l’entreprise ou chantier) incombe à l’employeur.<br><br>27.2 Si le travail commence dans l’entreprise (atelier), est considéré comme temps de travail non pas le trajet entre le<br>domicile du travailleur et l’entreprise, mais le trajet entre l’entreprise et le poste de travail (chantier).<br><br>27.3 Si le travail commence à l’extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence<br>de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l’entreprise ou l’atelier.<br><br>27.4 En accord avec les travailleurs ou une délégation des travailleurs, les entreprises sont autorisées, au sens de l’art.<br>27.3 CCT, à édicter pour les trajets professionnels un règlement précisant l’aire géographique (rayon) dans la-<br>quelle le trajet pour se rendre au travail et en revenir n’est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail<br>commence sur le chantier. Ce règlement d’entreprise doit être déposé auprès de la CP compétente mais n’est pas<br>soumis à son approbation. |                        | (…)<br><br>27.3 Si le travail commence <b>ou se termine</b> à l’extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de tra-<br>vail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l’entreprise ou l’atelier.<br><br>27.4 En accord avec les travailleurs ou une délégation des travailleurs, les entreprises sont autorisées, au sens de<br>l’art. 27.3 CCT, à édicter pour les trajets professionnels un règlement précisant l’aire géographique (rayon) dans<br>laquelle le trajet pour se rendre au travail et en revenir n’est pas considéré comme temps de travail lorsque le tra-<br>vail commence sur le chantier.<br><br><b>Le rayon ne doit pas dépasser 15 minutes effectives pour un trajet. Le rayon se calcule uniquement à partir du<br/>siège de l’entreprise (lieu d’engagement contractuel). Ce règlement d’entreprise doit être déposé au près de la CP<br/>compétente mais n’est pas sou-mis à son approbation.</b> |                        |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |
| <b>Art. 28 Interruption (pause de midi)</b><br>28.1 Le travail est interrompu pendant au moins 60 minutes pour le repas de midi. Cette interruption n’entre pas dans<br>le temps de travail.<br><br>28.2 L’employeur et les travailleurs peuvent s’entendre sur une pause de midi d’une durée minimale de 30 minutes.<br>Pour autant que le temps de travail ne dépasse pas 9 heures.   |                        | (…)  |                        |                  |        |             |      |     |     |             |      |    |    |             |      |    |     |             |      |     |     |     |  |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023           |  | GAV 2026-2029  |
|-------------------------|--|--|
| 28.3                    | Le temps de travail peut en outre être interrompu par une pause nonrémunérée par demi-journée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les travailleurs.  |  |
| <b>Art. 29 Vacances</b> |  | <b>Art. 29 Vacances</b>  |
| 29.1                    | La durée des vacances est la suivante:<br>de 21 ans à 35 ans révolus: 24 jours ouvrables<br>de 36 ans à 55 ans révolus: 25 jours ouvrables<br>de 56 ans à 65 ans révolus: 30 jours ouvrables.  | 29.1 La durée des vacances est la suivante:<br>jusqu'à 50 ans révolus, 27 jours ouvrables;<br>dès 50 ans, 30 jours ouvrables ; |
| 29.2                    | Les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à 25 jours ouvrables de vacances.   | 29.2 Abrogé  |
| 29.3                    | Le droit aux vacances est déterminé à compter de l'année civile au cours de laquelle l'âge est atteint.  | (...)  |
| 29.4                    | Si un travailleur tombe malade ou subit un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances, dans la mesure où l'incapacité de travail entrave la récupération liée aux vacances (par exemple en cas de traitement médical quotidien ou de séjour à l'hôpital). Le travailleur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.  |  |
| 29.5                    | En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le travailleur doit justifier l'incapacité de travail totale par un certificat hospitalier. En cas de maladie ou d'accident lors de vacances dans l'UE, il suffit de présenter un certificat médical.   |  |
| 29.6                    | Si, au cours d'une année civile, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois d'empêchement complet et les suivants.<br><br>Les cours de répétition militaires et la grossesse ne sont pas considérés comme une interruption.   |  |
| 29.7                    | Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à deux mois au total au cours d'une année civile et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. Si la durée d'empêchement se prolonge au cours d'une année civile, les vacances pourront être réduites à partir du troisième mois d'empêchement complet. |  |
| 29.8                    | Les vacances doivent être accordées au cours de l'année civile concernée, mais au plus tard l'année suivante. Tous les travailleurs doivent bénéficier d'au moins deux semaines de vacances consécutives.  |  |
| 29.9                    | Lorsque l'année civile est incomplète, les vacances doivent être accordées au prorata de la durée des rapports de travail dans l'année civile concerné.  |  |
| 29.10                   | L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des souhaits du travailleur, dans la mesure où les intérêts de l'entreprise le permettent.  |  |
| 29.11                   | En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les vacances dépassant la durée des congés d'entreprise immédiatement avant ou après cette période.   |  |
| 29.12                   | Lors de vacances d'entreprise et de ponts de jours fériés, il y a lieu d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent.   |  |
| 29.13                   | L'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances.   |  |
| 29.14                   | Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En revanche, il est possible, au moment de leur départ, de rétribuer les vacances aux travailleurs démissionnaires qui ne sont pas en mesure de prendre leurs vacances pendant le délai de résiliation.  |  |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023                                 |   | GAV 2026-2029 |
|---|---|---------------|
| 29.15   | Lorsque les rapports de travail sont dissous alors que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire du travailleur les vacances prises en trop.  |               |
| 29.16   | Il est interdit au travailleur d'exécuter des travaux rémunérés pour des tiers pendant ses vacances. En cas d'infraction, l'employeur peut refuser le versement du salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.   |               |
| <b>Art. 30 Jours fériés</b>                   |   | (...)         |
| 30.1  | 9 jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables. La fixation de ces 9 jours fériés est régie par la législation nationale et cantonale. L'emplacement du siège de l'entreprise est déterminant. S'il n'existe pas de règlement nationale ou cantonal alors les 9 jours indemnisables selon art. 30.2 CCT sont à considérer. |               |
| 30.2  | Les 9 jours fériés définis sont les suivants: <ul style="list-style-type: none"><li>- Nouvel an;</li><li>- 2 janvier;</li><li>- Vendredi saint;</li><li>- Lundi de Pâques;</li><li>- Ascension;</li><li>- Lundi de Pentecôte;</li><li>- 1<sup>er</sup> août (Fête nationale)</li><li>- Noël (25 décembre)</li><li>- Saint-Étienne (26 décembre)</li></ul>   |               |
| 30.3  | Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics qui dépassent les 9 jours fériés fixés ne sont pas indemnisés.   |               |
| 30.4  | Les CP sont habilitées à définir leurs propres jours fériés locaux. Si les CP ne font pas usage de ce droit, la réglementation des art. 30.1 à 30.3 CCT s'applique.   |               |
| 30.5  | L'emplacement du siège de l'entreprise est déterminant pour la fixation des jours fériés. En cas de chevauchement au niveau local, il incombe aux parties de s'entendre.  |               |
| <b>Art. 31 Indemnisation des jours fériés</b> |   | (...)         |
| 31.1  | L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail manquantes par rapport au salaire normal.  |               |
| 31.2  | Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont payés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.   |               |
| 31.3  | Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, service civil, protection civile ou congé non rétribué vacances non payées.  |               |
| 31.4  | Pour les employés à temps partiel, le jour férié sera payé s'il coïncide avec un jour de travail usuel de l'employé concerné.   |               |
| 31.5  | Les travailleurs rémunérés à l'heure ont droit à un supplément basé sur le tableau de l'annexe 6 servant au calcul des suppléments pour vacances et jours fériés.   |               |
| 31.6  | Les éventuels jours fériés supplémentaires fixés ultérieurement par la Confédération ou certains cantons ne donnent pas droit à une indemnisation supplémentaire.   |               |

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---|---|-----------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|---|---|--|--|---|-------|-----------------|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| <p><b>Art. 32 Indemnisation des absences</b></p> <p>32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non travaillés, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:</p> <table> <tr> <th>Motif</th><th>Jours ouvrables</th></tr> <tr> <td>en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu)</td><td>2</td></tr> <tr> <td>en cas de naissance d'un enfant du travailleur</td><td>1</td></tr> <tr> <td>en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré;</td><td>3</td></tr> <tr> <td>en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'undemi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur;</td><td>3 jours ouvrables;<br/>1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur ;</td></tr> <tr> <td>lors de la journée d'information pour l'école de recrue et de la libération du service</td><td>1</td></tr> <tr> <td>pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum</td><td>1</td></tr> <tr> <td>pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical</td><td>jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie</td></tr> </table> <p>32.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée en fonction du salaire correspondant.</p> <p>32.3 Les absences de courte durée destinées aux visites auprès du médecin ou du dentiste, etc. doivent être préalablement autorisées par l'employeur. Ces absences payées sont à placer aux heures de début ou de fin de journée de travail.</p> <p>32.4 Les visites régulières auprès du médecin (p. ex. pour suivre une thérapie) sont payées. Le travailleur est tenu de présenter un certificat médical attestant de leur nécessité.</p> <p>32.5 D'autres absences de courte durée doivent être préalablement autorisées par l'employeur et compensées (absences non payées).</p> | Motif   | Jours ouvrables | en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu) | 2 | en cas de naissance d'un enfant du travailleur | 1 | en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré; | 3 | en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'undemi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur; | 3 jours ouvrables;<br>1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur ; | lors de la journée d'information pour l'école de recrue et de la libération du service | 1 | pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum | 1 | pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical | jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie | <p><b>Art. 32 Indemnisation des absences</b></p> <p>32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non travaillés <b>ou fériés</b> le travailleur a droit à l'indemnisation de <b>100%</b> des absences suivantes:</p> <table> <tr> <th>Motif</th><th>Jours ouvrables</th></tr> <tr> <td>en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu)</td><td>2</td></tr> <tr> <td><b>congé paternité selon l'art. 329g OR</b></td><td><b>10 jours à 100%) (en cas de temps partiel, proportionnellement)</b></td></tr> <tr> <td>en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré</td><td>3</td></tr> <tr> <td>en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bellefille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur</td><td>3 jours ouvrables;<br/>1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur</td></tr> <tr> <td><b>journée d'information pour l'école de recrues et libération du service</b></td><td>1</td></tr> <tr> <td>pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement (...) une fois par an au maximum</td><td>1</td></tr> <tr> <td>pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical</td><td>jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie</td></tr> </table> <p>(...)</p> | Motif | Jours ouvrables | en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu) | 2 | <b>congé paternité selon l'art. 329g OR</b> | <b>10 jours à 100%) (en cas de temps partiel, proportionnellement)</b> | en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré | 3 | en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bellefille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur | 3 jours ouvrables;<br>1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur | <b>journée d'information pour l'école de recrues et libération du service</b> | 1 | pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement (...) une fois par an au maximum | 1 | pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical | jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie |
| Motif   | Jours ouvrables   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu)   | 2   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| en cas de naissance d'un enfant du travailleur  | 1   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré;  | 3   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'undemi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur;  | 3 jours ouvrables;<br>1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur ;   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| lors de la journée d'information pour l'école de recrue et de la libération du service  | 1   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum   | 1   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical  | jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie  |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| Motif   | Jours ouvrables   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu)   | 2   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| <b>congé paternité selon l'art. 329g OR</b>   | <b>10 jours à 100%) (en cas de temps partiel, proportionnellement)</b>  |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré   | 3   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bellefille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur   | 3 jours ouvrables;<br>1 jour ouvrable si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| <b>journée d'information pour l'école de recrues et libération du service</b>   | 1   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement (...) une fois par an au maximum   | 1   |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical  | jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie  |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| <p><b>Art. 33 Indemnités pour travaux à l'extérieur</b></p> <p><b>33.1 Avec retour quotidien</b></p> <p>Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration de CHF 16.–/jour:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou à son propre domicile; ou</li> <li>lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe;</li> <li>lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise ou de l'employé prend plus de 20 minutes.</li> </ol> <p><b>33.2 Sans possibilité de retour quotidien</b></p> <p>Les travaux externes d'une durée prolongée sans retour le soir feront l'objet d'un accord d'indemnisation entre l'employeur et le travailleur. Les dispositions ci-après constituent le minimum applicable:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Les frais engendrés pour la restauration et l'hébergement appropriés engendrés lors des travaux à l'extérieur sont à rembourser au travailleur sur présentation des pièces justificatives correspondantes, ou selon accord.</li> <li>Lors de travaux externes d'une durée prolongée à l'intérieur de nos frontières (plus d'une semaine de travail), le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.</li> <li>Les indemnités pour des travaux hors des frontières du pays sont convenues entre l'employeur et le travailleur.</li> </ol>   | <p><b>Art. 33 Indemnités pour travaux à l'extérieur</b></p> <p><b>33.1 Avec retour quotidien</b></p> <p>Le travailleur a droit au moins au <b>remboursement</b> des frais additionnels engendrés <b>pour se restaurer de 18 francs/jour</b>, lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise <b>(lieu d'engagement contractuel ou siège de l'entreprise locataire de services)</b> <b>prend effectivement plus de 15 minutes</b>.</p> <p>(...)</p> |                 |   |   |  |   |  |   |  |   |  |   |   |   |  |  |   |       |                 |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029  |
|---|--|
| <p><b>Art. 34 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé</b></p> <p>34.1 Lorsque le travailleur utilise un véhicule privé pour des déplacements de service avec l'accord explicite de l'employeur, il a droit à une indemnisation de CHF –.60 par kilomètre. L'utilisation d'un motocycle et d'un cyclomoteur privés donne droit à une indemnisation de CHF 50.– par mois. Pour l'utilisation d'une bicyclette, l'indemnité est de CHF 20.– par mois.</p> <p>34.2 Ces montants forfaitaires s'appliquent tant que l'entreprise n'applique pas de règlement des remboursements de frais agréé. Un règlement des remboursements de frais devra au moins respecter les montants figurant à l'art. 34.1 CCT.</p> <p>34.3 Le travailleur ou le détenteur est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour le véhicule à moteur privé.</p> <p>34.4 L'employeur peut astreindre le travailleur à tenir un carnet de route de ses déplacements professionnels.</p> <p>34.5 Par le versement des indemnités les obligations de l'employeur relevant de l'art. 327b, al. 1 et 2, CO et l'ensemble des prétentions du travailleur envers l'employeur résultant de l'exploitation du véhicule sont compensées au travailleur.</p> <p>34.6 L'utilisation des véhicules de service pour les déplacements privés doit être réglée individuellement entre l'employeur et le travailleur.</p> | <p>(...)</p>   |
| <p><b>Art. 35 Versement du salaire et décompte</b></p> <p>35.1 Le salaire et les compensations des pertes de salaire sont décomptés et versés mensuellement. Des avances de salaire sont possibles. Le salaire doit être versé en francs suisses.</p> <p>35.2 Le salaire des travailleurs au mois n'est pas modifié au cours de l'année en raison des horaires de travail différenciés.</p> <p>35.3 Il y a lieu d'établir un décompte écrit mensuel, renseignant le travailleur sur le salaire, la durée du travail, les heures supplémentaires selon l'art. 21 CCT, les heures anticipées, les vacances, les frais, les indemnités et l'ensemble des retenues.</p> <p>35.4 Si le salaire horaire est déterminé par heure, l'annexe 9 doit être respectée (calcul du salaire).</p>  | <p>(...)</p> <p>35.4 Si, dans des cas particuliers, le salaire est versé sur une base horaire, les différentes parts du salaire – en particulier le supplément pour vacances et jours fériés ainsi que la part du 13<sup>e</sup> salaire – doivent être clairement précisées aussi bien dans le contrat de travail que sur le décompte de salaire (cf. annexe 6).</p>  |
| <p><b>Art. 36 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute</b></p> <p>En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, de grossesse ou d'accident, les employeurs sont tenus de poursuivre le versement de 80% du salaire. Le paiement du salaire est régi sinon par les art. 324a et 324b CO.</p>  | <p>(...)</p>   |
| <p><b>Art. 37 Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie</b></p> <p>37.1 L'employeur a l'obligation d'assurer les travailleurs pour des indemnités en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire perdu pour maladie correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif, auprès d'une assurance-maladie reconnue par la Confédération. L'employeur peut souscrire une assurance collective d'indemnités journalières avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. L'employeur doit verser au moins 80 % du salaire brut pendant la période différée.</p> <p>37.2 Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.</p> <p>37.3 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.</p>   | <p><b>Art. 37 Assurance obligatoire en cas d'empêchement pour cause de maladie</b></p> <p>37.1 L'employeur a l'obligation d'assurer les travailleurs pour des indemnités en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire perdu pour maladie correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif, <del>auprès d'une assurance-maladie reconnue par la Confédération</del>. L'employeur peut souscrire une assurance collective d'indemnités journalières avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. L'employeur doit verser au moins 80 % du salaire brut pendant la période différée.</p> <p>(...)</p> |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023                                |   | GAV 2026-2029 |   |
|--|---|---------------|---|
| 37.4   | L'assurance d'indemnités journalières collective en cas de maladie selon la LAMal peut également être conclue sur la base de la LCA, pour autant que les prestations correspondent à la LAMal, et donc que des indemnités soient versées durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.   | (...)         |   |
| 37.5   | Le travailleur doit fournir lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du troisième jour de maladie, une justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions d'assurance divergentes (par exemple certificat médical à partir du 1 <sup>er</sup> jour de maladie ou certificat par un médecin-conseil) demeurent réservées.  |               |   |
| 37.6   | L'employeur est autorisé, en cas de doutes sur l'incapacité de travail du travailleur, à recourir au médecin-conseil de son choix. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de 4 semaines, l'employeur est en outre autorisé à planifier avec le travailleur sa réinsertion, avec l'aide d'un médecin-conseil, ou à étudier d'autres mesures propres à favoriser son rétablissement.   |               |   |
| 37.7   | En cas de maladie, le premier jour de maladie n'est pas payé, comme jour de carence.  |               |   |
| <b>Art. 38 Conditions d'assurance</b>        |   | (...)         |   |
| 38.1   | Les conditions d'assurance doivent prévoir les dispositions suivantes:<br>a) indemnités journalières en cas de maladie à titre de compensation de la perte de gain de l'employeur dans la mesure de 80 % du salaire contractuel annuel normal dès le début de la maladie ou après la période différée;<br>b) indemnités journalières en cas de maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs;<br>c) versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle, dans la mesure où l'empêchement de travailler atteint au moins 50 %;<br>d) possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie de l'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant dans le contrat collectif doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra couvrir au minimum les prestations versées jusque-là, à savoir aussi bien le montant des indemnités journalières que la durée des droits aux prestations. |               |   |
| 38.2   | Les prestations d'assurance doivent être accordées aux nouveaux arrivants dès la date de la prise en charge de l'emploi, dans la mesure où l'assuré n'est pas malade au moment de l'adhésion à la caisse et que l'assurance ne formule pas de réserve en raison d'une maladie préexistante.   | 38.2          | Les prestations d'assurance doivent être accordées aux <b>nouveaux</b> arrivants dès la date de la prise en charge de l'emploi, (...)   |
| 38.3   | L'ensemble du personnel soumis à la CCT doit être assuré.   | (...)         |   |
| 38.4   | L'employeur ne peut choisir que des assureurs ayant adhéré à la Convention de libre passage dans l'assurance d'indemnités journalières collectives conclue entre l'Association suisse des assureurs privés maladie et accidents (AMA) et le Concordat des assureurs-maladie suisses (santésuisse). Pour les réserves existantes, l'assurance doit garantir au minimum une couverture selon l'art. 324a CO.  | 38.4          | <del>L'employeur ne peut choisir que des assureurs ayant adhéré à la Convention de libre passage dans l'assurance d'indemnités journalières collectives conclue entre l'Association suisse des assureurs privés maladie et accidents (AMA) et le Concordat des assureurs-maladie suisses (santésuisse).</del><br><b>Seuls les assureurs suivants peuvent être choisis : <a href="#">liste des assureurs-maladie</a>.</b><br><br>Pour les réserves existantes, l'assurance doit garantir au minimum une couverture selon l'art. 324a CO. |
| 38.5   | À la fin des rapports de travail, l'employeur est tenu d'informer le travailleur sur son droit de passer dans l'assurance individuelle de sa propre assurance d'indemnités journalières collective.   | 38.5          | À la fin des rapports de travail, l'employeur est tenu d'informer <b>le</b> travailleur sur son droit de passer dans l'assurance individuelle de sa propre assurance d'indemnités journalières collective.  |
| <b>39. Empêchement pour cause d'accident</b> |   | (...)         |   |
| 39.1   | En vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Suva.  |               |   |
| 39.2   | Dans le cas d'un accident dont les conséquences sont couvertes par la Suva, le travailleur a droit, pour le jour de l'accident et les 2 jours suivants, à 80% du salaire ou du pourcentage correspondant aux prestations de la Suva.  |               |   |
| 39.3   | L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la Suva.  |               |   |
| 39.4   | Les primes pour l'assurance accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.   |               |   |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   |   | GAV 2026-2029         |
|---|---|-----------------------|
| 39.5  | L'assurance accidents non professionnels prend fin à l'expiration du 31 <sup>e</sup> jour suivant celui où cesse le droit à au moins un demi-salaire.   | (…)                   |
| 39.6  | Lorsque l'assurance accidents non professionnels arrive à échéance, le travailleur a la possibilité de souscrire, à ses frais, une assurance par convention auprès de la Suva avant la fin de cette assurance pour un délai de 180 jours au plus.   |                       |
| <b>Art. 40 Empêchement pour cause de service militaire, de service civil de remplacement (service civil), de protection civile, d'autres services obligatoires ou de fonctions politiques au niveau communal ou cantonal</b>                                  |   | (…)                   |
| 40.1  | Le montant des versements de salaire est le suivant:<br>en tant que recrue:<br>a) 50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;<br>b) 80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;<br><br>pour les militaires en service long:<br>c) pendant l'instruction de base (école de recrues et de cadres):<br>- 50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;<br>- 80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants<br>d) après l'instruction de base: (instruction générale de base IGB; instruction de base spécifique à la fonction IBF; instruction des formations IFO)<br>- 80% du salaire pour toutes les personnes faisant service ;<br><br>pendant les autres périodes de service obligatoire:<br>e) 100% du salaire jusqu'à 4 semaines par année civile<br>f) 80% du salaire pour le temps qui dépasse cette période, pendant une durée conforme aux art. 324a et 324b CO mais limitée à 300 jours au maximum. |                       |
| 40.2  | Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service.  |                       |
| 40.3  | Les éventuelles autres prestations complémentaires versées par des caisses complémentaires vont en faveur du travailleur.   |                       |
| 40.4  | L'obligation pour l'employeur de payer le salaire en vertu des art. 324a et 324b CO est ainsi considérée comme étant entièrement acquittée.   |                       |
| 40.5  | Si le travailleur souhaite exercer un mandat politique, il doit consulter au préalable son employeur.   |                       |
| <b>Art. 41 Spida Caisse de compensation AVS, Spida Caisse d'allocations familiales, Spida Fondation de prévoyance et Fondation Fonds social d'EIT.swiss</b>   |   | (…)                   |
| 41.1  | Les entreprises membres d'EIT.Swiss opèrent leurs décomptes avec Spida Caisse de compensation AVS et doivent en principe régler leurs comptes avec elle.  |                       |
| 41.2  | Les entreprises membres d'EIT.Swiss opèrent en règle générale leurs décomptes avec la CAF Spida. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises opérant leurs décomptes avec d'autres caisses de compensation pour allocations familiales.   |                       |
| 41.3  | Il est recommandé aux employeurs de la branche suisse de l'électricité de souscrire leur prévoyance professionnelle pour les travailleurs auprès de la Fondation de prévoyance Spida.   |                       |
| 41.4  | La Fondation Fonds social d'EIT.swiss peut garantir la compensation de toutes les prestations de l'employeur figurant dans la CCT. Elle peut verser des prestations surobligatoires aux employeurs affiliés.  |                       |
| <b>Art. 42 Préretraite</b><br>Les parties contractantes s'engagent à procéder dès à présent à des examens sur l'introduction d'une possible retraite anticipée. Cette étude de faisabilité portera sur la nécessité et le financement d'un régime de retraite |   | <b>Art. 42 Abrogé</b> |

Note:

Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   | GAV 2026-2029 |
|---|---------------|
| anticipée.  |               |
| <b>Art. 43 Résiliations en général</b><br>43.1 Les rapports de travail prennent fin à l'échéance de la durée contractuelle convenue ou par la conclusion d'un accord de résiliation écrit, par le départ à la retraite à l'âge légal, par leur dénonciation par l'employeur ou le travailleur, ou au décès du travailleur.<br><br>43.2 Les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant observation du délai selon l'art. 45 CCT pour la fin d'un mois. La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée. La remise en main propre de la résiliation écrite au destinataire contre accusé de réception signé ou devant témoins dans ce délai répond également aux exigences formelles.<br><br>43.3 En cas de licenciement de travailleurs âgés pour des raisons économiques, il est possible d'en informer la CP aux fins de la recherche d'un emploi. | (...)         |
| <b>Art. 44 Résiliation pendant le temps d'essai</b><br><br>44.1 La résiliation pendant le temps d'essai est régie par l'art. 335b CO.<br><br>44.2 La période d'essai s'applique aussi aux contrats de travail à durée déterminée.   | (...)         |
| <b>Art. 45 Résiliation après le temps d'essai</b><br><br>45.1 La résiliation après le temps d'essai est régie par l'art. 335c CO.<br>Les délais de résiliation peuvent être modifiés par accord écrit, mais ils ne peuvent être inférieurs à un mois.<br><br>45.2 Lorsque les rapports de travail sont poursuivis après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de résiliation.<br><br>45.3 Pour les travailleurs siégeant dans une commission paritaire, dans la Commission paritaire nationale, dans une commission d'entreprise élue par les travailleurs, le délai de résiliation est de six mois.  | (...)         |
| <b>Art. 46 Protection contre le licenciement</b><br>46.1 La protection contre le licenciement est régie par l'art. 336 ss CO.<br><br>46.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:<br>a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;<br><br>b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.   | (...)         |
| <b>Art. 47 Résiliation immédiate des rapports de travail</b><br>La résiliation immédiate des rapports de travail est régie par l'art. 337 ss CO et s'applique aussi aux contrats de travail à durée déterminée.   | (...)         |
| <b>Art. 48 Résiliation en temps inopportun par l'employeur</b><br>48.1 La résiliation en temps inopportun est régie par l'art. 336c CO.<br>En outre, à partir de la dixième année de service, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours), dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale à 100% en raison d'une maladie ou d'un accident.   | (...)         |
| <b>Art. 49 Licenciement injustifié</b><br>Le licenciement injustifié est régi par l'art. 337c CO.   | (...)         |
| <b>Art. 50 Licenciements collectifs</b><br>50.1 Les licenciements collectifs sont régis par les art. 335d à 335k CO.<br>En dérogation à l'art. 335d, ch. 1, on entend par licenciements collectifs les licenciements prononcés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins égal à 8 dans les entreprises employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs.  | (...)         |

Note:  
Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023  |  | GAV 2026-2029 |
|--|--|---------------|
| 50.2   | L'employeur et les travailleurs peuvent faire appel à la CP en cas de licenciement collectif. En cas de litige, il est possible de saisir la CPN, qui fait office de tribunal arbitral selon l'art. 335j CO et qui tranche définitivement.   |               |
| <b>Art. 51 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi</b>   |  | (...)         |
| La non-entrée en service sans justification est régie par l'art. 337d CO.  |  |               |
| <b>Art. 52 Divergences d'opinions/procédure de conciliation</b>  |  | (...)         |
| 52.1   | Les divergences d'opinions et les litiges découlant de l'application et de l'interprétation de la CCT sont à régler en premier lieu par des négociations entre les parties intéressées.  |               |
| 52.2   | Si ces négociations n'aboutissent à aucun accord, il faut demander une médiation de la CP dans un délai de 60 jours. Si cette médiation n'aboutit pas non plus à un accord, l'affaire doit être portée devant la CPN dans les 90 jours.  |               |
| 52.3   | Si même la CPN ne permet pas d'aboutir à un accord, l'affaire peut être portée devant le tribunal arbitral au plus tard 120 jours après la constatation de l'échec. Le tribunal arbitral statue définitivement.  |               |
| <b>Art. 53 Tribunal arbitral</b>   |  | (...)         |
| 53.1   | En cas de besoin, un tribunal arbitral devra être constitué dans un délai de deux mois.  |               |
| 53.2   | Le tribunal arbitral est composé d'un juge assumant la fonction de président et de 2 membres. Le président est désigné en commun par les parties contractantes. Chacune des parties contractantes prenant part, du côté des employeurs et du côté des travailleurs, à une procédure désigne un membre. Si cette nomination n'intervient pas dans le délai imparti par le président, il y procède lui-même. |               |
| 53.3   | Le président du Tribunal supérieur du canton de Zurich tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un président.   |               |
| 53.4   | Sauf accord contraire des parties dans un cas d'espèce, le tribunal arbitral a son siège à Zurich. La procédure est régie par le Code de procédure civile suisse.  |               |
| 53.5   | Avant de statuer, le tribunal arbitral peut soumettre une proposition de conciliation. L'arrêt du tribunal arbitral est définitif.   |               |
| 53.6   | Les frais de procédure sont supportés par moitié par chacune des parties, quelle que soit l'issue de la procédure.   |               |
| <b>Art. 54 Rédaction, publication et information de la convention</b>  |  | (...)         |
| 54.1   | Le texte de la présente convention a été rédigé par les représentants des parties contractantes.   |               |
| 54.2   | Les parties contractantes veillent à communiquer aux entreprises soumises à la convention et aux travailleurs qui leur sont subordonnés toutes les dispositions de la convention à observer aux entreprises soumises à la convention et aux travailleurs qui leur sont subordonnés.  |               |
| 54.3   | Au cours de la dernière année de la relation d'apprentissage à l'école professionnelle, cette CCT est expliquée paritairement aux apprenants pendant une demi-journée.   |               |
| 54.4   | Le travailleur a droit à un exemplaire de la CCT ou de la consulter en tout temps dans l'entreprise.   |               |
| 54.5   | Toute modification rédactionnelle ainsi que les éventuelles adaptations de salaire annuelles seront publiées dans un accord complémentaire.  |               |
| <b>Art. 55 Langues</b><br>La présente CCT et ses annexes sont publiées en allemand, en français et en italien. La version allemande fait foi en cas de problèmes d'interprétation. Les termes «employeur et travailleur» s'entendent aussi bien au masculin qu'au féminin. |  | (...)         |

Note:  
Texte en rouge

Modifications négociées

| GAV 2020-2023   |  | GAV 2026-2029   |   |
|---|--|---|---|
| <b>Art. 56 Durée de la convention et déclaration de force obligatoire</b> |  | <b>Art. 56 Durée de la convention et déclaration de force obligatoire</b> |   |
| 56.1  | La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2020. Elle remplace la convention collective nationale du 01.01.2014.  | 56.1  | La présente CCT entre en vigueur le 01.01. <b>2026</b> . Elle remplace la convention collective nationale du 01.01. <b>2020</b> .   |
| 56.2  | La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes, par lettre recommandée et moyennant observation d'un délai de résiliation de 6 mois, pour la première fois au 31.12.2023. | 56.2  | La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes, par lettre recommandée et moyennant observation d'un délai de résiliation de 6 mois, pour la première fois au 31.12. <b>2029</b> . |
| 56.3  | Sans résiliation par l'une des parties contractantes au 31.12.2023, la CCT est reconduite d'année en année.  | 56.3  | Sans résiliation par l'une des parties contractantes au 31.12. <b>2029</b> , la durée de la validité de la CCT se prolonge d'un an.   |
| 56.4  | Les parties contractantes conviennent de solliciter auprès des autorités compétentes la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines de ses parties.                | 56.4  | Les parties contractantes conviennent de solliciter auprès des autorités compétentes la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines de ses parties.                         |