

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.

#### **Table des matières**

13 <sup>ème</sup> salaire .....	3
Absences .....	3
Contribution aux frais d'exécution et de formation .....	4
Diligence, fidélité et application au travail .....	4
Formation personnelle .....	4
Heures anticipées .....	5
Heures supplémentaires .....	5
Indemnités .....	6
Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés .....	6
Jour de carence .....	6
Poursuite du paiement du salaire en cas d'accident.....	6
Poursuite du paiement du salaire pendant le temps d'essai.....	6
Poursuite du paiement du salaire pour les salariés payés à l'heure.....	7

Réduction des vacances.....	7
Réduction du 13 <sup>ème</sup> salaire.....	7
Résiliation .....	8
Résiliation en cas de travail au noir .....	9
Résiliation immédiate des rapports de travail .....	9
Résiliation pendant le temps d'essai.....	9
Saisie du temps de travail.....	10
Service de piquet .....	10
Soin d'enfants malades.....	11
Temps d'essai.....	11
Temps de travail brut annuel .....	12
Trajet pour se rendre au travail.....	12
Transfert et paiement des heures supplémentaires à l'année civile suivante.....	12
Travail supplémentaire et suppléments .....	12
Travailleurs partiellement soumis .....	13

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
13 <sup>ème</sup> salaire	18	Un employeur doit-il également payer le 13 <sup>ème</sup> salaire à un apprenti qui a commencé son apprentissage avant le 1.1.2020 ?	Oui. L'employeur doit également verser le 13 <sup>ème</sup> salaire aux apprentis qui étaient déjà en apprentissage avant le 1.1.2020.
	18	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 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> 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

		traitées ?	payées. L'employé doit compenser ces absences (par ex. visite à l'école, rendez-vous avec des autorités, manifestations d'association, fêtes, évènements sportifs, etc.)
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>Il convient également de noter que les contributions ne sont dues qu'à partir du premier mois civil complet. 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.
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 ( <a href="#">lien</a> ). 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"> <li>- 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)</li> <li>- Utilisation des heures supplémentaires pour un séjour de vacances prolongé</li> <li>- Utilisation des heures supplémentaires pour d'autres compensations convenues par écrit avec l'employé (par ex. moniteur de ski pendant la saison d'hiver)</li> </ul> <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</i></p>

			<i>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).
	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) ( <a href="#">lien</a> ).
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 : <a href="https://www.google.ch/maps/">https://www.google.ch/maps/</a> ou le planificateur d'itinéraire de Michelin : <a href="https://fr.viamichelin.ch/web/Itineraires">https://fr.viamichelin.ch/web/Itineraires</a> .
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 ( <a href="#">lien</a> ).
Jour de carence	37.7	L'employeur doit-il payer le salaire pour le premier jour de maladie ?	Non. Aucun salaire n'est dû pour ce jour.
		Le jour de carence est-il également appliqué s'il y a un certificat médical ?	Le jour de carence est également appliqué s'il y a un certificat médical. Aucun salaire n'est payé pour cette journée.
		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 ?	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.
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 <sup>ème</sup> 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	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

		d'essai ?	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 <sup>er</sup> 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.
Réduction des vacances	29.6 - 29.7	Quand l'employeur peut-il réduire les vacances ?	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 <sup>ème</sup> mois complet d'absence et pour chaque mois complet d'absence supplémentaire. Les absences peuvent être additionnées au cours d'une année civile jusqu'à ce que le mois entier soit atteint. 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.
	29.6	L'employeur peut réduire les vacances de combien ?	A partir du 3 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> salaire	18.4	Quand l'employeur peut-il réduire le 13 <sup>ème</sup> salaire ?	Si l'employé est empêché d'effectuer son travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, le 13 <sup>ème</sup> salaire peut être réduit pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement du travail. 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. Le 13 <sup>ème</sup> salaire peut être réduit de 1/12 pour le 3 <sup>ème</sup> mois complet

			d'empêchement au travail et pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement au travail.
Résiliation	43-49	Quel délai de résiliation doit-on respecter ?	Les délais de résiliation correspondent à l'art. 335c du CO. Ceux-ci sont : - Durant la 1 <sup>ère</sup> année de service de l'employé : 1 mois. - De la 2 <sup>ème</sup> à la 9 <sup>ème</sup> année de service de l'employé : 2 mois. - A partir de la 10 <sup>ème</sup> année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.
		Combien de temps l'employeur doit-il attendre avant de prononcer une résiliation si un employé est malade ou a eu un accident ?	Les délais suivants s'appliquent : - Durant la 1 <sup>ère</sup> année de service de l'employé : 30 jours. - De la 2 <sup>ème</sup> à la 5 <sup>ème</sup> année de service de l'employé : 90 jours. - A partir de la 6 <sup>ème</sup> année de service : 180 jours. - A partir de la 10 <sup>ème</sup> 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.
		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 : - Durant la 1 <sup>ère</sup> année de service de l'employé : 30 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant). - De la 2 <sup>ème</sup> à la 5 <sup>ème</sup> année de service de l'employé : 90 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant). - A partir de la 6 <sup>ème</sup> année de service : 180 jours (et prolongation supplémentaire jusqu'à la fin du mois correspondant). - A partir de la 10 <sup>ème</sup> 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	Oui, l'employé a le droit de se présenter à de nouveaux employeurs potentiels.



		d'embauche après la résiliation ? Si oui, est-il payé ?	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.
		Quelles sont les raisons qui nécessitent un avertissement préalable (de préférence par écrit) ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saisie incorrecte du temps de travail</li> <li>- Soumission non ponctuelle de rapports de travail</li> <li>- Insuffisance de la performance au travail</li> <li>- Absence non excusée unique</li> <li>- Abus de confiance</li> </ul>
		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 ?	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. Le délai de résiliation de 7 jours peut être raccourci ou prolongé par contrat.

		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. L'ordonnance est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> 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"> <li>- temps de travail accompli (journalier et hebdomadaire)</li> <li>- jours de repos hebdomadaires ou jours de repos de remplacement accordés</li> <li>- pauses</li> <li>- absences</li> <li>- heures anticipées</li> <li>- heures supplémentaires*</li> <li>- travail supplémentaire*</li> <li>- suppléments*</li> <li>- vacances</li> <li>- maladie</li> <li>- accident</li> <li>- absences non payées</li> <li>- heures de formation rémunérées</li> </ul> <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 (<a href="#">lien</a>).</p>
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	<p>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</p>

		l'entreprise ?	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 <a href="#">lien suivant</a> 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 <sup>ème</sup> 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.
Temps de travail brut annuel	20.1	Le temps de travail brut annuel d'une année bissextile est-il de 2'088 heures ?	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. Le calcul est le suivant : 52 semaines x 40 heures par semaine = 2'080 heures brutes par an.  Cela signifie, entre autres, qu'au cours d'une année bissextile, le temps de travail brut annuel reste à 2'080 heures brutes.
Trajet pour se rendre au travail	27.4	L'employeur peut-il fixer un rayon ?	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 doit être inclus dans le règlement de l'entreprise et ensuite déposé auprès de la CP.  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). Si un règlement est établi conformément à l'art. 27.4, il doit au minimum remplir les conditions spécifiées sous ( <a href="#">lien</a> ).
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	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%

		dimanche et des jours fériés, l'employeur doit-il payer un éventuel supplément de 25% pour des heures supplémentaires/du travail supplémentaire ?	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.