DIRECTIVE DE LA CPN

Paiement/compensation des heures supplémentaires/du travail supplémentaire

CCT DFO de la branche suisse de l'électricité 2026-2029

Type d'heures	Majorations :	Forme de rétribution		
		Paiement	**Compensation**	**Autorisation / conditions**
40 heures par semaine - durée normale de travail hebdomadaire (art 20.2 CCT, hors heures anticipées (art. 26 CCT))				
De 40 à 50 heures par semaine au cours de l'années – y c. heures anticipées (art. 26 CCT)[1]				
Heures supplémentaires du compteur annuel d'heures supplémentaires Art. 20.2 à 21.3 CCT	**Non**	**Non ***	Heures compensées par du temps libre d'égale durée dans le cadre du compteur annuel d'heures supplémentaires[2] (hors heures anticipées).	* Paiement exceptionnel sans majoration (hors heures anticipées) dans les conditions suivantes (cumulatives) : - une fois par an ; - paiement au prorata sans majoration ; - sur la base de 1/12 de 100h par mois ; - à la demande expresse du salarié ; - avec l'accord de l'employeur ; - sur la base d'un accord écrit (lien vers le modèle d'accord de la CPN) Voir à ce sujet la présentation (ch. 1) ainsi que les exemples (ch. 2 et ch. 3.1-3.3) page 4 s. **Directive CPN/ précision de l'art. 21.3 :** en cas de paiement en cours d'année, le calcul des « heures en surnombre » s'effectue au prorata. Seules les heures supplémentaires sans

[1] Les heures anticipées (nombre d'heures par jour avec la date des jours correspondants à compenser) doivent être clairement définies/fixées en début d'année, conformément à l'art. 26.2 CCT DFO. Conformément à l'art. 26.3 CCT DFO, l'employeur doit à tout moment être en mesure de présenter séparément la part des heures anticipées et la part des heures supplémentaires.

[2] Voir aussi l'exception selon ch. 3.2 ci-après

Type d'heures	Majorations :	Forme de rétribution		
		Paiement	**Compensation**	**Autorisation / conditions**
				majoration sont payées. Les éventuelles autres heures supplémentaires restent sur le compte d'heures supplémentaires. Un paiement unique en cours d'année doit faire l'objet d'un accord écrit. Voir à ce sujet : lien vers le modèle d'accord de la CPN
Plus de 50 heures par semaines au cours de l'année, sous réserve des art. 12 et 13 LTr et 25 OLT1				
Travail supplémentaire Art. 22 CCT Possible uniquement du lundi au samedi entre 06h00 et 23h00 Art. 12 et 13 LTR, 25 OLT1	**Oui** Toutes les heures pleines à la fin du mois suivant avec des majorations de 25%	Une majoration de 25 % par heure de travail supplémentaire doit en sus être versée à la fin du mois suivant.	Vous la condition (voir à droite)	Le temps de travail supplémentaire peut uniquement être compensé sans supplément de temps sur demande du salarié et moyennant un accord écrit individuel. Les dates des jours de compensation sont fixées d'entente entre le salarié et l'employeur.
Heures supplémentaires à partir du compteur annuel d'heures supplémentaires - date de référence au 31 décembre				
Moins de 100 heures par an	**Non**	Le solde du compteur d'heures supplémentaires au 31 décembre doit être compensé dans les 12 mois, selon entente entre l'employeur et le salarié, soit par un congé sans supplément, soit par un paiement en espèces sans supplément		Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur et le salarié décident, chacun, du sort de la moitié des heures supplémentaires à réduire (compensation, paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée selon un accord écrit. Voir à ce sujet : lien vers le modèle d'accord de la CPN.

Type d'heures	Majorations :	Forme de rétribution		
		Paiement	**Compensation**	**Autorisation / conditions**

Heures supplémentaires à partir du compteur annuel d'heures supplémentaires - date de référence au 31 décembre				
Plus de 100 heures par an	**Oui** les heures surnuméraires sont à payer en janvier de l'année suivante avec une majoration de 25 %	Les heures surnuméraires sont à payer en janvier de l'année suivante avec une majoration de 25 %	Vous la condition (voir à droite)	Les heures supplémentaires peuvent uniquement être compensées sans supplément de temps sur demande du salarié et moyennant un accord écrit individuel. Les dates des jours de compensation sont fixées d'entente entre le salarié et l'employeur. Voir à ce sujet : lien vers le modèle d'accord de la CPN.

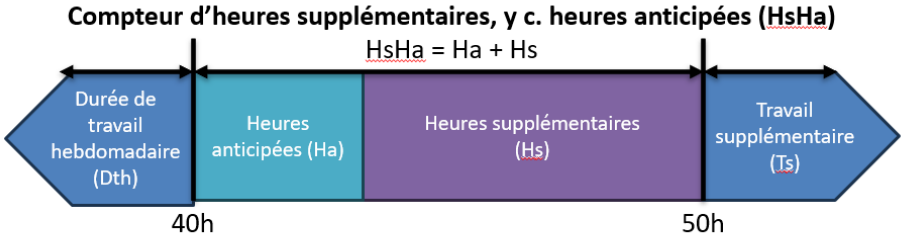
1.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés (art. 25.1 CCT)

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%

1.2 **Pas de double indemnisation** 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 (art. 22.3 CCT).

2 Les heures anticipées servent à compenser le temps de travail des ponts et les jours de congé supplémentaires non rémunérés. Il incombe à l'employeur de fixer par écrit en début d'année les heures anticipées avec les jours correspondants à compenser. Elles ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire. Elles servent à compenser les jours fériés et les éventuels ponts dépassant les 9 jours fériés indemnisés (art. 26 CCT).

1. Explication de l'exception selon * à la page 1 :



2. Exemples d'exception conformément à l'art. 21.3 CCT DFO (gestion du paiement des heures supplémentaires en cours d'année, hors heures anticipées)

Exemple :

Heures supplémentaires à fin juin : 55h -> paiement de 50h sans majoration ; il reste 5 heures supplémentaires.

Heures supplémentaires à la fin de l'année : 65h -> paiement de 50h sans majoration et 15h avec une majoration de 25%.

3.1 Gestion en cas de départ en cours d'année

La majoration de 25% est due si le solde d'heures supplémentaires dépasse les 100h au prorata au moment du départ.

Exemple :

Heures supplémentaires à fin juin : 55h -> paiement de 50h sans majoration et 5h avec une majoration de 25%.

3.2 Gestion des employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure

Selon l'art. 20.1 CCT 2026-2029, 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.
Le temps de travail annuel dans la branche de l'électricité s'applique aussi aux employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure. Dans ce cas, une comparaison entre le temps de travail EFFECTIF et le temps de travail THÉORIQUE est effectuée après la fin de la mission ou après la fin du contrat de travail en cours d'année.

Conformément à l'article 20.2, la durée de travail hebdomadaire normale s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies. Au-delà de ces heures, il s'agit d'heures supplémentaires, qui doivent être payées aux employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure avec une majoration de 25%. Elles sont calculées au prorata sur la base de 100h. L'art. 21.2 CCT doit être respecté.

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) (art. 20.2 CCT). 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 (Art.22.1 CCT). Le travail supplémentaire sera rémunéré avec un supplément de 25% (art. 22.2 CCT).

Exemple de comparaison entre le temps de travail EFFECTIF et le temps de travail THÉORIQUE :

À la fin de la mission/ du contrat de travail, une comparaison entre le temps de travail EFFECTIF et le temps de travail THÉORIQUE est effectuée et la « rémunération » est calculée au prorata sur la base de 100h.

Exemple de mission/ contrat de travail d'une durée de 10 semaines :
À la fin de la mission/ du contrat de travail - solde d'heures supplémentaires : 22h

Bases :
Limite hebdomadaire d'heures supplémentaires = 100h / 52 semaines = 1.923h
Calcul de la « rémunération » : 10 semaines * 1.923h = 19.23h (arrondi à deux décimales)

Calcul de la majoration :
Paiement sans majoration = 19.23h
Paiement avec une majoration de 25% = 22h – 19.23h = 2.77h

Une compensation en temps sous forme de congés n'est pas prévue pour les employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure. De plus, les heures supplémentaires ne peuvent être ni cumulées ni reportées sur les missions de travail suivantes, car cela rendrait très difficile, voire impossible le contrôle du respect des heures supplémentaires. Et le risque d'abus serait trop élevé. Compte tenu de cela, il n'est pas possible d'accorder une telle solution au cas par cas.

3.3 Gestion du paiement en cours d'année en cas de réduction du taux d'occupation (réduction TO)

La majoration de 25% est due si le solde d'heures supplémentaires dépasse le TO *100h au prorata.

Exemple TO : 80% :

Heures supplémentaires à fin juin : 55h -> paiement de 40h sans majoration ; il reste 15 heures supplémentaires.
Heures supplémentaires à la fin de l'année : 65h -> paiement de 40h sans majoration et 25h avec une majoration de 25%.