

Des questions similaires se posent régulièrement en rapport avec la convention collective de travail. Les questions et réponses les plus fréquentes sont énumérées ci-dessous. Dans chaque cas particulier, l'ensemble du cadre juridique doit être pris en compte. Les chiffres indiqués se réfèrent à l'article correspondant de la CCT. Les questions exceptionnelles ou individuelles ne sont pas et ne peuvent pas être spécifiées dans les FAQ. Le service juridique de la CPN et celui d'EIT.swiss se tiennent volontiers à votre disposition pour toutes questions supplémentaires.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
13 ^{ème} salaire	18	Un employeur doit-il également payer le 13 ^e salaire à un apprenti qui a commencé son apprentissage avant le 1.1.2020 ?	Oui. L'employeur doit également verser le 13 ^e salaire aux apprentis qui étaient déjà en apprentissage avant le 1.1.2020.
		L'employeur doit-il adapter le contrat d'apprentissage et le faire approuver par le service de la formation professionnelle compétent s'il doit verser un 13 ^{ème} salaire à un apprenti à partir du 1.1.2020 même si cela n'a pas été convenu dans le contrat d'apprentissage ?	Non, le contrat d'apprentissage ne doit pas être adapté et ne doit pas être approuvé par le service de la formation professionnelle compétent. Le paiement du 13 ^{ème} salaire est une amélioration matérielle. Il convient toutefois de mentionner que certains cantons prescrivent une modification du contrat.
Absences	32	La visite chez le médecin ou le dentiste est-elle payée ?	Oui. Selon l'art. 32, les collaborateurs doivent informer à l'avance des visites médicales. L'employeur peut exiger que, à l'exception des cas d'urgence, les visites chez le médecin ou le dentiste soient placées aux heures de début ou de fin de journée de travail. Seul le temps passé au cabinet du médecin est payé (temps d'attente et consultation). Le temps pris pour le trajet d'aller-retour n'est pas payé. Les visites régulières chez le médecin (par ex. également une thérapie) sont payées. L'employé est tenu de présenter un certificat médical confirmant la nécessité. Celui-ci ne doit contenir aucune information sur le type de maladie.
		Les absences pour le service du feu sont-elles payées ?	Les règlements cantonaux s'appliquent. Ceux-ci doivent être consultés par l'entreprise. Dans le cas des services du feu non payés par l'employeur, d'éventuelles compensations salariales doivent être du moins payées au collaborateur correspondant.
	32.5	Comment les autres absences doivent-elles être	Les autres absences doivent être accordées, mais elles ne doivent pas être payées. L'employé doit compenser ces absences (par ex. visite à l'école,

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
		traitées ?	rendez-vous avec des autorités, manifestations d'association, fêtes, évènements sportifs, etc.)
Allocation perte de gain (APG)		Que se passe-t-il si l'APG d'un-e employé-e à temps partiel est moins élevée que prévu ?	L'APG est obligatoire, l'art. 324b CO est applicable. Si l'APG est moins élevée que prévu, l'employeur doit payer la différence - jusqu'à 80% au maximum - (différence entre l'APG et 80% du salaire selon l'art. 324b CO). Employé-e-s à temps partiel : le calcul est effectué au prorata conformément à l'art. 324b CO.
Augmentation de salaire		Quand l'augmentation de salaire est-elle due pour les collaboratrices et collaborateurs engagés par une entreprise de travail temporaire (CT) ? P. ex., un CT a-t-il droit à l'augmentation de salaire s'il décide librement de quitter l'entreprise locataire de services et que plus d'un mois s'écoule entre les missions ?	Tous les employé-e-s sous contrat avec une entreprise de travail temporaire au moment où une augmentation de salaire est déclarée de force obligatoire y ont droit. Cela vaut indépendamment de leur engagement et de la durée de leur mission auprès de l'une ou l'autre entreprise locataire de services. Seule la relation contractuelle avec l'entreprise de travail temporaire est déterminante. Le CT de l'exemple a donc droit à l'augmentation de salaire Cela n'est toutefois valable que si aucune clause spéciale de l'accord salarial DFO ne l'exclut (p. ex : l'augmentation est garantie pour les employé-e-s engagé-e-s avant le 30.11.).
Augmentation de salaire / accord salarial 2020		Comment calculer le renchérissement de 0,1 % ?	Conformément à l'accord salarial 2020, les salaires de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs seront augmentés de manière générale de 100 francs (sans les suppléments) à partir du 1er janvier 2020, plus la compensation du renchérissement de 0,1 %. Sur le salaire de base, il faut d'abord calculer le renchérissement de 0.1 %, puis les 100 francs.
Augmentation de salaire individuelle		Les entreprises de travail temporaire doivent-elles également accorder l'augmentation de salaire individuelle ?	En principe oui.
Calcul des heures supplémentaires pour les employés à temps partiel	20.2 en relation avec 21.1 ss.	Un collaborateur travaille à 60 %. Cela correspond à 24 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont-elles calculées au prorata, c'est-à-dire en l'espèce à partir de la 28 ^e heure ?	Oui, les heures supplémentaires sont calculées au prorata (sur la base du temps de travail fixé dans le contrat).
Classification salariale	17.3	Qui est responsable en premier lieu de la classification correcte des salaires ?	C'est l'employeur qui est en premier lieu responsable de la classification de l'employé-e. Il est tenu de demander à ses employé-e-s les documents/attestations nécessaires (diplôme, expérience professionnelle) afin de les classer conformément aux dispositions de la CCT. En cas de contrôle, une classification erronée entraînera une sanction pour l'employeur. Cette classification erronée ne peut pas être imputée à l'employé-e. L'employé-e doit en principe prouver son expérience professionnelle avec des certificats de travail ou d'autres documents équivalents (par ex. décomptes de

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			salaires, décomptes d'assurances sociales etc.).
		L'employeur doit-il soutenir l'employé-e au bénéfice d'une formation spécialisée étrangère dans la branche de l'électricité dans le cadre d'un processus d'attestation d'équivalence ?	Dans ce contexte, l'employeur doit soutenir l'employé-e dans la mesure où il doit l'informer de ce droit/cette possibilité. L'employé-e peut ensuite demander à son syndicat ou à la CPN de l'informer sur le processus qui aboutit à la reconnaissance de l'équivalence de son diplôme étranger.
Contribution aux frais d'exécution et de formation	11.6	La contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue est-elle due pendant l'école de recrues et le service long ? Autres exceptions ?	<p>Non. La contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue n'est pas due pendant l'école de recrues et durant le service long.</p> <p>Si l'école de recrues dure, par exemple, du 13 janvier 2020 au 15 mai 2020, aucune contribution aux frais d'exécution et de formation n'est due de janvier à mai 2020.</p> <p>Les contributions sont dues à partir du premier mois civil complet. Les mois entamés comptent également comme des mois entiers. Il n'y a aucune exception à l'obligation de payer la contribution aux frais d'exécution et de formation, par ex. en cas de maladie, d'accident, d'absence non payée, etc.</p> <p>Les apprentis ne paient pas de contribution aux frais d'exécution et de formation.</p>
Diligence, fidélité et application au travail	14.1 lit. c	Les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre aux frais de l'employé. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ? Quelle est la définition de mal exécuté ? Que signifie à ses frais ?	<p>L'employé est tenu d'effectuer son travail avec soin et d'utiliser correctement les machines et autres appareils. Cet article définit un standard de diligence particulier en décrivant l'obligation de l'employé d'effectuer un travail en termes qualitatifs. L'obligation de diligence est donc primordiale pour la responsabilité de l'employé. Cela signifie que les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre aux frais de l'employé.</p> <p>L'employé doit également payer le matériel nécessaire à cet effet. La réparation doit être effectuée pendant les heures normales de travail. Cette réglementation doit être appliquée avec prudence et seulement si l'on peut constater qu'il s'agit d'une négligence grave ou intentionnelle ; dans ce cas, on peut exiger que le travail soit mis en ordre. En cas de négligence légère, l'employé n'est pas tenu de mettre en ordre le travail contesté à ses frais.</p>
Formation personnelle	19.2	L'employeur doit-il payer jusqu'à 5 jours ouvrables par an pour la formation professionnelle ?	L'employé peut revendiquer jusqu'à 5 jours de travail payés par année pour une formation professionnelle. Il s'agit ici de formations reconnues ou organisées sur une base paritaire. L'employeur doit convenir avec le salarié du financement d'autres formations professionnelles. En cas de désaccord, c'est la CP qui décide.
		Les cours de sécurité au travail	Si l'employé-e suit le(s) cours à la demande de l'employeur afin d'assurer la

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
		BATISEC doivent-ils/peuvent-ils être déduits des 5 jours de travail conformément à l'art. 19.2 ?	sécurité au travail dans l'entreprise, ces cours ne peuvent pas être pris en compte ou déduits des 5 jours. Mais s'il/elle suit le(s) cours à sa propre demande/dans son propre intérêt, ils peuvent être pris en compte ou déduits des 5 jours de travail conformément à l'art. 19.2.
Heures anticipées	26	Comment traiter les heures anticipées (par ex. pour les ponts après l'ascension ou entre Noël et Nouvel-An) ?	Les heures anticipées ne sont pas considérées des heures supplémentaires (art. 26.3). L'employeur détermine par écrit au début de l'année le nombre d'heures anticipées avec les jours correspondants à compenser. Il n'y a aucune consigne pour ces déterminations.
		Un employé est incapable de travailler entre Noël et Nouvel-An en raison d'une maladie ou d'un accident. Ou les jours de pont tombent pendant ses vacances. L'employeur doit-il lui accorder les heures anticipées ?	Si exceptionnellement, les heures anticipées ne peuvent pas être prises (même si des ponts tombent pendant les vacances des employés), elles doivent être compensées plus tard. En cas de cessation de la relation de travail, les heures anticipées doivent être payées sans supplément.
Heures supplémentaires	21.4	Avec un accord, l'employeur peut-il accorder à l'employé les heures supplémentaires à 45 heures par semaine comme temps libre ?	En principe, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25% à la fin du mois suivant. Une compensation en temps libre de même durée n'est possible que si l'employé en fait la demande expresse et si vous avez conclu un accord écrit avec lui (lien). Le supplément de 25% par heure doit être versé à l'employé à la fin du mois, même s'il a compensé les heures sous forme de temps libre de même durée.
	21.4	Que signifie « en principe » ?	Le terme juridique indéterminé « en principe » signifie : <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des heures supplémentaires pour une formation complémentaire ou continue (en plus des 5 jours de travail rémunérés pour la formation et le perfectionnement conformément à l'art. 19.2) - Utilisation des heures supplémentaires pour un séjour de vacances prolongé - Utilisation des heures supplémentaires pour d'autres compensations convenues par écrit avec l'employé (par ex. moniteur de ski pendant la saison d'hiver) <p>Toutefois, le supplément de 25% doit toujours être payé au collaborateur à la fin du mois suivant, même si <i>les heures supplémentaires sont utilisées pour une formation complémentaire ou continue</i>, pour un séjour de vacances prolongé ou si elles sont utilisées pour d'autres compensations convenues par écrit avec l'employé (par ex. moniteur de ski pendant la saison d'hiver).</p>

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
	21, 25	En plus du supplément de 25%, l'employeur doit-il également payer le supplément pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés ?	Les samedis, les nuits, les dimanches et les jours fériés sont des heures de travail spéciales. Elles sont décomptées séparément. Aucun supplément n'est à payer en plus des suppléments déterminés (pas de suppléments doubles) (lien).
Heures supplémentaires dans la location de services		À la fin de la mission d'une collaboratrice ou d'un collaborateur temporaire (CT) engagé-e par une entreprise de location de services, des « jours libres » sont inscrits. Est-ce autorisé ?	Dans la pratique, la location de services ne prévoit en principe pas de compensation en temps sous forme de temps libre (cf. mémento de la CPN « Temps de travail / Indemnités pour heures de travail supplémentaires / Indemnité de fin d'année (13 ^e salaire) des salarié-e-s rémunéré-e-s à l'heure pendant moins d'un an (employés temporaires) » sous : Éléments d'interprétation – CPN PLK Electro (plk-elektro.ch)). Par conséquent, une compensation à la fin de la mission n'est pas autorisée.
Indemnisation des frais	33.1	Existe-t-il un droit au remboursement des frais dans le cas où le chantier se trouve à 5-10 minutes du domicile de l'employé-e, tandis que l'entreprise de location de services est située à une distance de 30-40 minutes ?	Le droit au remboursement des frais existe « Si le lieu de travail est situé en dehors d'une zone géographique où le trajet jusqu'au domicile de l'entreprise ou au domicile de l'employé-e est supérieur à 20 minutes ». Le paiement de l'indemnité dépend toutefois de la durée du trajet nécessaire dans les conditions réelles de circulation, soit 20 minutes. Dans la mesure où, dans la question concernée, la durée effective du trajet est de 5 à 10 minutes, l'employé-e n'a pas droit au remboursement de ses frais, puisqu'il/elle peut rentrer manger chez lui.
Indemnités	33.1 lit. c.	Comment la distance est-elle calculée ?	Le calcul des 20 minutes se réfère au temps de trajet en voiture. Pour ce faire, il est plus facile d'utiliser Google Maps : https://www.google.ch/maps/ ou le planificateur d'itinéraire de Michelin : https://fr.viamichelin.ch/web/Itineraires .
Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés	25	Comment doit-on accorder les indemnités pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés ?	Les indemnités absolues ne doivent être payées que par le salaire. Elles ne doivent pas être compensées par du temps libre. Les détails de l'enregistrement des heures supplémentaires et du travail supplémentaire et de la manière dont ces heures sont payées/compensées sont réglés dans le tableau des heures supplémentaires (lien).
Jour de carence	37.7	L'employeur doit-il payer le salaire pour le premier jour de maladie ? Le jour de carence est-il également appliqué s'il y a un certificat médical ? Si la date de l'incapacité de travail pour cause de maladie commence un samedi, un dimanche ou un jour férié, quand l'employeur doit-il payer le salaire ?	Non. Aucun salaire n'est dû pour ce jour. Le jour de carence est également appliqué s'il y a un certificat médical. Aucun salaire n'est payé pour cette journée. Le jour de carence s'applique au premier jour où l'employé n'a pas travaillé, même si la maladie est survenue lors d'un jour de congé. Sous réserve d'un certificat médical.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Lieu de travail/ lieu d'emploi / lieu de la mission	33.1	Le chantier peut-il être – spécialement pour les sociétés de travail temporaire – le lieu de la mission / le lieu de travail ?	Non. Le lieu d'emploi/domicile de l'entreprise au sens de l'art. 33.1 est le domicile de l'entreprise, le siège de l'entreprise locataire de services. CF. à ce sujet le mémento « Lieu d'emploi/domicile de l'entreprise » sous : Aides à l'interprétation - CPN Électro (plk-elektro.ch). Le chantier ne peut donc pas être le lieu d'emploi/de la mission.
Liste des assureurs-maladie	38.4	Selon l'art. 38.4, seuls peuvent être choisis les assureurs assujettis à l'accord de libre passage dans l'assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie entre l'Association suisse des assureurs privés maladie et accidents (AMA) et le Concordat des assureurs-maladie suisses (santésuisse) (...).	La liste actualisée des assureurs-maladie au 1 ^{er} janvier 2023 peut être consultée en cliquant sur le lien suivant : https://www.svv.ch/fr/lasa/membres-
Poursuite du paiement du salaire en cas d'accident	39	Combien et combien de temps un employeur doit-il payer le salaire à un collaborateur s'il a un accident ?	En cas d'accident, 80% du salaire est dû. A partir du 4 ^{ème} jour, l'employeur est indemnisé par la SUVA. Si l'employé accidenté reçoit des indemnités journalières de la SUVA, l'employeur est dispensé de payer le salaire. Les 80% pour un salarié qui travaille à l'heure sont calculés de la même manière que dans le cas d'une maladie.
Poursuite du paiement du salaire pendant le temps d'essai	36	L'employeur doit-il payer le salaire en cas d'empêchement au travail pour cause de maladie pendant le temps d'essai ?	Il n'y a aucune obligation de continuer à payer le salaire en raison d'absences pendant le temps d'essai. Si l'employé tombe malade au cours des trois premiers mois (temps d'essai), il n'y a pas d'obligation de continuer à payer le salaire. Dans ce cas, l'obligation à continuer à payer le salaire commence le 1 ^{er} jour du quatrième mois après le début du travail. Le délai de carence de trois mois s'applique également si le salarié est en vacances.
Poursuite du paiement du salaire pour les salariés payés à l'heure	36	Combien l'employeur doit-il payer un employé qui travaille à l'heure ?	Vous devez payer 80% du salaire au salarié payé à l'heure. Le salaire mensuel moyen de l'année précédant la maladie sert de base de calcul. Si l'employé n'est pas encore aussi longtemps dans l'entreprise, le salaire mensuel moyen doit être calculé depuis le début de l'engagement. Le jour de carence (art. 37.7) s'applique également à un salarié rémunéré à l'heure.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Réduction des vacances	29.6 - 29.7	Quand l'employeur peut-il réduire les vacances ?	<p>Si l'employé est empêché d'effectuer son travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, les vacances peuvent être réduites à partir du 3^{ème} mois complet d'absence et pour chaque mois complet d'absence supplémentaire.</p> <p>Les absences peuvent être additionnées au cours d'une année civile jusqu'à ce que le mois entier soit atteint.</p> <p>Les raisons de l'absence du travail ne jouent pas de rôle. Toutefois, les cours militaires de répétition ou une grossesse ne peuvent pas être inclus. L'absence pour l'école de recrues ou le service d'avancement peut être prise en compte.</p>
	29.6	L'employeur peut réduire les vacances de combien ?	A partir du 3 ^{ème} mois complet d'empêchement au travail et pour chaque mois complet suivant d'empêchement au travail, les vacances peuvent être réduites de 1/12.
Réduction du 13 ^{ème} salaire	18.4	Quand l'employeur peut-il réduire le 13 ^{ème} salaire ?	<p>Si l'employé est empêché d'effectuer son travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, le 13^{ème} salaire peut être réduit pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement du travail.</p> <p>Les raisons de l'absence du travail ne jouent en principe pas de rôle. Tous les types de service militaire peuvent être comptés, à l'exception des cours militaires de répétition. Ceux-ci ne sont pas considérés comme des interruptions.</p> <p>Le 13^{ème} salaire peut être réduit de 1/12 pour le 3^{ème} mois complet d'empêchement au travail et pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement au travail.</p>
Résiliation	43-49	Quel délai de résiliation doit-on respecter ?	<p>Les délais de résiliation correspondent à l'art. 335c du CO. Ceux-ci sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la 1^{ère} année de service de l'employé : 1 mois. - De la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service de l'employé : 2 mois. - A partir de la 10^{ème} année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.
	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.
		Combien de temps l'employeur doit-il attendre avant de prononcer une résiliation si un employé est malade ou a eu un accident ?	<p>Les délais suivants s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la 1^{ère} année de service de l'employé : 30 jours. - De la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service de l'employé : 90 jours. - A partir de la 6^{ème} année de service : 180 jours. - A partir de la 10^{ème} année de service durant l'octroi de prestations de l'assurance indemnités journalières ou de la SUVA (toutefois au maximum 720 jours), si l'incapacité de travail est de 100%. <p>Ces délais sont des jours du calendrier et non des jours ouvrables.</p>

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
		Le délai de résiliation est-il prolongé si un employé tombe malade ou a un accident après avoir été licencié ?	Le délai de résiliation est prolongé de la durée de la maladie ou de la durée de l'empêchement au travail causé par l'accident. Au maximum toutefois : <ul style="list-style-type: none"> - Durant la 1^{ère} année de service de l'employé : 30 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant). - De la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service de l'employé : 90 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant). - A partir de la 6^{ème} année de service : 180 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant). - A partir de la 10^{ème} année de service durant l'octroi de prestations de l'assurance indemnités journalières ou de la SUVA (toutefois au maximum 720 jours), si l'incapacité de travail est de 100%. Ces délais sont des jours du calendrier et non des jours ouvrables.
		L'employé est malade, a un accident ou fait son service militaire – peut-il démissionner ?	Oui, l'employé peut démissionner dans ces situations.
		Faut-il accorder à l'employé du temps pour des entretiens d'embauche après la résiliation ? Si oui, est-il payé ?	Oui, l'employé a le droit de se présenter à de nouveaux employeurs potentiels. Ce temps est rémunéré à raison d'une demi-journée par semaine (pour les candidatures, les entretiens d'embauche, les évaluations), peu importe qui a donné l'avis de résiliation. L'employé peut se présenter à différents employeurs.
Résiliation en cas de travail au noir	14.3.2	L'employeur peut-il résilier le contrat de travail sans délai en cas de travail au noir ?	Oui, c'est possible, même sans avertissement au préalable (voir également résiliation immédiate des rapports de travail, art. 47).
Résiliation immédiate des rapports de travail	47	Quand un rapport de travail peut-il être résilié avec effet immédiat ?	En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est considéré comme suffisant. Veuillez vous adresser au service juridique de la Commission paritaire nationale ou celui d'EIT.swiss.
		Quels sont les motifs de licenciement immédiat (sans préavis) ?	Il n'est pas possible de dresser une liste des raisons qui conduisent à un licenciement immédiat. Un juge décide si un licenciement immédiat était injustifié. Les actes criminels ou les graves abus de confiance figurent certainement parmi les raisons les plus connues. Toutefois, dans de nombreux cas, il est conseillé de prononcer d'abord un avertissement par écrit. De plus, nous conseillons de contacter le service juridique d'EIT.swiss ou celui de la CPN avant de prononcer un licenciement immédiat.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	- Réponses
		Quelles sont les raisons qui nécessitent un avertissement préalable (de préférence par écrit) ?	<ul style="list-style-type: none"> - Saisie incorrecte du temps de travail - Soumission non ponctuelle de rapports de travail - Insuffisance de la performance au travail - Absence non excusée unique - Abus de confiance
		Que se passe-t-il lors de licenciement immédiat injustifié ?	En cas de licenciement immédiat injustifié, vous courez le risque de devoir payer le salaire jusqu'à la cessation normale de la relation de travail, plus une indemnité pouvant atteindre six mois de salaire.
Résiliation pendant le temps d'essai	44	Quel est le délai de résiliation pendant le temps d'essai ?	<p>Le délai de résiliation est de 7 jours. Les jours de congé doivent être comptés. L'avis doit parvenir à la personne licenciée au cours du temps d'essai au plus tard le dernier jour du temps d'essai. Le délai de licenciement peut éventuellement expirer après la fin du temps d'essai. Ce n'est pas le cachet de la poste qui est valide, mais le jour de la prise de connaissance.</p> <p>Le délai de résiliation de 7 jours peut être raccourci ou prolongé par contrat.</p>
		L'employeur peut-il congédier si l'employé tombe malade pendant le temps d'essai ou s'il a un accident ?	Oui, la protection contre le licenciement ne s'applique qu'après la fin du temps d'essai. Le délai de résiliation n'est pas non plus interrompu si cette incapacité de travail survient pendant le délai de résiliation.
Saisie du temps de travail	10.1.1, 20.6	Que faut-il saisir ?	<p>L'art. 46 LTr (Loi sur le travail) et l'art. 73 OLT1 (Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail) obligent l'employeur à saisir les heures en détail.</p> <p>L'ordonnance est en vigueur depuis le 1^{er} août 2000. Les heures de travail standard sont autorisées si des modifications sont possibles. Le temps de travail suivant doit être saisi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - temps de travail accompli (journalier et hebdomadaire) - jours de repos hebdomadaires ou jours de repos de remplacement accordés - pauses - absences - heures anticipées - heures supplémentaires* - travail supplémentaire* - suppléments* - vacances - maladie - accident - absences non payées - heures de formation rémunérées <p>La loi ne prescrit pas comment cela doit être fait. La saisie des temps peut par ex. se faire à l'aide de logiciels, de tableaux Excel, de rapports de travail écrits à la main ou pré-imprimés, de systèmes d'enregistrement du temps, etc.</p> <p>*Les détails pour la saisie des heures supplémentaires et du travail supplémentaire et de leur paiement/compensation sont réglés conformément au tableau des heures supplémentaires (lien).</p>

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Service de piquet	15.2	Dans quelles conditions l'employeur peut-il obliger ses collaborateurs à faire du service de piquet et à quoi doit-il faire attention dans le règlement interne de l'entreprise ?	Dans la CCT, les parties contractantes n'ont fixé aucune réglementation sur les conditions ou la compensation du service de piquet. Il appartient à l'entrepreneur de se conformer aux exigences légales. En particulier, les réglementations cantonales (OCIAMT) s'appliquent également. Le service de piquet peut être soumis à une obligation de notification. Vous trouverez des informations détaillées sur le service de piquet en cliquant sur le lien suivant du SECO.
Soin d'enfants malades	32.1	Dans quelles conditions l'employeur doit-il donner congé à un employé pour qu'il puisse s'occuper d'enfants malades ?	L'employeur doit accorder à ses employés jusqu'à trois jours payés de congé par cas de maladie pour s'occuper des enfants malades. L'employé doit vous présenter un certificat médical. Il suffit que l'employé absent présente un certificat médical de l'enfant. Ce certificat doit confirmer la maladie de l'enfant. Sont considérés comme enfants les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans (jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire).
		Que se passe-t-il si la partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle ?	Dans ce cas, vous ne devez pas payer cette absence.
		Que se passe-t-il si la partenaire exerce une activité professionnelle, mais qu'elle ne travaille pas le jour où l'enfant est malade ?	Dans ce cas également, vous n'êtes pas obligé de payer l'absence.
		Que se passe-t-il si la partenaire travaille aussi le jour où l'enfant est malade ?	Dans ce cas, vous êtes obligé de payer l'absence. Un seul parent est indemnisé.
		Que se passe-t-il si la mère et l'enfant sont malades ?	Dans ce cas, vous êtes obligé de payer l'absence.
Temps d'essai		Quel est la durée du temps d'essai ?	Le premier mois d'une relation de travail est considéré comme temps d'essai. Le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à un maximum de trois mois dans le contrat de travail.
		Le temps d'essai est-il prolongé si l'employé est empêché de travailler ?	Dans le cas d'un raccourcissement effectif du temps d'essai, il n'y a que trois cas dans lesquels le temps d'essai est prolongé en conséquence : maladie, accident et accomplissement d'une obligation légale non volontaire (par ex. service militaire). Les vacances, les congés non payés ou une grossesse ne prolongent pas automatiquement le temps d'essai. Dans ces cas, une prolongation du temps d'essai du nombre de jours ouvrables perdus en raison de l'empêchement toutefois être convenue dans le contrat de travail.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Temps de travail (temps de travail annuel)	20.1	Quelle est la procédure lorsque le temps de travail brut annuel dépasse 2'080 heures par an ?	<p>Le temps de travail brut annuel est défini à l'art. 20.1 :</p> <p>20. Temps de travail</p> <p>20.1 Le temps de travail brut annuel s'élève à 2'080 heures.</p> <p>Il s'élève à 2'080 heures (52 semaines x 40 heures hebdomadaires). Il n'est plus adapté chaque année comme c'était le cas jusqu'au 31 décembre 2019.</p> <p>Si, en 2024, des heures supplémentaires sont effectuées au-delà des heures effectives à accomplir par an, elles sont comptées comme jours supplémentaires payés.</p> <p>Pour un travailleur actif pendant moins d'une année, il existe un droit au prorata. Le travailleur doit convenir préalablement avec l'employeur du moment où il souhaite faire valoir ce droit.</p>
Temps de travail brut annuel	20.1	Le temps de travail brut annuel d'une année bissextile est-il de 2'088 heures ?	<p>Le temps de travail brut n'est plus recalculé chaque année, mais s'élève à 2'080 heures brutes conformément aux articles 16.3 et 20.1.</p> <p>Le calcul est le suivant : 52 semaines x 40 heures par semaine = 2'080 heures brutes par an.</p> <p>Cela signifie, entre autres, qu'au cours d'une année bissextile, le temps de travail brut annuel reste à 2'080 heures brutes.</p>
Trajet pour se rendre au travail	27.4	L'employeur peut-il fixer un rayon ?	<p>Si les travaux commencent en dehors de l'entreprise (chantier), l'employeur peut, conformément à l'art. 27.3 et après accord avec les employés, définir un rayon autour de l'entreprise. Si le chantier est situé dans ce rayon, le temps de déplacement du domicile de l'employé au chantier n'est pas considéré comme du temps de travail. Le règlement sur le rayon ne s'applique qu'aux entreprises membres de EIT.swiss. Il doit être inclus dans le règlement de l'entreprise et ensuite déposé auprès de la CP.</p> <p>Si le travail commence dans l'entreprise, le temps de déplacement (domicile – entreprise) n'est pas considéré comme du temps de travail, toutefois le temps de déplacement de l'entreprise au chantier est considéré comme du temps de travail (art. 27.2).</p> <p>Si un règlement est établi conformément à l'art. 27.4, il doit au minimum remplir les conditions spécifiées sous (lien).</p>

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Transfert et paiement des heures supplémentaires à l'année civile suivante	21.3	L'employeur doit-il également payer le supplément pour les heures supplémentaires si l'employé désire les compenser par du temps libre ?	Si aucun accord ne peut être conclu avec l'employé sur la compensation ou le paiement, l'employeur et l'employé décident chacun de 50% des heures supplémentaires qui doivent être réduites (compensation/date ou paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée par écrit. Si les heures supplémentaires dépassent 120 heures au 31 décembre, l'excédent doit être payé en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25%.
Travail supplémentaire et suppléments	22.3	En plus des suppléments pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés, l'employeur doit-il payer un éventuel supplément de 25% pour des heures supplémentaires/du travail supplémentaire ?	Non. Seuls les suppléments pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés sont dus. Il n'y a pas d'autres suppléments au salaire de 25% dus pour d'éventuelles heures supplémentaires/travail supplémentaire.
Travailleurs partiellement soumis	3.4.2	Cette disposition s'applique-t-elle également aux contrats d'apprentissage existants ou seulement aux nouveaux contrats conclus à partir d'août 2020 ?	Les apprentis en formation sont soumis à cette réglementation et pas seulement les nouveaux contrats conclus à partir d'août 2020.