



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau

du 20 août 2018

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau, est étendu.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire s'appliquent directement à toutes les entreprises et parties d'entreprise (employeurs) dont l'activité se situe principalement, soit majoritairement, dans la réalisation ou l'entretien, pour des tiers, de câbles et d'installations d'infrastructure de réseau aériens ou souterrains dans les domaines de l'énergie électrique, de la télécommunication ou de systèmes de transport et ligne de contact, effectué avant ou au point de remise du réseau de distribution au réseau des usagers (installations électriques respectivement dans le bâtiment) qui est réglé par l'Ordonnance sur les installations à basse tension (OIBT).

Les domaines de l'infrastructure de réseau comprennent:

- réseaux électriques à faible et à fort courant de tous les niveaux de réseau qui sont soumis à la Loi sur les installations électriques (LIE);
- réseaux de communication et de transmission de données à travers les technologies fibre optique, cuivre, coaxiale et radio respectivement sans fil;

¹ RS 221.215.311

- systèmes de caténaire, de signalisation, d'éclairage extérieur et de sécurité dans le domaine du transport et du trafic, respectivement dans l'espace public.

³ Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire s'appliquent aux employé-e-s des entreprises et parties d'entreprise selon l'al. 2.

Sont exclus:

- a) les membres de la direction;
- b) les cadres;
- c) le personnel administratif;
- d) les employé-e-s dans le domaine Planification et développement de projets.

Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoire s'appliquent aux personnes en formation, à l'exception des art. 2.9. (Contribution aux frais d'exécution) et 7.10. (Formation et perfectionnement).

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 2.9. CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} octobre 2018 et a effet jusqu'au 31 décembre 2019.

20 août 2018

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

Convention collective de travail pour la branche Infrastructure de réseau

conclue le 29 juin 2016

entre

l'Association suisse des infrastructures de réseau pour la communication, l'énergie, les transports et les TIC (SNiv) et l'Association des entreprises d'installation de lignes aériennes et de câbles (AELC),
d'une part

et

le syndicat syndicom – syndicat des médias et de la communication,
d'autre part

Clauses étendues

Art. 2 Dispositions générales

2.9. Contribution aux frais d'exécution

Les employeurs perçoivent des employé-e-s une contribution aux frais d'exécution mensuelle de 20 francs (10 francs pour un taux d'occupation jusqu'à 50 %) par employé-e, destinée à la commission paritaire (par déduction sur le salaire).

Les employeurs versent une contribution mensuelle de 5 francs par employé-e en faveur de la commission paritaire. La contribution de l'employeur est plafonnée à 4800 francs au maximum par année et employeur.

2.9.2. Fonds paritaire

Les contributions sont affectées aux dépenses suivantes:

- exécution et mise en œuvre de la CCT
- réalisation de contrôles concernant le respect de la CCT
- prélèvement des contributions (encaissement)
- conseils juridiques concernant la DFOG aux membres et non-membres
- Contributions pour la rétribution de frais de cours de la formation et de la formation continue des employé-e-s

2.10. Dispositions d'exécution

- a) Constitution d'une commission paritaire: il existe une commission paritaire (CP) pour l'application et la mise en œuvre de la CCT.
- b) Attributions et compétences de la CP: la commission paritaire est chargée des tâches suivantes et dispose des compétences suivantes:

- effectuer des contrôles de bureaux de paie, respectivement de chantiers, et examiner les rapports de travail au sein des entreprises. Elle peut confier ces contrôles et ces examens à des tiers;
 - verser, sur demande, des contributions pour le paiement de frais de cours pour la formation et le perfectionnement des employé-e-s à travers le fonds paritaire;
 - arbitrer des désaccords entre employeurs et employé-e-s relatifs à la classification salariale;
Les désaccords et les litiges doivent être traités immédiatement par la CP.
- h) Sanctions: si la commission paritaire constate que des dispositions de la CCT ont été enfreintes par un employeur, celui-ci doit être enjoint à satisfaire immédiatement à ses obligations. La CP est habilitée à:
- prononcer un avertissement;
 - prononcer une peine conventionnelle jusqu'à 30 000 francs au maximum; en cas de dissimulation ou de soustraction de prestations appréciables en argent, le montant de la peine conventionnelle peut atteindre le montant de la prestation due;
 - imputer les frais de contrôle et de procédure à l'employeur qui a contrevenu à ses obligations;
- i) Calcul de la peine conventionnelle: la peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur ayant contrevenu à ses obligations à commettre de nouvelles infractions à la CCT.
- Le montant de la peine conventionnelle est calculé en tenant compte de toutes les circonstances cumulatives selon les critères suivants:
- valeur des prestations soustraites par l'employeur à ses employé-e-s;
 - type de transgression commise aux dispositions de la CCT non appréciables en argent;
 - occurrence d'une violation unique ou répétée (y compris les récidives) des dispositions de la CCT et gravité de l'infraction;
 - taille de l'entreprise (employeur);
 - le fait que l'employeur se soit acquitté entre-temps pleinement ou partiellement de ses obligations.
- j) Si l'employeur n'effectue pas le contrôle du temps de travail (enregistrement de la durée du travail) de manière à permettre un contrôle efficace, la commission paritaire lui inflige obligatoirement une peine conventionnelle jusqu'à 30 000 francs, selon la taille de l'entreprise. Dans des cas lourds, des peines jusqu'à 100 000 francs peuvent être prononcées.
- l) Paiement de la peine conventionnelle: toute peine conventionnelle définitive, ainsi que les frais de contrôle et de procédure doivent être payés dans les 30 jours à la CP. La CP affecte la somme à l'exécution et à la mise en œuvre de la CCT. Les éventuels excédents doivent être versés dans le fonds paritaire.

Art. 3 Embauche

L'employeur conclut par écrit un contrat individuel de travail (CIT) sur la base de la présente CCT avec chaque collaborateur/collaboratrice. Le CIT règle au moins

- le début des rapports de travail;
- la durée des rapports de travail à durée déterminée;
- le taux d'occupation;
- la fonction;
- le salaire de base;
- le lieu de travail.

3.1. Période d'essai

La période d'essai est de trois mois. En cas de rapports de travail à durée déterminée de six mois au maximum, la période d'essai tombe.

3.2. Forme de la résiliation

Les parties doivent résilier par écrit les rapports de travail.

3.2.1. Délais de résiliation

Les délais de résiliation suivants s'appliquent:

- pendant la période d'essai: 7 jours pour une date quelconque;
- durant la première année d'engagement: un mois pour la fin d'un mois;
- de la 2^e à la 9^e année d'engagement: deux mois pour la fin d'un mois;
- dès la 10^e année d'engagement: trois mois pour la fin d'un mois.

Art. 4 Temps de travail

4.1. Temps de travail normal

La durée réglementaire de travail repose sur une annualisation du temps de travail. Une durée moyenne de travail de 42 heures par semaine constitue la base du temps de travail annuel. Le temps de travail variable et l'annualisation du temps de travail valent comme modèles normatifs. Ces deux modèles se fondent sur une durée moyenne de travail de 42 heures par semaine.

4.2. Interruption du travail journalier

Pour le repas de midi, le travail est interrompu pendant au moins 30 minutes. L'interruption ne compte pas comme temps de travail. Dès 9 heures de travail par jour, l'interruption dure au moins une heure.

4.3. Saisie du temps de travail

Le temps de travail est saisi à l'aide de rapports de travail.

4.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures allant de la 42^e à la 45^e heure hebdomadaire. Ces heures peuvent varier en cours d'année

avec un solde de maximum +100 (heures supplémentaires), respectivement -80 heures.

4.5. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est constitué des heures qui dépassent les 45 heures hebdomadaires et qui ont été ordonnées par le/la supérieur-e hiérarchique ou qui sont immédiatement autorisées après la prestation. Le temps supplémentaire est compensé en accord avec les employé-e-s dans un délai approprié par du temps libre de durée équivalente. Si ce n'est pas possible, le temps supplémentaire est payé avec un supplément de salaire de 25 %. Le temps supplémentaire maximal par année civile s'élève à 170 heures et ne peut pas dépasser ce solde.

4.6. Allocations pour travail de nuit régulier (tournées régulières)

Pour le travail de nuit régulier, c.-à-d. entre 22 h 00 et 06 h 00, un supplément forfaitaire de 10 francs/heure et une bonification en temps de 10 % (conformément à la loi) sont dus.

4.7. Allocations pour travail de nuit occasionnel (événements isolés)

Le travail de nuit occasionnel entre 22 h 00 et 06 h 00 est rétribué avec un supplément de 50 %.

4.8. Allocations pour travail irrégulier le dimanche ou les jours fériés

Le travail du dimanche et durant les jours fériés est rétribué avec un supplément de 100 %.

4.9. Allocations pour service de piquet (disponibilité)

Si les besoins de l'entreprise l'exigent, les employé-e-s peuvent être affectés au service de piquet par leurs supérieurs hiérarchiques. Durant le service de piquet, l'employé-e se tient prêt à commencer immédiatement le travail si nécessaire.

Le service de piquet est constitué du temps de disponibilité et éventuellement de la durée d'intervention.

La durée d'intervention compte comme temps de travail, éventuellement avec un supplément de nuit ou du dimanche.

Indemnité forfaitaire de piquet par semaine: 100 francs (7 jours consécutifs).

En plus du forfait de piquet, un forfait d'intervention de 50 francs par unité effective est versé.

4.10. Allocations pour travail de tunnel (tournus régulier)

Pour le travail régulier effectué dans des tunnels (de plus de 200 m de long), un forfait de 15 francs par jour est dû.

Art. 5 Salaire

5.1. Salaire annuel et versement

Le salaire annuel est fixé dans le contrat individuel de travail.

5.2. Salaire minimum

Le salaire minimum mensuel s'élève à 3750 francs (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre sans titre professionnel (jusqu'à 3 ans d'expérience dans la branche et jusqu'à 25 ans révolus au maximum), respectivement à 4000 francs (versé 13 fois) pour la main-d'œuvre qualifiée (au moins CFC ou formation équivalente) ou dès 3 ans d'expérience dans la branche, respectivement dès 25 ans. L'annexe 2 fixe les autres salaires minimaux.

Les salarié-e-s ont droit à une indemnité de fin d'année (13^e salaire) en plus du salaire mensuel moyen. Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, le 13^e salaire est versé au pro rata de la période travaillée. L'indemnité de fin d'année est versée en décembre, resp. en cas de résiliation des rapports de travail.

5.4. Réglementation des frais

L'entreprise décide si elle veut verser une indemnité forfaitaire ou des indemnités calculées sur la base d'un événement isolé. Les employé-e-s sont informés de sa décision.

L'indemnité forfaitaire mensuelle pour les repas de midi pris à l'extérieur se monte à 300 francs. L'indemnité forfaitaire est suspendue lors d'absence de longue durée (dès un mois d'absence) pour cause de maladie ou d'accident.

Les indemnités versées pour un événement isolé s'élèvent pour le petit-déjeuner à 8 francs, pour le repas de midi à 18 francs et pour le repas du soir à 22 francs. Les frais effectifs des employé-e-s pour des voyages et nuitées sont remboursés séparément contre présentation d'une quittance/facture. Pour la nuitée, un forfait de 40 francs au moins est pris en compte.

Art. 6 Prestations sociales

6.1. Maintien du salaire

En cas d'incapacité de travail due à une maladie (y compris grossesse) ou à un accident, les employeurs continuent de verser 80 % du salaire pendant 720 jours.

6.2. Assurance indemnités journalières

Pour ses prestations, l'employeur conclut des assurances collectives perte de gain pour maladie et accident. Pendant le délai d'attente, l'employeur doit verser 80 % du salaire. Les employé-e-s participent pour moitié aux primes.

L'employé a droit au maintien du salaire pendant toute la durée des rapports de travail. Les conditions d'assurance doivent inclure la possibilité pour les employé-e-s de passer sans interruption et sans nouvelles réserves dans l'assurance individuelle.

Pendant la période de versement des prestations d'indemnités journalières, une résiliation des rapports de travail est exclue pendant 12 mois dès la 5^e année de service, sous réserve de l'art. 337 CO.

6.3. Notification écrite/certificat médical

Toute absence doit être annoncée immédiatement aux supérieurs hiérarchiques. En cas d'absence d'une durée attendue de plus de trois jours suite à une maladie ou un accident, un certificat médical doit être remis spontanément au supérieur hiérarchique à l'intention des responsables du personnel.

6.5. Service militaire, protection civile ou service civil de remplacement

6.5.1. Formation de base (ER)

Pendant le service de base obligatoire (école de recrue), les prestations suivantes sont versées:

- en principe 50 % au moins du salaire
- pour les employé-e-s qui ont une obligation d'assistance ou qui sont mariés, au moins 80 % du salaire.

6.5.2. Service civil et protection civile

Le service civil de remplacement, la protection civile, ainsi que le service militaire accompli par des femmes de l'armée ou du service de la Croix-Rouge sont assimilés au service militaire. En ce qui concerne le maintien du salaire, les mêmes droits et la même durée que pour le service militaire s'appliquent (art. 6.5.1. et 6.5.3.).

Les services militaires volontaires (cours de montagne, cours de ski, compétitions, etc.), pour autant qu'ils ne soient exceptionnellement pas décomptés comme des vacances, ne donnent pas droit au versement du salaire, mais uniquement à d'éventuelles prestations du régime des allocations pour perte de gain.

6.5.3. Service obligatoire restant

Pour tous les autres services obligatoires, le salaire continue d'être versé à 100 % pendant 30 jours par année civile.

Pour les services plus longs, les mêmes dispositions s'appliquent que pour l'école de recrue.

6.5.4. Prestations APG

Les indemnités selon le régime pour perte de gain (APG) reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service militaire, civil ou durant la protection civile.

Art. 7 Vacances et jours fériés

7.1. Droit aux vacances

Par année civile complète, les collaborateurs-trices ont droit aux vacances payées suivantes, dont deux semaines au moins peuvent être prises d'affilée:

- jusqu'à 49 ans révolus: 25 jours de travail
- à partir de l'année civile dans laquelle 50 ans sont révolus: 30 jours de travail

7.2. Année d'entrée et de sortie

En cas de début ou de fin des rapports de travail pendant l'année civile, le droit aux vacances est réduit en proportion de la durée d'engagement. Les soldes de vacances sont arrondis à la demi-journée. Si un jour férié rémunéré coïncide avec les vacances, aucun jour de vacances n'est décompté pour ce jour-là.

7.3. Maladie et accident

Les jours de maladie ou d'accident qui surviennent pendant les vacances ne sont pas décomptés comme des jours de vacances si une attestation médicale est présentée.

7.4. Compensation des jours fériés

Si des jours fériés rémunérés tombent pendant les vacances, ces jours peuvent être pris ultérieurement comme vacances.

7.5. Réduction des vacances

En cas d'empêchement de travail d'une durée supérieure à deux mois pour cause de service militaire obligatoire, de service civil de remplacement, de service à la Croix-Rouge, de service militaire féminin, de maladie ou d'accident sans faute imputable à l'employé-e, le droit aux vacances est réduit d'un douzième pour chaque mois supplémentaire entamé.

En cas d'empêchement de travail de plus d'un mois pour d'autres motifs (par ex. congé non payé), le droit aux vacances est réduit conformément à l'art. 329b CO.

7.6. Jours fériés rémunérés

Les jours fériés officiels comptent comme jours de congé payés. Huit jours fériés payés au minimum sont accordés par année civile.

7.7. Absences payées

Pour les absences mentionnées ci-après, un congé payé est accordé sans réduction des vacances:

- Mariage de l'employé-e 3 jours
- Décès du conjoint/conjointe, des enfants ou des parents 3 jours
- Décès d'autres membres de la famille 1 jour
- Naissance d'un enfant 2 jours
- Soins à des proches malades Jusqu'à 3 jours
- Déménagement avec ménage en propre 1 jour
- Recrutement militaire ou libération du service militaire 1 jour

7.8. Congés non payés

Sur présentation d'une demande dûment motivée, l'entreprise peut accorder un congé non payé. La direction statue sur la demande. Toute durée de congé non payé supérieure à un mois ne donne aucun droit à des vacances.

Si la durée du congé non payé est supérieure à un mois, les assurances existantes ne sont pas maintenues. Les collaborateurs-trices peuvent continuer à cotiser volontairement aux assurances existantes à leurs propres frais.

Art. 8 Activités accessoires

Les collaborateurs-trices exerçant d'autres activités lucratives doivent en informer l'entreprise. L'exercice de telles activités accessoires n'est pas autorisé lorsqu'il constitue une violation du devoir de fidélité. La durée maximale de travail prescrite par la loi – toutes activités cumulées – ne peut pas être dépassée.

Art. 9 Acceptation de cadeaux

Les collaborateurs-trices ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux ou rabais d'une valeur importante de la part de fournisseurs ou d'autres personnes en relation d'affaires avec l'entreprise.

Art. 10 Protection des données/maintien du secret

Les collaborateurs-trices sont tenus d'observer la plus grande discrétion sur les faits et relations d'affaires confidentiels ainsi que sur les relations personnelles et économiques des clients et des collaborateurs-trices. Le maintien du secret subsiste également après la fin des rapports de travail. Les collaborateurs-trices doivent en outre être particulièrement attentifs à la protection et à la sécurité des données dans le cadre de leur travail, en particulier lors de l'utilisation d'outils informatiques.

Les employeurs garantissent la protection des données personnelles. Les collaborateurs-trices ont en particulier le droit de consulter leur dossier personnel, ainsi que d'autres données les concernant stockées électroniquement ou de toute autre manière.

Art. 11 Plan social

En cas de licenciements économiques, de fermetures et de délocalisations d'entreprise avec au moins 20 employé-e-s concernés, l'entreprise est tenue d'élaborer à temps un plan social écrit pour atténuer les rigueurs sociales et économiques des employé-e-s licenciés.

Les négociations concernant le plan social sont menées avec les employé-e-s concernés. La commission paritaire de la CCT peut y être associée de manière consultative, aussi bien à la demande de l'entreprise que des employé-e-s.

Personnes en formation

Art. 2 Dispositions relatives au contrat de travail

2.2. Période d'essai

La durée de la période d'essai est de trois mois. Exceptionnellement, elle peut être prolongée jusqu'à six mois avant son expiration, ceci d'entente entre les parties et avec l'accord de l'autorité cantonale.

Art. 3 Durée du travail

A l'exception des dispositions particulières ci-dessous, les dispositions de la CCT de branche Infrastructure de réseau sont en principe applicables.

3.1. Durée normale du travail

La durée normale du travail s'applique selon la CCT de branche Infrastructure de réseau. Les heures de cours comptent comme temps de travail. Une journée entière de cours correspond à une journée entière de travail; une demi-journée de cours équivaut à une demi-journée de travail. La durée du travail ne doit pas dépasser neuf heures par jour (compte tenu des éventuelles heures supplémentaires et des heures de cours).

3.3. Temps supplémentaire/travail de nuit et du dimanche

Le travail supplémentaire doit avoir été approuvé au préalable par le/la responsable de formation. En règle générale, il doit être compensé par un supplément de salaire de 25 % au moins. D'entente avec la personne en formation et à condition que le/la responsable de formation ait donné son accord, le travail supplémentaire peut être compensé dans les quinze jours par un congé de durée équivalente. Le travail de nuit et du dimanche n'est possible qu'exceptionnellement et dans le respect des dispositions légales et de la CCT.

Art. 4 Temps de travail variable

Les dispositions relatives au temps de travail variable s'appliquent également aux personnes en formation, mais dans une mesure limitée. Le solde de temps mobile est limité à +30 heures et -10 heures au maximum. Le/la responsable de formation peut, si nécessaire et dans le cadre des dispositions légales, définir avec la personne en formation des mesures relatives à la durée du travail. Ces mesures doivent soutenir de manière optimale l'acquisition de compétences par la personne en formation tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.

En accord avec le/la responsable de formation, le solde de temps mobile peut être converti en demi-journées ou en jours de congé. Le solde de temps mobile doit être entièrement compensé à la fin de l'apprentissage.

Art. 5 Formation

5.1. Ecole professionnelle, maturité professionnelle et cours interentreprises

La fréquentation de l'école professionnelle est obligatoire. Les personnes en formation sont tenues de travailler pour l'entreprise si les cours n'ont pas lieu pendant une demi-journée ou plus, ainsi que pendant les vacances scolaires.

L'entreprise permet aux personnes en formation d'obtenir la maturité professionnelle pour autant que les objectifs d'apprentissage de l'entreprise ne soient pas compromis. Les présentes dispositions concernant l'école professionnelle s'appliquent par analogie à l'école de maturité professionnelle.

Les cours facultatifs de l'école professionnelle ne peuvent être suivis qu'avec l'accord du/de la responsable de formation. Les cours d'appoint sont des cours complémentaires d'une durée limitée, qui peuvent être ordonnés par l'école professionnelle, en accord avec l'entreprise formatrice. Les cours facultatifs et les cours d'appoint sont en principe considérés comme temps de travail. Les cours facultatifs et les cours d'appoint pendant les heures de travail ne doivent pas dépasser une demi-journée par semaine en moyenne.

Les éventuels cours interentreprises sont obligatoires.

5.2. Entretiens d'évaluation

Les personnes en formation ont droit à des entretiens d'évaluation réguliers; ceux-ci ont lieu au moins une fois par semestre.

Art. 7 Vacances, jours fériés, congés et absences

7.1. Vacances

Les apprenants ont droit à six semaines de vacances par année civile. Si l'apprentissage débute ou se termine en cours d'année civile, le droit aux vacances est réduit en proportion (au pro rata temporis).

Les vacances doivent en principe être prises en dehors des jours de cours de l'école professionnelle. Elles doivent être épuisées à la fin de l'année civile, et au moins deux semaines doivent être prises d'affilée.

7.2. Jours fériés

Ce sont les jours fériés valables dans l'établissement scolaire mentionné dans le contrat d'apprentissage qui s'appliquent; leur nombre doit être au moins équivalent au nombre de jours définis dans la CCT de branche Infrastructure de réseau.

7.3. Absences payées

En complément à la CCT, les personnes en formation ont le droit de participer à la journée d'information concernant le recrutement militaire en étant rémunérées (max. 1 jour).

D'entente avec le/la responsable de formation, l'absence rémunérée liée au recrutement militaire peut être prolongée jusqu'à trois jours. Les allocations pour perte de gain reviennent à l'entreprise jusqu'à concurrence du salaire versé.

Annexe 2

Salaires minimaux et catégories salariales

En vertu de l'art. 5.2. de la CCT de branche Infrastructure de réseau, les salaires de base (versés 13 fois) s'entendent par catégorie de salaire, en francs et par mois.

A 2.1 Employé-e-s sans titre professionnel de la branche

	Vaut pour tous les domaines spécialisés
Employé-e-s sans titre professionnel de la branche (jusqu'à 3 ans d'expérience dans la branche ou âgé-e-s de 25 ans au maximum)	Fr. 3750.–
Employé-e-s sans titre professionnel de la branche (plus de 3 ans d'expérience dans la branche ou âgé-e-s de plus de 25 ans)	Fr. 4000.–

A 2.2 Employé-e-s spécialisé-e-s avec formation professionnelle de base

	Domaine spécialisé Energie	Domaine spécialisé Télécom	Domaine spécialisé Lignes
Electricien de réseau avec CFC après obtention du diplôme ou formation spécialisée équivalente	Fr. 4000.–	Fr. 4250.–	Fr. 4500.–
Electricien de réseau avec CFC après 3 ans d'expérience professionnelle ou formation spécialisée et expérience professionnelle équivalentes	Fr. 4350.–	Fr. 4600.–	Fr. 4800.–

A 2.3 Employé-e-s spécialisé-e-s avec formation professionnelle supérieure

(avec 2 ans d'expérience professionnelle après obtention du diplôme supérieur)	Domaine spécialisé Energie	Domaine spécialisé Télécom	Domaine spécialisé Lignes
Electricien de réseau CFC avec examen professionnel (brevet fédéral) – spécialiste de réseau chargé de tâches de conduite opérationnelle ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	Fr. 5500.–	Fr. 5750.–	Fr. 6000.–
Electricien de réseau CFC avec examen professionnel supérieur (diplôme fédéral) – Maître électricien de réseau chargé de tâches de conduite opérationnelle ou formation spécialisée équivalente, resp. expérience prof. équivalente	Fr. 6000.–	Fr. 6350.–	Fr. 6700.–

