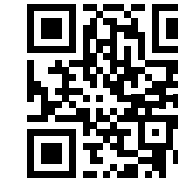


Unia à votre écoute

Vous avez des questions sur vos conditions de travail ? Vous voulez en savoir plus sur Unia ? N'hésitez pas à nous contacter.



Unia secrétariat central
Secteur Arts et métiers
Weltpoststrasse 20
3015 Berne
031 350 22 81
elektro@unia.ch
www.unia.ch/electro

Unia près de chez vous:

Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Neuchâtel
T 0848 20 30 90
neuchatel@unia.ch

Transjurane
T 0848 42 16 00
transjurane@unia.ch

Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Les électricien-ne-s ont des droits!

La CCT de l'électricité 2020-2023 en un clin d'œil



UNIA

Gagner avec Unia

Avec près de 190 000 membres, Unia est le plus grand syndicat de Suisse. Unia s'engage pour vos droits et défend l'idée d'une société plus juste et ouverte.

Il ne peut y avoir de bonne convention collective de travail sans un syndicat fort. Des milliers de personnes qui travaillent dans la branche de l'électricité ont rejoint Unia.

Ensemble, nous pouvons obtenir davantage et faire entendre notre voix. Nous comptons sur vous!

Les avantages d'une adhésion à Unia:

- Défense collective de vos intérêts dans le cadre de votre CCT et au niveau politique.
- Protection juridique et conseils en cas de litige en droit du travail et des assurances sociales.
- Vaste choix de cours de formation continue.
- Remboursement de la contribution professionnelle.
- Rabais sur des offres de vacances, chèques REKA, assurances, etc.
- Information syndicale et abonnement gratuit à l'hebdomadaire L'Événement Syndical.
- Des possibilités de participer aux activités d'Unia, de rencontrer de nouvelles personnes, d'échanger et de vous engager concrètement pour l'avenir de votre profession.

Faites-le pas et rejoignez Unia. Ensemble, nous sommes plus fort-e-s! Nous répondons volontiers à vos questions.



Devenez membre, informez-vous des campagnes en cours et participez avec vos collègues. www.unia.ch/electro

Contrat de travail et exécution de la CCT

Délais de congé

- 7 jours durant le temps d'essai.
- 1 mois dans la 1^{ère} de service.
- 2 mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service.
- 3 mois dès la 10^{ème} année de service.
- 6 mois pour le personnel actif dans une commission paritaire, dans la commission paritaire nationale et/ou dans une commission du personnel de l'entreprise.

Que faire en cas de licenciement ou de problèmes ?

En cas de litige avec votre employeur ou de doutes sur l'application correcte de la CCT de l'électricité dans votre entreprise, contactez sans tarder votre secrétariat Unia le plus proche. La confidentialité est assurée. Le conseil juridique est réservé aux membres d'Unia.

Contrôles d'application de la CCT

Dans chaque canton, une commission paritaire composée de membres d'Unia et des associations patronales surveille l'application de la CCT, et donc de vos droits. En cas de doutes, contactez Unia sans tarder.

Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle de 21 CHF/mois du salaire soumis à l'AVS est prélevée chez tous les salariés, sous réserve d'éventuelles dispositions complémentaires cantonales. Elle sert à financer l'application de la CCT et les cours de formation professionnelle et continue.

La contribution professionnelle est partiellement remboursée une fois par année aux membres d'Unia.



Assurances sociales

Assurance indemnité journalière en cas de maladie et d'accident

- Les employé-e-s sont obligatoirement assurés en cas de maladie et d'accident (SUVA).
- Maladie: 80% du salaire garanti pour 720 indemnités journalières sur une période de 900 jours dès le 2^{ème} jour.
- Accident: 80% du salaire garanti dès le 1^{er} jour.
- Les primes effectives de l'assurance de perte de gain en cas de maladie sont payées à raison de 50% par l'employé-e et de 50% par l'employeur.

Caisse de retraite

- Les salarié-e-s sont obligatoirement affiliés à une caisse de retraite au sens de la LPP.
- Le pourcentage de la prime est équivalent pour tous les salarié-e-s sans distinction d'âge.
- La prime est payée à raison de 50% par l'employé-e et de 50% par l'employeur.
- Le personnel reçoit chaque année un certificat de sa caisse de pension.

Congé maternité/paternité

- Le congé maternité selon la Loi sur allocations pour perte de gain LAPG est de 14 semaines. Les indemnités s'élèvent à 80% du dernier salaire.
- Congé paternité: 1 jour (sous réserve de l'éventuelle introduction d'une loi fédérale plus favorable).

Barème des cotisations

Revenu mensuel brut

Montant mensuel

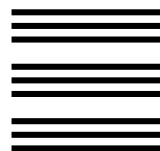
- Jusqu'à 999.-
- de 1000.- à 1299.-
- de 1300.- à 1599.-
- de 1600.- à 1899.-
- de 1900.- à 2199.-
- de 2200.- à 2499.-
- de 2500.- à 2799.-
- de 2800.- à 3099.-
- de 3100.- à 3399.-
- de 3400.- à 3699.-
- de 3700.- à 3999.-
- de 4000.- à 4499.-
- de 4500.- à 4999.-
- de 5000.- à 5499.-
- de 5500.- à 5999.-
- de 6000.- à 6499.-
- des 6500.-
- Apprentie
- Sans activité lucrative
- Retraité(e)

- 12,70
- 15,90
- 19,10
- 22,30
- 25,40
- 27,50
- 29,70
- 31,80
- 33,90
- 36,00
- 38,20
- 40,30
- 42,40
- 44,50
- 46,60
- 48,80
- 50,80
- 7,40
- 10,60

Calendrier

Mode de paiement

- mensuel
- trimestriel de paiement
- LSV
- DD
- semestriel
- BV
- annuel



A

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsvortsendung Invisio commerciale risposta
Envoi commercial-réponse

Unia secrétariat central
Secteur Arts et métiers
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
3015 Berne

Nouvelle CCT

La nouvelle CCT de la branche de l'électricité est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 pour une durée de 4 ans. Grâce à la mobilisation des électricien-ne-s d'Unia, de nombreuses améliorations qui profitent à toutes et tous ont pu y être apportées. Cette brochure vous donne un aperçu de vos droits.

Professions et cantons concernés

La CCT s'applique au quelque 18000 salarié-e-s de la branche de l'électricité en Suisse (sauf GE et VS qui ont leur propre CCT cantonale). Les monteurs électricien-ne-s/installateurs-électricien-ne-s, les électricien-ne-s de montage et les télématicien-ne-s bénéficient de ces droits!

La CCT est obligatoire

La CCT de l'électricité a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral courant 2020. Cela signifie que toutes les entreprises actives dans ces professions sont tenues de l'appliquer à l'ensemble de leur personnel, chefs d'équipe et temporaires compris. Les apprenti-e-s sont également partiellement soumis à la CCT. Seul le texte de la CCT fait foi.

Pour consulter la CCT de la branche de l'électricité: www.service-CCT.ch

Salaires et indemnités

Salaires minimums (dès le 1.1.2021) ^{nouveau!}

Retrouvez les salaires minimums 2020 sur www.service-cct.ch

| Catégorie salariale | Par mois | Par heure |
|--|--|-------------------------|
| Chef d'équipe | Fr. 5600.– | Fr. 32.18 |
| Monteur/Installateur Electricien-ne CFC | Fr. 5000.– ⁽¹⁾ Fr. 4500.–* | Fr. 28.74 Fr. 25.86* |
| Electricien-ne de montage CFC | Fr. 4700.– ⁽¹⁾ Fr. 4300.–* | Fr. 27.01 Fr. 24.71* |
| Salarié-e-s avec titre scolaire dans la branche | Fr. 4600.– ⁽²⁾ Fr. 4300.–* | Fr. 26.44 Fr. 24.71* |
| Salarié-e-s/collaborateurs sans titre professionnel | Fr. 4500.– ⁽³⁾ Fr. 4200.–* | Fr. 25.86 Fr. 24.14* |
| Télématicien-ne CFC | Fr. 5300.– ⁽¹⁾ Fr. 4770.–* | Fr. 30.46 Fr. 27.41* |

⁽¹⁾ Au 1er janvier suivant une année d'expérience complète dans la branche en Suisse après l'obtention du CFC.

⁽²⁾ Après 2 ans d'expérience dans la branche en Suisse.

⁽³⁾ Après 2 ans d'expérience dans la branche.

* 1ère année après le CFC/attestation d'équivalence

Reconnaissance des diplômes étrangers

- Les classes de salaires CFC peuvent être attribuées aux salarié-e-s bénéficiant d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI

13^e salaire ^{nouveau!}

- Le droit au treizième salaire est garanti pour tout le monde, y compris désormais pour les apprenti-e-s.

Indemnités de repas ^{nouveau!}

- Au moins CHF 16.– (CHF 12.– auparavant) si le trajet de retour à l'entreprise ou au domicile est égal ou supérieur à 20 minutes.

Frais de déplacement

- Utilisation professionnelle d'une voiture privée: 0,60 Fr./km, scooter et moto: 50 Fr./mois, vélo: 20 Fr./mois.

Trajets, pauses et congés

Trajets professionnels

- Si le travail commence dans l'entreprise: est considéré comme temps de travail non pas le trajet jusqu'à l'entreprise (domicile – entreprise – domicile) mais le trajet jusqu'au chantier (entreprise – chantier – entreprise).
- Si le travail commence sur le chantier: (domicile – chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet habituel entre le domicile et l'entreprise. En accord avec le personnel, l'entreprise peut également fixer un rayon depuis son emplacement. Si le chantier se situe dans cette zone, le trajet ne compte pas comme temps de travail (domicile – chantier – domicile). Le règlement doit ensuite être déposé auprès de la commission paritaire compétente.

Pauses

- Midi: 60 minutes. Possibilité de la réduire à 30 minutes avec l'accord du personnel si la journée de travail ne dépasse pas 9 heures.
- Pendant la journée: une pause le matin et l'après-midi. L'heure et la durée sont convenues avec l'accord du personnel.
- Les pauses ne comptent pas comme du temps de travail.

Congés payés

- Naissance: 1 jour
- Décès dans la famille: 3 jours
- Mariage: 2 jours
- Déménagement: 1 jour
- Journée d'information militaire: 1 jour
- Soin d'un enfant malade: jusqu'à 3 jours

Congé de formation ^{nouveau!}

- 5 jours de congé payés par année (3 auparavant) pour suivre des formations.

Jours fériés

- Jusqu'à 9 jours fériés payés au maximum par année, selon la liste par canton, en annexe de la CCT.

Temps de travail et vacances

Durée normale du travail

- La durée normale du travail est de 40h/semaine.
- Les heures accomplies au-delà de 40h/semaine sur l'horaire normal, sont considérées comme des heures supplémentaires de type A.
- Au-delà de 45 heures, il s'agit d'heures supplémentaires de type B.
- Horaire normal: lu-ve: 6h–23h, sa: 6h–13h.

| Heures/sem | Type d'heures |
|------------|--|
| 40 | Horaire normal (compteur annuel) |
| 41 | Heures supplémentaires A (compteur annuel) |
| 42 | |
| 43 | |
| 44 | Heures sup. B (rétribuées à la fin du mois à 125%) |
| 45 et + | |

Compteur annuel des heures supplémentaires ^{nouveau!}

- A la fin de chaque semaine, la différence entre la somme des heures travaillées en horaire normal (max. 45h) et 40h (durée normale) est comptabilisée dans le compteur annuel des heures supplémentaires A. Ex: 42h–40h = +2h à ajouter au compteur.
- Les heures accomplies au-delà de 45h/semaine sont directement rétribuées à la fin du mois à 125% sans inscription dans le compteur d'heures B. Sur demande écrite du travailleur, ces heures peuvent être aussi compensées par des congés d'une même durée jusqu'à la fin de l'année en les inscrivant dans un compteur B. Dans ce cas, chaque heure compensée en temps est majorée d'un supplément en argent de 25%.
- Chaque fin de mois, l'employeur remet un décompte indiquant les heures anticipées, les heures de travail, les heures supplémentaires A et B travaillés, ainsi que le nouveau solde du compteur des heures supplémentaires A et B pour l'année en cours.

Vacances

- 25 jours par année jusqu'à 20 ans
- 24 jours par année jusqu'à 35 ans
- 25 jours par année jusqu'à 55 ans
- 30 jours par année dès 56 ans

Suppléments de salaire

Pour les travailleurs payés au mois

Suppléments de salaire payés à la fin du mois

| Types d'heure | Durée ou horaire de travail | Rémunération en % du salaire horaire |
|-------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| Heures supplémentaires A* | 40h à 45h/sem | 100 % |
| Heures supplémentaires B* | + de 45h/sem | 125 % |
| Travail de nuit | 23h–06h | 150 % |
| Travail du samedi | 06h–13h 13h–23h | 100 % 125 % |
| Travail du dimanche et jours fériés | 00h–24h | 200 % |

* Ces heures sont accomplies sur l'horaire normal.

Compensation des heures supplémentaires à la fin de l'année ^{nouveau!}

Le solde des heures supplémentaires au 31 décembre (max. 120h) est à compenser selon un accord écrit entre l'employé et l'employeur. Elles peuvent soit être payées à 100%, soit prises en congés. En cas de désaccord:

- La moitié du solde d'heures supplémentaires est compensée selon le choix de l'employeur (payées à 100% ou compensées sur des dates de congés décidées par l'employeur).
- L'autre moitié du solde d'heures supplémentaires est compensée selon le choix de l'employé (payées à 100% ou compensées sur des dates de congés décidées par l'employé. Ou un mélange des deux).

Toutes les heures qui dépassent le plafond des heures supplémentaires de 120h au 31 décembre sont payées à hauteur de 125%.

Agissez maintenant en adhérant au plus grand syndicat de Suisse!

| | |
|-------------------|--|
| Nom | Profession, branche |
| Prénom | Nom de l'employeur, lieu |
| Rue, n° | Nationalité |
| NPA, lieu | Cotisation mensuelle (voir au verso) |
| Téléphone | Calendrier de paiement <input type="checkbox"/> mensuel <input type="checkbox"/> trimestriel <input type="checkbox"/> semestriel <input type="checkbox"/> annuel |
| E-Mail | Mode de paiement <input type="checkbox"/> LSV <input type="checkbox"/> DD |
| Date de naissance | Lieu, date |
| Langue maternelle | Signature |

Je reconnais les statuts d'Unia et m'engage à payer régulièrement mes cotisations, conformément au barème et aux décisions de l'assemblée des délégués (www.unia.ch/status). Vous pouvez rétracter l'adhésion dans les 14 prochains jours par écrit (CO Art. 40e). Vous pouvez toujours résilier votre affiliation pour le 31 décembre. Pour l'année en cours, votre démission doit parvenir à votre section Unia le 30 juin au plus tard (cachet de la poste), par lettre recommandée.