

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. Il est important de garder à l'esprit que, dans chaque cas, l'ensemble du contexte juridique doit être pris en compte. Les points indiqués se réfèrent à l'article correspondant de la **CCT DFO 2026-2029**. Les questions exceptionnelles ou individuelles ne sont pas et ne peuvent pas être mentionnées dans les FAQ. Le service juridique de la CPN ainsi que celui d'EIT.swiss sont à votre disposition pour toute question supplémentaire.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Absences	32.3 – 32.4	Le rendez-vous chez le médecin ou le dentiste est-il payé ?	Oui. Selon l'art. 32.3 f, les collaborateurs/trices doivent informer l'employeur à l'avance des rendez-vous médicaux. L'employeur peut exiger que, sauf urgence, les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste soient placés aux heures périphériques. 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 rendez-vous médicaux réguliers (par ex. également une thérapie) sont payés. L'employé est tenu de présenter un certificat médical en 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. L'entreprise doit les consulter. Dans le cas des services du feu non payés par l'employeur, au moins d'éventuelles compensations salariales doivent être versées au collaborateur concerné.
	32.5	Comment traiter les autres absences ?	Les autres absences doivent être accordées, mais pas payées. L'employé doit compenser ces absences (par ex. visite à l'école, rendez-vous avec des autorités, manifestations d'association, fêtes, événements sportifs, etc.).
	32.1	Combien de jours sont indemnisés si un décès survient un dimanche, un jour férié ou un jour de congé ?	Dans ce cas, seuls deux jours ouvrables et non trois sont indemnisés. Le dimanche en tant que jour chômé n'est pas indemnisé parce qu'il n'est pas un jour ouvrable.
Allocation de 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 et l'art. 324b CO est applicable. Si l'APG est moins élevée que prévu, l'employeur doit payer la différence jusqu'à concurrence de 80 % (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 selon l'art. 324b CO.
Apprenti-e-s		Quelles sont les dispositions de la CCT applicables aux apprenti-e-s ?	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), vacances (art. 29 CCT), les jours fériés

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			(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.
Augmentation de salaire		Quand l'augmentation de salaire est-elle due pour les collaboratrices et collaborateurs employés dans une société de travail temporaire (intérimaires) ? Par exemple, un TMA a-t-il droit à une augmentation de salaire s'il décide de quitter l'entreprise locataire de service et qu'il y a un intervalle temporel de plus d'un mois 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 est valable indépendamment de leur mission et de sa durée auprès de l'une ou l'autre entreprise locataire de services. Seul le rapport contractuel avec l'entreprise de travail temporaire est déterminant. L'intérimaire de notre exemple a donc droit à l'augmentation de salaire. Cette règle n'est toutefois valable que si aucune clause spéciale de l'accord salarial DFO ne l'exclut (par exemple l'augmentation de salaire n'est garantie que pour les employé-e-s qui ont été engagés avant le 30.11.).
Augmentation de salaire et compensation du renchérissement	Art. 17.6 et annexe 5c	Quel sera le mécanisme d'ajustement du salaire en pourcentage à compter de 2026 ?	Exemple fictif : Le renchérissement est de 1 %. Que représente-t-il concrètement pour des salaires de 4'700 et 6'000 francs ? Pour un salaire de 4'700 francs, l'augmentation sera de 50,00 francs Pour un salaire de 6'000 francs, l'augmentation sera de 60,00 francs
Augmentation de salaire individuelle		Les entreprises de travail temporaire doivent-elles aussi accorder l'augmentation de salaire individuelle ?	En principe, oui.
Chef de chantier	Art. 17 et annexe 5c		Quand est-on considéré comme chef de chantier avec certificat d'examen selon les directives de formation EIT.swiss ou en cas d'équivalence reconnue par contrat par l'employeur ? Cette qualification est attribuée si la personne concernée a réussi la formation et exerce effectivement la fonction de "chef de chantier" avec toutes les responsabilités selon l'OIBT et selon la description de fonction de la formation de chef de chantier.
Classification salariale	17.3	Qui est responsable en premier lieu de la classification correcte des salaires ?	La classification salariale de l'employé relève en premier lieu de la responsabilité de l'employeur. Il est tenu de réclamer à ses employés les documents / attestations (diplômes,

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			expérience professionnelle) afin de les classer conformément aux dispositions de la CCT. En cas de contrôle, une qualification erronée entraînera une sanction des employeurs. L'employé ne peut pas en être tenu responsable. Le salarié doit en principe prouver son expérience professionnelle à l'aide de certificats de travail ou d'autres documents équivalents (par ex. décomptes de salaire, décomptes d'assurances sociales, etc.).
		L'employeur doit-il épauler l'employé-e titulaire d'une formation spécialisée étrangère en électricité dans le cadre d'un processus de certification d'équivalence ?	L'employeur doit soutenir l'employé-e dans ce contexte, car il a l'obligation de l'informer de ce droit / de cette possibilité. L'employé 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, de formation et de formation continue	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 ? Y a-t-il d'autres exceptions ?	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 (Service militaire et civil). 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 inclus. Il n'y a pas d'exceptions au paiement de cette contribution par exemple en cas de maladie ou d'accident. Les apprentis ne doivent pas verser de contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue. La contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue est aussi payable pour les mois entamés (non complets) et pour le personnel à temps partiel. Les commissions paritaires compétentes sont tenues de veiller, par le biais de leur processus de recouvrement, à ce que les contributions d'un travailleur ne soient pas prélevées deux fois pour un ou plusieurs mois (par exemple, en cas d'entrée et de sortie d'emploi dans le même mois ou en cas d'emploi à temps partiel chez deux employeurs). Elle est aussi due pour les collaborateurs retraités qui restent actifs dans l'entreprise.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Diligence, fidélité et application au travail	14.1 let. c	Les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre aux frais de l'employé. Qu'est-ce cela signifie concrètement ? Comment est défini « mal exécuté » ? Que signifie à ses frais ?	Le salarié est tenu d'exécuter 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 sous l'angle qualitatif. 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. L'employé doit également payer le matériel nécessaire à cet effet. La réparation doit être effectuée pendant les heures normales de travail. Cette règle doit être appliquée avec prudence et seulement si l'on peut constater qu'il s'agit d'une négligence grave ou intentionnelle, auquel cas, on peut exiger que le travail soit remis en ordre. En cas de négligence légère, l'employé n'est pas tenu de remettre en ordre le travail contesté à ses frais.
Formation personnelle	19.2	L'employeur doit-il payer jusqu'à cinq jours de travail par an pour la formation professionnelle ?	L'employé peut revendiquer jusqu'à 5 jours de travail payés par année pour une formation professionnelle. Ce droit à cinq jours ouvrables payés existe indépendamment de son taux d'occupation effectif. Il s'agit en l'espèce de formations reconnues ou organisées sur une base paritaire. L'entrepreneur doit convenir avec l'employé du financement d'une autre formation professionnelle. La CP tranche en cas de désaccord.
		Les cours de sécurité au travail BATI-SEC doivent-ils/peuvent-ils être déduits des cinq jours de travail conformément à l'art. 19.2 ?	Si l'employé suit le(s) cours à la demande de l'employeur afin d'assurer la sécurité dans l'entreprise, ces cours ne peuvent pas être pris en compte ou déduits des cinq jours. S'il suit toutefois le(s) cours à sa propre demande / dans son propre intérêt, ils peuvent être pris en compte ou déduits des cinq jours de travail selon l'art. 19.2.
Heures anticipées	26	Comment traiter les heures anticipées (p. ex. pour les ponts après l'Ascension ou entre Noël et Nouvel An) ?	Les heures anticipées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (art. 26.3). L'employeur fixe les heures anticipées avec les jours correspondants à compenser par écrit au début de l'année. Il n'y a aucune consigne à ce sujet.
		Un collaborateur est dans l'incapacité de travailler entre Noël et le Nouvel An pour cause de maladie ou d'accident. Ou les jours de pont tombent pendant ses vacances.	Si exceptionnellement, les heures anticipées ne peuvent pas être prises (même si des ponts tombent pendant les vacances des employés), elles doivent être compensées ou payées sans supplément plus tard. En cas de cessation des rapports de travail, les heures anticipées doivent être payées sans supplément.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
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 / du travail supplémentaire : « Paiement/ compensation des heures supplémentaires/ du travail supplémentaire » sous : Lien .
Heures supplémentaires, travail supplémentaire et autres suppléments	25	L'employeur doit-il payer également le supplément pour travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés en plus du supplément de 25 % pour les heures supplémentaires ?	Le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés constitue des horaires de travail particuliers. Ils sont décomptés séparément. Aucun supplément n'est à payer en plus des suppléments déterminés (pas de suppléments doubles) (« Paiement/ compensation des heures supplémentaires/ du travail supplémentaire » sous : Lien). Ces indemnités ne sont payables que sous forme de salaire. Elles ne peuvent pas être compensées par du temps libre. Les détails de la saisie des heures supplémentaires et du travail supplémentaire ainsi que leur paiement / compensation sont réglés dans le tableau des heures supplémentaires (« Paiement/ compensation des heures supplémentaires/ du travail supplémentaire » sous : Lien.)
Heures supplémentaires Report et paiement des heures supplémentaires sur l'année civile suivante	21.3		Au 31 décembre, de 100 heures supplémentaires au maximum, heures anticipées exclues, sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 20.1, peuvent être reportées sur la prochaine période CCT. Ces heures devront, selon entente entre l'employeur et l'employé, soit être compensées dans les douze mois par du temps libre de même durée sans supplément, soit être payées sans supplément. Faute d'accord avec le salarié sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur et le travailleur 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 par écrit. Paiement exceptionnel sans majoration (hors heures anticipées) dans les conditions suivantes (cumulatives) : - une fois par an ; - paiement au prorata sans majoration ;

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			- 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 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 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
Heures supplémentaires / paiement des heures en surnombre	21.3	Quelle est la marche à suivre si le nombre d'heures supplémentaires dépasse les cents au 31 décembre 2025 ?	S'il reste plus de 100 heures au 31 décembre, les heures en surnombre devront être payées le mois suivant avec un supplément de 25 %. Une compensation par des jours de congé (sans supplément en temps) est possible exclusivement à la demande du salarié. Cette disposition doit faire l'objet d'un accord écrit.
		Quelles sont les règles applicables aux employés à temps partiel ?	La limite des 100 heures supplémentaires est valable pour un plein temps. Pour les temps partiels, la limite diminue proportionnellement au taux d'occupation contractuel. <u>Exemple :</u> pour une activité à 80 %, 80 heures supplémentaires peuvent, au maximum, être reportées sur la période suivante.
Heures supplémentaires, travail supplémentaire / salarié-e-s rémunéré-e-s à l'heure		Quelles sont les règles applicables aux salarié-e-s rémunéré-e-s à l'heure ?	Voir à ce sujet : Directive « salarié-e-s rémunéré-e-s à l'heure » sous : Directives d'exécution de la CCT 2026–2029 .
Jour de carence	37.7	L'employeur doit-il verser le salaire le premier jour de maladie ?	Non. Aucun salaire n'est dû pour cette journée.
		Le jour de carence est-il également	Le jour de carence s'applique aussi quand un certificat médical est produit. Aucun

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
		appliqué si un certificat médical est produit ?	salaire n'est versé pour cette journée.
		Quand la date de l'incapacité de travailler consécutive à une maladie débute 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 d'absence de l'employé pour cause de maladie, même s'il est tombé malade lors d'un jour de congé.
		Le jour de carence s'applique-t-il aussi aux apprenti-e-s ?	Non, le jour de carence ne s'applique pas aux apprenti-e-s
Jours fériés	30	Combien de jours fériés l'entreprise doit-elle indemniser et lesquels ?	9 jours fériés nationaux ou cantonaux doivent être indemnisés par année civile, lorsqu'ils tombent sur un jour ouvrable. Les jours en question sont fixés selon les dispositions légales en vigueur au siège de l'entreprise. En l'absence de prescriptions cantonales, ce sont les jours fériés définis à l'art. 30.2 CCT qui s'appliquent. Les CP régionales peuvent définir des jours fériés locaux. Les autres jours fériés, au-delà des neufs prévus par la loi, ne donnent pas droit à une indemnisation
Licenciement immédiat	47	Quand un rapport de travail peut-il être résilié avec effet immédiat ?	Un licenciement immédiat n'est possible qu'en présence d'une faute particulièrement grave de l'employé-e (par ex. vol, abus de confiance grave). En cas d'infraction mineure, un avertissement (par écrit) est d'abord nécessaire. En cas de motif grave, la résiliation immédiate doit être prononcée sans délai. En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est considéré comme suffisant.
		Quels sont les motifs de licenciement immédiat (sans préavis) ?	Il n'est pas possible de dresser une liste de motifs conduisant à un licenciement immédiat à cet endroit. C'est à un juge qu'il appartient de déterminer si un licenciement immédiat est justifié ou non. Les actes délictueux ou les graves abus de confiance figurent assurément parmi les motifs les plus connus. Toutefois, dans de nombreux cas, il est conseillé de prononcer d'abord un avertissement écrit. Nous recommandons d'ailleurs de consulter les services juridiques d'EIT.swiss ou de la CPN avant de prononcer un licenciement immédiat.
		Quels sont, par exemple, les motifs nécessitant un avertissement préalable (écrit de préférence) ?	- Saisie incorrecte du temps de travail - Remise hors délai des rapports de travail - Performance insuffisante au travail

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			- Absence non excusée unique Abus de confiance (si le cas n'est pas grave)
		Que se passe-t-il en cas de licenciement immédiat injustifié ?	Si vous prononcez un licenciement immédiat injustifié, vous courez le risque de devoir payer le salaire jusqu'au terme normal du rapport de travail, plus une indemnité pouvant atteindre six mois de salaire.
		Le chantier peut-il être le lieu de la mission / le lieu de travail, spécialement pour les entreprises de travail temporaire ?	Non. C'est le domicile, le siège social de l'entreprise de mission qui est le lieu d'engagement / d'emploi / domicile de l'entreprise au sens de l'art. 33.1. Voir à ce sujet l'aide-mémoire « Lieu d'engagement / d'emploi / domicile de l'entreprise » sous Directives d'exécution de la CCT 2026–2029 . Le chantier ne peut donc pas être le lieu d'emploi / de mission.
Liste des assureurs-maladie	38.4	Conformément à l'art. 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 (...)	Seuls les assureurs suivants peuvent être choisis : Suche SVV (https://svv.ch/de/suche?q=Freizügigkeitsabkommen).
Maintien du salaire en cas d'accident	39	Quel pourcentage de salaire l'employeur doit-il verser à un collaborateur victime d'un accident et pendant combien de temps ?	Vous devez verser 80 % du salaire en cas d'accident. Le salarié (l'employeur) est indemnisé par la SUVA à partir du quatrième jour. L'employeur est dispensé de verser le salaire si la personne accidentée touche des indemnités journalières de la SUVA. Les 80 % pour un employé rémunéré à l'heure sont calculés de la même façon qu'en cas de maladie.
Maintien du salaire pendant la période d'essai	36	L'employeur est-il tenu de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie pendant la période d'essai ?	Il n'y a aucune obligation de maintenir le salaire pour les absences pendant la période d'essai. Si l'employé tombe malade au cours des trois premiers mois (période d'essai), le maintien du salaire n'est pas obligatoire. Dans ce cas, l'obligation de maintenir du salaire commence le premier jour du quatrième mois suivant l'entrée en fonction. Le délai de carence de trois mois s'applique également quand l'employé est en vacances.
Maintien du salaire en cas de maladie pour les employés rémunérés à l'heure	36	Combien l'employeur doit-il verser à un employé rémunéré à l'heure en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ?	Vous devez verser 80 % du salaire après le jour de carence à l'employé rémunéré à l'heure. On se basera sur le salaire mensuel moyen pendant l'année précédant la maladie. Si le collaborateur a rejoint l'entreprise plus récemment, il faut calculer le salaire mensuel moyen depuis l'entrée en fonction. Le jour de carence (art. 37.7) s'applique aussi à un employé rémunéré à l'heure

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
Période d'essai		Quelle est la durée de la période d'essai ?	Le premier mois d'un rapport de travail est considéré comme la période d'essai. Cette période d'essai peut être prolongée jusqu'à trois mois au maximum dans le contrat de travail.
		La période d'essai est-elle prolongée quand le salarié est empêché de travailler ?	Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai, celle-ci n'est prolongée en conséquence que dans trois cas de figure : maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale non volontaire (service militaire par ex.) Des vacances, un congé non payé ou une grossesse ne prolongent pas automatiquement la période d'essai. Dans ces cas de figure-là, une prolongation de la période d'essai du nombre de jours ouvrables perdus à cause de l'empêchement de travailler peut toutefois être convenue dans le contrat de travail.
Réduction du 13^e salaire	18.4	Quand l'employeur peut-il réduire le 13 ^e salaire ?	Quand le collaborateur est empêché de travailler pendant plus de deux mois en tout au cours d'une année civile, son 13^e salaire peut être réduit pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement de travailler. Les raisons de l'empêchement de travailler n'ont en principe aucune incidence. Tous les types de service militaire peuvent être pris en compte, à l'exception des cours militaires de répétition qui ne sont pas considérés comme une interruption Le 13^e salaire peut être réduit d'un douzième dès le 3^e mois complet d'empêchement de travailler et pour chaque mois complet d'empêchement supplémentaire. (Voir l'exemple de calcul de la réduction des vacances)
Réduction des vacances (en tenant compte des exigences légales)	29.6-29.7	Quand l'employeur peut-il réduire les vacances ?	Quand le collaborateur est empêché de travailler pendant plus de deux mois en tout au cours d'une année civile, ses vacances peuvent être réduites à partir du troisième mois complet d'absence et pour chaque mois complet d'absence supplémentaire. Les absences peuvent être additionnées pendant une année civile jusqu'à ce que le mois entier soit atteint. Les raisons de l'empêchement de travailler n'ont aucune incidence. Cependant, les cours militaires de répétition et une grossesse ne peuvent pas être pris en compte. L'absence pour l'école de recrues ou le service d'avancement peut être prise en compte.
	29.6	De combien l'employeur peut-il réduire les vacances ?	Les vacances peuvent être réduites d'un douzième dès le 3 ^e mois dès le 3 ^e mois complet d'empêchement de travailler et pour chaque mois complet d'empêchement supplémentaire.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			Exemple de calcul : Absence : du 13 janvier au 16 juin 2025, = quatre mois et quatre jours Droit aux vacances : 25 jours (pour toute l'année) Réduction des vacances : les vacances peuvent être réduites de deux douzièmes à compter du deuxième mois révolus, → soit 2/12 de 25 jours -> $2/12 \times 25 = 4,17$ jours.
Remboursement des frais	33.1	Existe-t-il un droit au remboursement des frais dans le cas où le chantier se trouve à une distance entre 5 et 10 minutes du domicile de l'employé-e, tandis que l'entreprise de mission est située à une distance entre 30 et 40 minutes ?	Le droit au remboursement des frais est donné si le lieu de travail est situé en dehors d'une zone géographique où le trajet jusqu'au domicile de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel ou siège de l'entreprise locataire de services) est supérieur à 15 minutes effectives. Le domicile de l'employé-e n'est pas pertinent à cet égard. Cependant, le remboursement des frais de déplacement dépend de la durée du trajet nécessaire pour se rendre sur le lieu de travail aux horaires spécifiques au projet, soit 15 minutes. Il n'est dû que si le travail commence le matin et se poursuit l'après-midi. Il n'est pas dû pour les courtes périodes de travail, ni pour les après-midis non travaillés.
	33.1	Comment la distance est-elle calculée ?	Le calcul des 15 minutes fait référence à la durée de trajet effective en voiture, aux horaires de travail spécifiques du projet. On peut, à titre indicatif, saisir l'heure de départ du lieu de l'entreprise sur Google Maps. Cf «l'aide-mémoire « Droit à l'indemnisation des frais en vertu de l'art. 33.1 » sous : Directives d'exécution de la CCT 2026-2029.
	33.1	Y a-t-il des exceptions aux règles expliquées ci-dessus?	Si, dans le cadre de projets (grands chantiers, complexes immobiliers, travaux d'entretien) situé à plus de 15 minutes de trajet conformément à l'art. 33.1, un repas de midi payé peut être organisé par l'employeur dans un restaurant proche du chantier, l'indemnité pour frais de CHF 18.- n'est pas due. Les conditions suivantes doivent également être remplies : 1. Le repas de midi doit être adéquat (qualité adéquate, pas de restauration rapide ni de stands de restauration mobiles / temporaires). 2. Une telle exception (y c. informations relatives au chantier concerné) doit être annoncée auprès de la commission paritaire régionale compétente (au moyen du formulaire fourni par la CPN), préalablement autorisée et conservée par cette dernière. 3. Une telle exception est limitée à la durée du chantier concerné.

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			Cette disposition d'exception entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Cf. à ce sujet le formulaire .
Résiliation du contrat de travail	43-49	Quel délai de résiliation faut-il respecter ?	Les délais de résiliation applicables sont régis par l'art. 335c CO. Ces délais sont les suivants : - Durant la 1^{re} année de service de l'employé : 1 mois - De la 2^e à la 9^e année de service de l'employé : 2 mois Dès la 10^e année de service : 3 mois, chaque fois 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 pouvoir licencier un-e employé-e qui est malade ou a eu un accident ?	Les délais sont les suivants (période dite de protection) : - Durant la 1^{re} année de service de l'employé : 30 jours - De la 2^e à la 5^e année de service de l'employé : 90 jours - Dès la 6^e année de service : 180 jours - A partir de la 10^e année de service durant de la perception de prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou de la SUVA (mais au maximum 720 jours), si l'incapacité de travail est de 100 %. Ces délais sont comptés en jours civils et non en jours ouvrables. Le délai de résiliation se poursuit dès que l'employé recouvre sa capacité de travail. Si l'employé subit une nouvelle incapacité de travail à cause de la même maladie ou du même accident, le délai de résiliation est à nouveau interrompu, mais la période de protection maximale ne peut pas être dépassée. Une nouvelle période de protection s'ouvre si l'employé se retrouve en incapacité de travailler à cause d'un autre incident (autre maladie, par exemple).
		De combien de temps le délai de résiliation est-il prolongé si un employé est tombé malade ou a eu un accident après la résiliation ?	Le délai de résiliation est prolongé de la durée de la maladie ou de l'empêchement de travailler dû à l'accident. Le maximum est cependant : - Durant la 1^{re} année de service de l'employé : 30 jours (et prolongation supplémentaire à la fin du mois concerné) - De la 2^e à la 5^e année de service de l'employé : 90 jours (et prolongation

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			supplémentaire à la fin du mois concerné) - Dès la 6 ^e année de service : 180 jours (et prolongation supplémentaire à la fin du mois concerné) - A partir de la 10 ^e année de service durant de la perception de prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou de la SUVA (mais au maximum 720 jours), si l'incapacité de travail est de 100 %. Ces délais sont comptés en jours civils et non en jours ouvrables.
		L'employé est malade, a eu un accident ou effectue son service militaire. Peut-il démissionner ?	Oui, l'employé peut démissionner dans ces situations.
		Faut-il accorder du temps au salarié 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 actes de candidature, les entretiens d'embauche, les évaluations), peu importe qui a résilié le rapport de travail. Le salarié peut se présenter à différents employeurs.
Résiliation pendant la période d'essai	44	Quel est le délai de résiliation pendant la période d'essai ?	Ce délai de résiliation est de sept jours. Les jours de congé doivent être comptés. La résiliation doit parvenir à la personne licenciée pendant la période d'essai au plus tard le dernier jour de la période d'essai. Le délai de résiliation peut éventuellement expirer après la fin de la période d'essai. Ce n'est pas le cachet de la poste, mais le jour de la prise de connaissance qui fait foi. Le délai de résiliation de 7 jours peut être réduit ou allongé par contrat.
		L'employeur peut-il licencier si l'employé tombe malade, ou a un accident pendant la période d'essai ?	Oui, la protection contre le licenciement ne s'applique qu'après la fin de la période d'essai. Le délai de résiliation n'est pas non plus interrompu si cette incapacité de travail survient pendant ce délai de résiliation.
Saisie du temps de travail	10.1.1 20.6	Que faut-il saisir ?	Les art. 46 LTr (loi sur le travail) et 73 OLT 1 (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 ^{er} août 2000. Il faut saisir : - Le temps de travail accompli (journalier et hebdomadaire), temps de déplacement payé inclus selon l'art. 27 - Les jours de repos hebdomadaires ou de repos compensatoire accordés

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			- Les pauses - Les absences - Les heures anticipées - Les heures supplémentaires* - Le travail supplémentaire* - Les suppléments* - Les vacances - Les maladies - Les accidents - Les absences non payées - Les heures de formation rémunérées La loi ne précise pas de méthode de saisie du temps de travail à utiliser. Les tableaux Excel, les logiciels, les rapports écrits à la main, par exemple, sont autorisés. Il est important que les données soient complètes et claires. Si une application logicielle est utilisée avec des horaires de travail prédéfinis (standard), il doit être possible de les modifier manuellement et en outre de saisir séparément le temps de trajet. * Les détails pour la saisie des heures supplémentaires et du travail supplémentaire ainsi que leur paiement/compensation cf. la directive « Paiement/ compensation des heures supplémentaires/ du travail supplémentaire » sous : Directives d'exécution de la CCT 2026–2029.
		Que faut-il saisir en détail ?	L'employeur doit donc saisir au moins les temps de travail suivants au sein de l'entreprise. Temps de travail journalier • Saisie en heures • Attribué à une date • Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet qui ont, le cas échéant, été accomplis ; visibilité des suppléments • Toutes les absences possibles (payées / non payées) y compris les compensations doivent être visibles • Les jours fériés sont visibles Temps de travail hebdomadaire

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			- Dépassement des 50 h visible - Nombre de samedis/dimanches travaillés visible Temps de travail mensuel - Informations sur la comparaison entre le temps de travail théorique et le temps de travail effectif (heures anticipées comprises) Durée annuelle du travail - Heures brutes effectivement travaillées Possibilité de report du solde positif dans le nouveau système de contrôle de la nouvelle année garantie
Salaire et demeure de l'employeur	16.6	- Qu'en est-il de l'obligation de verser le salaire lorsque l'employeur n'est pas en mesure de fournir suffisamment de travail au salarié ? - Peut-on déduire des heures supplémentaires ou des vacances aux salarié-e-s pour les jours de demeure de l'employeur ?	Non, il n'est pas possible de déduire des heures supplémentaires ou des vacances dans ce cas de figure. Lorsque l'employeur ne peut pas fournir assez de travail à l'employé, son obligation de verser le salaire subsiste. Il s'agit en l'espèce d'une demeure conformément à l'art. 324.1 CO qui est « couverte » (réglée) par l'art. 16.6 CCT DFO. L'art. 16 al. 6 CCT DFO de la branche suisse de l'électricité stipule : « 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). »
Sécurité au travail / protection des salariés	13.2.2	L'entreprise doit-elle avoir un concept de sécurité ?	Les employeurs sont légalement tenus de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés (art. 328 CO, art. 6 LTr, art. 82 LAA, art. 7 OPA, directive CFST 6508). Se soustraire à ces obligations est passible de sanctions en conséquence.
Service militaire, service civil de substitution (service civil), protection civile ou autres services obligatoires	40.1	Quelle est la différence entre les formations de base selon la lettre d et tous les autres services obligatoires selon les lettres e + f ? De quelles formations s'agit-il ici ?	Let. d - Formations de base : il s'agit ici spécifiquement de la formation militaire de base. Cela signifie que la personne intègre un service militaire actif pour acquérir les compétences de base. L'empêchement ne peut être invoqué que pour des motifs reconnus par l'institution militaire (par ex. maladie, formation non reportable) Let. e + f tous les autres services obligatoires : Cette catégorie englobe tous les autres services obligatoires qui ne relèvent pas de la formation militaire de base. En font partie : - Le service civil - La protection civile - Les autres services obligatoires (tels que le service du feu)

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			– Les mandats politiques au niveau communal ou cantonal. La différence cruciale, c'est que la lettre d se limite à la formation militaire de base tandis que les let. e + f couvrent un éventail plus large d'obligations imposées par l'Etat.
Service de piquet	15.2	Dans quelles conditions l'employeur peut-il astreindre ses collaborateurs au service de piquet et à quoi doit-il être attentif dans le règlement interne de l'entreprise ?	Les parties contractantes n'ont fixé de règles ni sur les conditions, ni sur l'indemnisation par rapport au service de piquet dans la CCT. Il appartient à l'employeur de se conformer aux prescriptions légales. Des règles cantonales (OCIAMT) s'appliquent aussi, notamment. Selon le cas, le service de piquet peut être soumis à une obligation de notification. Vous trouverez des informations plus détaillées sur le service de piquet auprès du SECO sous le lien suivant.
Soins à des enfants malades	32.1	Dans quelles conditions l'employeur doit-il accorder un congé à un collaborateur pour s'occuper d'enfants malades.	L'employeur doit accorder à ses collaborateurs jusqu'à trois jours payés pour s'occuper des enfants malades (par cas d'enfant malade). L'employé doit produire un certificat médical à cet effet. Il suffit au collaborateur absent de présenter un certificat médical pour l'enfant. Ce certificat doit confirmer la maladie de l'enfant. On considère comme enfants ceux qui ont jusqu'à 15 ans (jusqu'au 16^e anniversaire).
		Que se passe-t-il si le/la partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle ?	Dans ce cas vous n'êtes pas obligé de payer cette absence.
		Que se passe-t-il si le/la partenaire exerce une activité professionnelle, mais ne travaille pas le jour où l'enfant est malade ?	Dans ce cas, vous n'êtes pas obligé non-plus de payer cette absence.
		Que se passe-t-il si le/la partenaire travaille aussi le jour où l'enfant est malade ?	Dans ce cas, vous êtes tenu 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 tenu de payer l'absence.
Temps de travail (temps de travail brut annuel)	20.1	Le temps de travail brut annuel d'une année bissextile est-il de 2088 heures ?	Le temps de travail brut annuel est recalculé chaque année. Il est calculé selon la formule suivante : Jours par an/ 7 jours = nombre de semaines dans l'année concernée

Thème (par ordre alphabétique)	Article	Questions	Réponses
			Nombre de semaines dans l'année concernée x 40 h par semaine = heures annuelles. La CPN fixe ce temps chaque année pour l'année suivante dans l'annexe salariale sous : Accords salariaux - CPN électricité Un employé engagé en cours d'année a droit à un prorata. Il doit convenir au préalable avec l'employeur du moment où il fait valoir ce droit.
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, après accord avec les employés, définir un rayon autour de l'entreprise (temps de trajet effectif de 15 min¹ au maximum à partir du siège de l'entreprise, lieu d'engagement contractuel) dans lequel le temps de trajet ne compte pas dans le temps de travail. 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. Cette règle concerne uniquement les trajets directs entre le domicile du collaborateur et les chantiers. Les trajets entre le siège de l'entreprise et les chantiers sont intégralement assimilés au temps de travail payé conformément à l'art. 27.2. Le règlement du rayon s'applique uniquement aux entreprises membres d'EIT.swiss. Il doit être intégré au règlement d'entreprise. Cf l'élément d'interprétation « Paiement du temps de déplacement conformément à l'art. 27 » sous Éléments d'interprétation - CPN Electro sous : Directives d'exécution de la CCT 2026–2029.

V / 22.10.2025, 24.03.2026, 12.05.2026

¹ Temps de trajet effectif par rapport aux horaires de travail spécifiques au projet, compte tenu des conditions de circulation réelles. On peut, à titre indicatif, saisir l'heure de départ de l'entreprise sur Google Maps.