EIT.swiss

Nouvelle CCT 2026-2029

Agenda

1. Introduction
2. Directives CPN/CP
3. Salaire
4. Temps de travail
5. Rayon
6. Vacances & absences
7. Prochaines étapes

Introduction

1. - Convention collective attractive, avantages pour les travailleurs
2. - Moins de bureaucratie, simplification pour les employeurs
3. - DFO absolument nécessaire
4. - Contrôles d'entreprise pour sanctionner les manquements

Objectifs des employeurs

1. Flexibiliser les heures supplémentaires, viser le temps de travail annuel
2. Décompte annuel plutôt qu'hebdomadaire
3. Suppression des dispositions complémentaires
4. Négociations salariales annuelles
5. Contributions: sans augmentation ni réduction
6. Plus de flexibilité du temps de travail

2. Directives CPN/CP – Apprentis

Art. 3.4.2 – Travailleures partiellement soumis

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 (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 13esalaire et les décomptes (art. 18 CCT) s'appliquent le ~~1erjanvier 2020~~.

Les apprentis ne doivent pas verser de contribution aux frais d'exécution, de formation et de formation continue.

~~Les parties contractantes examineront l'introduction éventuelle de salaires minimums pendant la durée de validité de la présente CCT pour les apprentis~~

2. Directives CPN/CP – Contrôles

CCT DFO 2026-2029

Art. 10.2.1

Quiconque, à l'occasion d'un contrôle, ne présente pas les documents nécessaires et préalablement exigés par écrit par l'organe de contrôle mandaté, conformément à l'art. 10.1.1 CCT, ou refuse à l'organe de contrôle l'accès à l'entreprise, rendant ainsi impossible la réalisation d'un contrôle en bonne et due forme, se verra infliger une peine conventionnelle.

La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs ayant contrevenu à leurs obligations de commettre de nouvelles infractions à la CCT. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.

2. Directives de la CPN/CP

CCT DFO 2026-2029
Art. 11.2

Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution de 11.00 francs par mois et une contribution à la formation et la formation continue de 10.00 francs par mois, soit au total 21.00 francs par mois.

~~Au cas où l'analyse visée à l'art. 11.9 CCT montrerait la nécessité d'une adaptation, le montant des contributions sera corrigé~~

La contribution de l'employeur est plafonnée à 20'000 francs par an et par employeur.

2. Directives de la CPN/CP

CCT DFO 2026-2029

Art. 11.6

La contribution aux frais d'exécution et de formation et de formation continue est aussi due pour les mois entamés. Elle ne doit pas être versée pendant l'école de recrues.

3. Salaires

CCT DFO 2026 – 2029
Art. 16.3

Le salaire horaire de base correspondant au salaire mensuel résulte d'une division du salaire mensuel par 174 pour un temps de travail brut de 2080 heures par année. À cela s'ajoutent la part des vacances, des jours fériés ainsi que la part du 13e salaire (cf. annexe 6 CCT).

3. Salaires

CCT DFO 2026-2029
Art. 17

Les salaires minimums annuels et les salaires effectifs annuels (ajustements salariaux) sont régis comme suit : (…)

17.2 Jusqu'au 31.12.2020, les classes de salaire minimum s'appliquent conformément à l'Annexe 5a de la CCT.
À partir du 01.01.2021, les classes de salaire minimum s'appliquent conformément à l'Annexe 5b de la CCT.
Les salaires minimums à partir du 01.01.2026 sont indiqués dans l'Annexe 5c de la CCT.
(…)

3. Salaires

Art. 17.6

Pour l'adaptation des salaires effectifs valable dès le début de l'année suivante, les parties contractantes ont convenu d’appliquer le tableau suivant, chaque année en septembre – sur la base du renchérissement de septembre selon l’Indice national des prix à la consommation (IPC). Les adaptations salariales définitives sont toujours mentionnées à l'annexe 5c CCT

3. Salaires

Art. 17

Renchérissement	2026	2027	2028	2029
Jusqu'à 1.499%	Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général	Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général	Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général	Compensation du renchérissement sur la base des salaires effectifs, mais au moins 50 francs par mois à titre général
1.5-1.999%	60 francs par mois à titre général	60 francs par mois à titre général	60 francs par mois à titre général	60 francs par mois à titre général
	+ 0.5% à titre individuel	+ 0.5% à titre individuel	+ 0.5% à titre individuel	+ 0.5% à titre individuel
> 2%	à négocier			

Annexe 5c

CCT DFO 2026 – 2029
Art. 17

Les salaires minimums valables à partir du 1er Janvier 2026 figurebt à l'annexe 5c CCT.
(Les salaires horaires sont calculés conformément à l’art. 16.3 de la CCT.)

3. Salaires

Art. 17 2

Catégorie	2026	2027	2028	2029
Chef de chantier avec certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.Swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur				
Après l'achèvement avec succès de l'examen	5'600.00	5'700.00	5'700.00	5'800.00
Installateur-électricien CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI				
Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00
Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation	5'000.00	5'100.00	5'100.00	5'200.00
Electricien de montage avec CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI				
Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation	4'700.00	4'800.00	4'800.00	4'900.00

Catégorie	2026	2027	2028	2029
Informaticien du bâtiment CFC / télématicien CFC ou étranger au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI				
Après l'obtention du CFC ou moyennant une attestation d'équivalence de l'ESTI/du SEFRI	4'770.00	4'870.00	4'870.00	4'970.00
Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse après la formation	5'300.00	5'400.00	5'400.00	5'500.00
Travailleurs avec titre scolaire dans la branche suisse de l'électricité ou formation spécialisée dans la branche effectuée à l'étranger				
Après l'achèvement avec succès de l'examen	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Au 1er janvier suivant une année complète d'expérience de la branche en Suisse	4'600.00	4'700.0	4'700.00	4'800.00
Travailleurs sans titre professionnel de la branche de l'électricité				
Sans expérience	4'200.00	4'300.00	4'300.00	4'400.00
Avec 2 ans d'expérience professionnelle dans la branche	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00

4. Temps de travail

CCT DFO 2026 – 2029
Art. 20.1 & 20.2

20.1 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. Pour le calcul des compensations des pertes de salaire, on considère une durée moyenne de travail de 8 heures par jour. Pour les employés à temps partiel, cette durée est réduite proportionnellement.

20.2 La durée hebdomadaire normale du travail s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies (par ex. pour les ponts). ~~5 heures de travail peuvent être accomplies en plus par semaine sans donner lieu à un supplé-ment, au titre de la flexibilité d'aménagement du temps de travail~~

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). L'art. 21.2 CCT doit être pris en considération.

4. Temps de travail

CCT DFO 2026 – 2029
Art. 21.3

Au 31 décembre, au maximum 100 heures supplémentaires, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 20.1 CCT. Celles-ci doivent être compensées dans les 12 mois, selon entente entre l'employeur et le travailleur, soit par un congé sans supplément d'une même durée, soit par un paiement en espèces sans supplément. Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur ou le travailleur décident chacun sur 50% des heures supplémentaires à compenser (compensation ou paiement ou un mélange des deux). La compensation des heures supplémentaires doit être consignée selon un accord écrit. S'il reste au 31 décembre plus de 100 heures supplémentaires, les heures en surnombre devront être payées en janvier de l'année suivante avec un supplément de 25%.

Une compensation peut être accordée sous forme de jours de congé (sans supplément de temps) uniquement à la demande du travailleur. Elle doit faire l'objet d'un accord écrit.

21.4 Abrogé

Type d'heures	Suppléments	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'année, hors heures anticipées (art. 26 CCT)				
Heures supplémentaires du compteur annuel 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	
Plus de 50 heures par semaine au cours de l'année, sous réserve des art. 12 et 13 LTr et 25 OLT 1				
Travail supplémentaire Art. 22 CCT Possible uniquement du lundi au samedi entre 06h00 et 23h00 Art. 12 et 13 LTr, 25 OLT 1	**Oui** Toutes les heures pleines à la fin du mois suivant avec une majoration de 25 %	Une majoration de 25 % par heure de travail supplémentaire doit en outre être versée à la fin du mois suivant.	Cf. la condition (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 l'employeur et le salarié.
Heures supplémentaires à partir du compteur annuel, date de référence au 31 décembre				
Moins de 100 heures supplémentaires par an	**Non**	Le solde du compteur d'heures supplémentaires au 31 décembre doit être compensé dans les 12 mois suivants, selon entente entre l'employeur et le salarié, soit par un congé sans supplément, soit par un paiement en espèces sans supplément		A défaut 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 par écrit.
Heures supplémentaires à partir du compteur annuel, date de référence au 31 décembre				
Plus de 100 heures supplémentaires par an	**Oui** les heures en surplus sont à payer en janvier de l'année suivante avec une majoration de 25 %	Les heures en surplus sont à payer en janvier de l'année suivante avec une majoration de 25 %	Cf. la condition (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 l'employeur et le salarié.

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)

Zeit	Sonn- /Feiertage	Montag - Freitag	Samstag
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 le travail du samedi, de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il n'y a pas lieu de s'acquitter en sus 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 le temps de travail des ponts et d'autres jours de congé non rémunérés (art. 26 CCT).

5. Rayon

CCT DFO 2026 – 2029
Art. 33

Art. 33 Indemnités pour travaux à l'extérieur

33.1 Avec retour quotidien

Le travailleur a droit au moins au remboursement des frais additionnels engendrés pour se restaurer de 18 francs/jour, lorsque le lieu de travail se trouve en-dehors d'une zone géographique où le trajet du lieu de travail au domicile de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel ou siège de l'entreprise locataire de services) prend effectivement plus de 15 minutes.

5. Rayon

CCT DFO 2026 – 2029
Art. 27

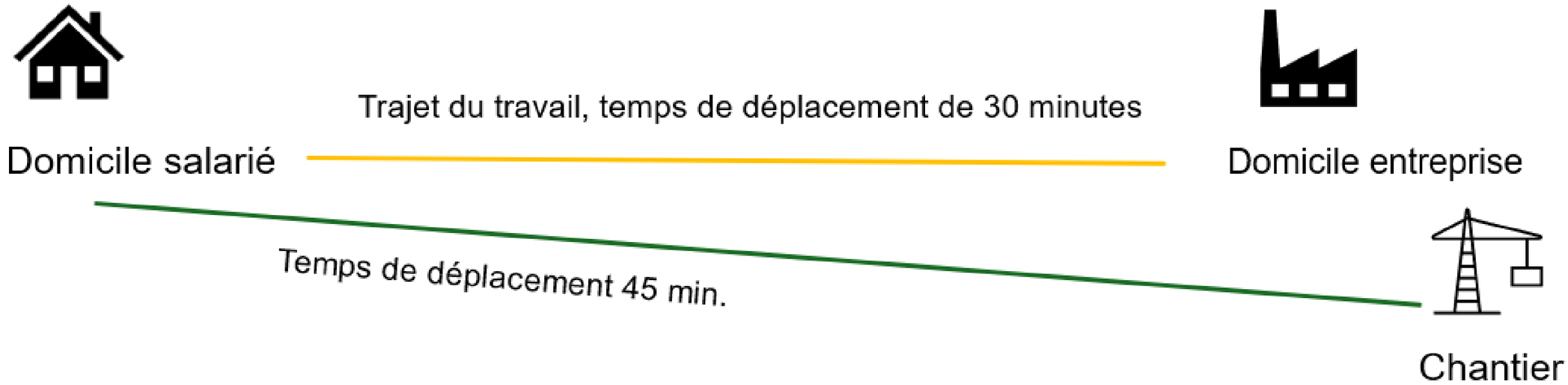
27.3 Si le travail commence ou se termine à l'extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise ou l'atelier.

27.4 En accord avec les travailleurs ou une délégation des travailleurs, les entreprises sont autorisées, au sens de l'art. 27.3 CCT, à édicter pour les trajets professionnels un règlement précisant l'aire géographique (rayon) dans laquelle le trajet pour se rendre au travail et en revenir n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail commence sur le chantier.

Le rayon ne doit pas dépasser 15 minutes effectives pour un trajet. Le rayon se calcule uniquement à partir du siège de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel). ~~Ce règlement d'entreprise doit être déposé au près de la CP compétente mais n'est pas sou-mis à son approbation~~.

5. Rayon

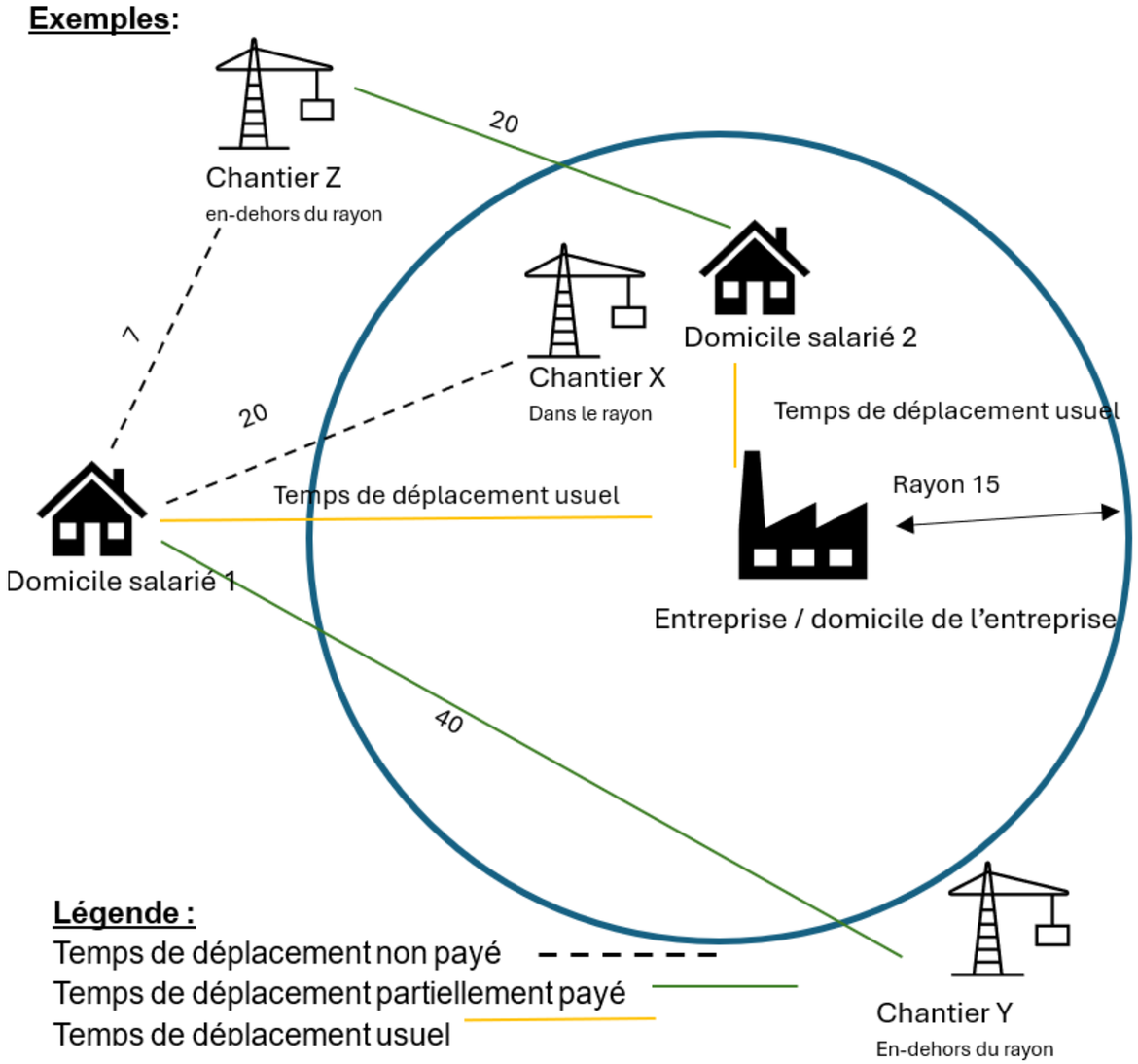
Exemple :



➔ Temps de déplacement (temps de travail) dans le présent exemple : 15 minutes (45 à 30 minutes).

5. Rayon

Exemples:



Explications :

- Temps de déplacement usuel (trajet pour se rendre au travail) pour le salarié 1 jusqu'au siège de l'entreprise (lieu d'emploi contractuel) : 30 minutes
- Temps de déplacement usuel (trajet pour se rendre au travail) pour le salarié 2 jusqu'au siège de l'entreprise (lieu d'emploi contractuel) : 15 minutes

➔ Domicile salarié 1 à chantier X	20 min. - 30 min. =	0 min. de temps de travail
➔ Domicile salarié 1 à chantier Y	40 min. - 30 min. =	10 min. de temps de travail
➔ Domicile salarié 1 à chantier Z	7 min. - 30 min. =	0 min. de temps de travail
➔ Domicile salarié 2 à chantier Z	20 min. - 15 min. =	5 min. de temps de travail

6. Vacances et Absences

CCT DFO 2026 – 2029
Art. 29

Art. 29 Vacances

29.1 La durée des vacances est la suivante:
jusqu'à 50 ans révolus, 27 jours ouvrables;
dès 50 ans, 30 jours ouvrables ;

29.2 Abrogé

6. Vacances et Absences

AVE GAV 2026 – 2029
Art. 32.1

Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non travaillés ou fériés, le travailleur a droit à l'indemnisation de 100% des absences suivantes:

Motif	Jours ouvrables
en cas de mariage, le jour même plus un jour avant ou après (en cas de mariage un samedi, dimanche ou un jour férié, le droit à 2 jours est maintenu) ;	2
~~En cas de naissance d'un enfant du travailleur~~ Congé paternité	~~1~~ 10 jours à 100 %) (en cas de temps partiel, proportionnellement)
En cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, des parents ou du partenaire enregistré	3
en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur	3 jours ouvrables ; 1 jour si le défunt ne vivait pas en ménage commun avec le travailleur
~~Journée d'information pour l'école de recrue et la libération du service~~ Journée d'information pour l'école de recrues et la libération du service	1
pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum	1
pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical	jusqu'à 3 jours ouvrables par cas de maladie (…)

Les prochaines étapes

Prochaines étapes

1. SECO / EO officiel
2. Séminaires & webinaires
3. Adaptations internes

Des questions?

Merci!

Informations pour la lecture
Tous droits réservés. Toute utilisation de texte et d’images sans accord d’EIT.swiss est interdite.

© EIT.swiss 2025

EIT.swiss
Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.eit.swiss