Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse



Tiré à part

tenant compte des arrêtés du Conseil fédéral concernant l'extension

Etat au 1er avril 2026

2026–2031
(CN 2026–2031 étendue)

Les parties contractantes de la CN

SBV SSE SSIC
Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs

Société Suisse des Entrepreneurs
Weinbergstrasse 49
case postale
8042 Zurich
Téléphone +41 58 360 76 00
www.entrepreneur.ch

UNIA
Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Sindacato.

Syndicat Unia

Weltpoststrasse 20
case postale
3000 Berne 16
Téléphone +41 31 350 21 11
www.unia.ch

syna
Le syndicat

Syna – le syndicat

Römerstrasse 7
case postale
4601 Olten
Téléphone +41 44 279 71 71
www.syna.ch

Editeur

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction
Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile

SVK
CPSA

Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction CPSA
Sumatrastrasse 15
case postale 16
8042 Zurich
Téléphone +41 44 542 01 40
info@svk-bau.ch
www.svk-bau.ch

Le tiré à part est édité en allemand, français et italien.

Photo de couverture
Chantier : immeuble collectif à Bazenheid, novembre 2025

Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse CN 2026

du 12 décembre 2025

Tiré à part

tenant compte des arrêtés du Conseil fédéral concernant l'extension (CN 2026 étendue)

Etat au 1er avril 2026

Texte

La Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est imprimée notamment en allemand, français et italien. En cas de contestation, le texte allemand fait foi, à l'exception de l'annexe 13.

NB : Le terme «entreprise» désigne également l'«employeur» au sens de la loi. Le terme «travailleur» s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs.

Abréviations

ACF	Arrêté du Conseil fédéral
APG	Allocations pour perte de gain
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CC	Convention complémentaire
CCT	Convention collective de travail
CCT RA	Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction
CF-SSE	Centre de formation de la SSE
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CO	Code des obligations
CPSA	Commission paritaire suisse d'application
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LDét	Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi fédérale sur les travailleurs détachés)
LF	Loi fédérale
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)
Odét	Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SSE	Société Suisse des Entrepreneurs
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
Syna	Syna – le syndicat
Unia	Syndicat Unia

Sommaire

Explications concernant le tiré à part de la CN 2026–2031 étendue

I. But et objectif de ce tiré à part VI

II. L'extension

1. Effet de l'extension VII
2. Les ACF en vigueur au 1er avril 2026 pour la CN 2026–2031 étendue VII
3. Champ d'application étendu de la CN VIII
   a) Champ d'application du point de vue territorial IX
   b) Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise IX
   c) Champ d'application du point de vue personnel XI
   d) Egalité de traitement pour les travailleurs détachés XII

III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 2025 XIII

Préambule

Première partie : Dispositions générales (dispositions obligatoires)

1. Champ d'application

Art. 1	Du point de vue territorial	1
Art. 2	Du point de vue du genre d'entreprise	1
Art. 3	Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise pour les entreprises mixtes	2
Art. 4	Mise à jour du champ d'application	4
Art. 5	Du point de vue personnel	4
Art. 6	Dérogations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux	4
Art. 7	Extension du champ d'application	5

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Art. 8	Perfectionnement professionnel	5
Art. 9	Paix du travail	6
Art. 10	Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels	6
Art. 11	Conventions complémentaires	8

3. Rapport avec d'autres CCT

Art. 12 CCT locales 8
Art. 13 Contrats d'adhésion 9

4. Application de la CN

Art. 14 Application de la CN 10
Art. 15 Commission paritaire suisse d'application CPSA 10
Art. 16 Compétences et attributions de la CPSA 10
Art. 17 Procédure en cas de divergences d'opinions au sein de la CPSA 11
Art. 18 Compétence des juridictions nationales 11
Art. 19 Sanctions en cas de violations contractuelles 11

Deuxième Partie : Dispositions relatives au contrat de travail (dispositions normatives)

1. Début et fin des rapports de travail

Art. 20 Temps d'essai 12
Art. 21 Résiliation du contrat individuel de travail définitif 12
Art. 22 abrogé
Art. 23 Protection contre le licenciement 13
Art. 24 abrogé

2. Temps de travail et durée du travail

Art. 25 Définition du temps de travail 14
Art. 26 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles) 14
Art. 27 Calendrier de travail 15
Art. 27bis Planification constante du temps de travail 17
Art. 27ter Travail en équipes 17
Art. 28 Heures supplémentaires, heures négatives, et travail supplémentaire 18
Art. 28bis Compte de vacances supplémentaires 20
Art. 29 Jours chômés 21
Art. 30 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries 21

3. Vacances

Art. 31 Droit aux vacances 22
Art. 32 Continuité et date des vacances 22
Art. 33 abrogé

4. Jours fériés, absences, service militaire, service dans la protection civile et service civil

Art. 34 Jours fériés 23
Art. 35 Absences de courte durée 24
Art. 36 Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil 25

5. Rémunération

Art. 37 Salaires minimaux 26
Art. 38 Classes de salaire 27
Art. 39 Classification dans les classes de salaire 28
Art. 40 Qualification et adaptation des salaires 28
Art. 41 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux 29
Art. 42 Salaire à la tâche 29
Art. 43 Rémunération 30
Art. 44 Paiement du salaire 30

6. Treizième mois de salaire

Art. 45 Droit au 13e mois de salaire 30
Art. 46 Modalités de versement 30

7. Adaptation des salaires

Art. 47 Principe 31

8. Suppléments de salaire et remboursement des frais

Art. 48 Généralités 31
Art. 49 Temps de déplacement 32
Art. 50 Travail de nuit temporaire 32
Art. 51 Travail du dimanche 32
Art. 52 Travail dans l'eau ou dans la vase 33
Art. 53 Travaux souterrains 33
Art. 54 Allocations pour travail régulier de nuit en équipes 34
Art. 55 Remboursement des frais 34

9. Maladie

Art. 56 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie 35
Art. 57 abrogé

10. Droits et obligations généraux, sanctions

Art. 58 Interdiction du « travail au noir » 38
Art. 59 Non-respect du contrat par le travailleur 39

11. Dispositions spéciales

Art. 60 Loi sur la participation 40
Art. 61 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers 40

Troisième Partie : Dispositions d'application et dispositions finales

1. Application des dispositions normatives

Art. 62 Application de la convention collective de travail 42
Art. 63 Procédure 43
Art. 64 Tribunal arbitral local : désignation et tâches 45
Art. 65 Procédure de conciliation et d'arbitrage entre les parties contractantes locales 45
Art. 66 Système d'information Alliance construction 46
Art. 67 Sanctions 46

2. Dispositions finales

Art. 68 Dispositions du code suisse des obligations 48
Art. 69 Domicile légal et for juridique 48
Art. 70 Durée de la CN 48
Art. 71 Dispositions transitoires 48

Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrante de la CN. Les parties de textes étendues des annexes sont mises en évidence en caractères gras.

Annexe 1	Champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'art. 2 CN	56
Annexe 2	Conditions de formation et de travail des apprentis	60
Annexe 3	Contrats d'adhésion	64
Annexe 4	Salaires minimaux 2026	66
Annexe 5	Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire	72
Annexe 6	Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 31, al. 2 CN) et au 13e mois de salaire (art. 46 CN)	80
Annexe 7	Directive sur le travail en équipes dans le secteur principal de la construction en Suisse	84
Annexe 8	Abrogé	
Annexe 9	Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers « Convention relative aux logements »	90
Annexe 10	Convention complémentaire pour les travaux souterrains « Convention pour les travaux souterrains »	98
Annexe 11	Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil	110
Annexe 12	Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton	116
Annexe 13	Convention complémentaire « Genève »	122

Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction 125

Explications concernant le tiré à part de la CN 2026–2031 étendue

I. But et objectif de ce tiré à part

La Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA) s'est donnée pour but avec cette édition de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse de présenter de manière différenciée la démarcation complexe entre les dispositions qui ne concernent que les parties contractantes et leurs membres et celles qui sont déclarées de force obligatoire. Ce tiré à part (CN 2026–2031 étendue) tient compte de toutes les modifications qui ont eu lieu jusqu'ici et reflète la CN avec les articles étendus au 1er avril 2026. **Les dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN 2026–2031 étendue) imprimées ci-après en caractères gras sont étendues par le Conseil fédéral.** Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues[1].

Ne sont pas étendues les dispositions qui
- ne sont valables que pour les parties contractantes entre elles[2],
- répètent des dispositions impératives de la loi[3],
- dérogent à des dispositions impératives de la loi au détriment des travailleurs[4].

Ce tiré à part de la CN 2026–2031 étendue mis au point par la CPSA s'adresse en première ligne à tous les personnes et organes (parties contractantes, organes paritaires d'application, autorités, tribunaux, avocats, etc.) qui sont chargés de l'application, du respect et de la mise en œuvre de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse. Le tiré à part de la CPSA de la CN 2026–2031 étendue doit faciliter l'activité d'application du praticien.

---

[1] Ce tiré à part a été rédigé par la Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction CPSA en prenant bien soin à ce que le texte étendu soit reproduit correctement. Il est précisé que ce tiré à part ne constitue pas une publication autorisée par une autorité fédérale.

[2] Cf. Giacomo Roncoroni, commentaire de la LECCT, N 55 s. ad art. 1 LECCT in: Andermatt et al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Bâle 2025.

[3] Roncoroni, op. cit., N 65 s. ad art. 1 LECCT.

[4] Art. 358 CO ; Roncoroni, op. cit., N 81 ss. ad art. 2 LECCT.

II. L'extension

1. Effet de l'extension

Si les conditions légales[5] sont remplies et à la requête de toutes les parties contractantes, l'autorité compétente peut décider d'étendre le champ d'application d'une CCT conclue par des associations signataires aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et ne sont pas liés par cette convention. La déclaration d'extension a pour but d'établir des conditions de travail minimales pour les entreprises actives sur le même marché et d'éviter par là qu'une entreprise puisse acquérir un avantage concurrentiel qui soit déloyal par le biais de mauvaises conditions de travail. Font partie de la même branche économique selon la jurisprudence du Tribunal fédéral les entreprises qui sont dans un rapport de concurrence directe en ce sens qu'elles offrent des biens ou des services de même nature[6].

L'extension a pour effet que les dispositions de convention collective conclues par les partenaires sociaux du secteur principal de la construction obligent tous les employeurs de la même branche de l'économie et également les « dissidents » qui ne sont pas affiliés à la Société Suisse des Entrepreneurs.

2. Les ACF en vigueur au 1er avril 2026 pour la CN 2026–2031 étendue

Le 22 avril 2025, les parties contractantes de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse se sont entendues sur un nouvel arrêté de base relatif à la Convention nationale. À la demande des parties contractantes, le Conseil fédéral a, par un arrêté du Conseil fédéral (ACF) du 4 novembre 2025, déclaré cet arrêté de base de force obligatoire à partir du 1er décembre 2025 (date d'entrée en vigueur de l'ACF) jusqu'au 31 décembre 2025, et abrogé en même temps l'arrêté de base précédent du 10 novembre 1998 ainsi que les ACF subséquents étendant le champ d'application de la Convention nationale du secteur principal de la construction.

Par un accord du 12 décembre 2025, les parties contractantes ont convenu, sur la base du nouvel arrêté de base et conformément au texte en vigueur au 31.12.2025, du passage de la CN 2023–2025 à la nouvelle CN 2026–2031, des adaptations de salaire pour toute la durée de la convention ainsi que de nombreuses modifications matérielles.

---

[5] Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT ; RS 221.215.311).

[6] ATF 141 V 657 consid. 4.5.2.2, avec renvoi à l'ATF 134 III 11 consid. 2 s.

Suite à la demande des parties contractantes du 26 janvier 2026 de remise en vigueur de la CN, le Conseil fédéral a, par un ACF du 5 mars 2026, déclaré la CN 2026-2031 de force obligatoire à partir du 1er avril 2026, jusqu'au 31 décembre 2031. Cela s'est fait par la remise en vigueur de l'arrêté de base du 4 novembre 2025 et par l'extension du champ d'application des adaptations du salaire minimum et de diverses modifications matérielles découlant de l'accord du 12 décembre 2025.

3. Champ d'application étendu de la CN

Le Conseil fédéral fixe de manière impérative dans l'arrêté d'extension à quelles entreprises au niveau matériel et géographique et à quelles catégories de personnes s'appliquent les dispositions étendues qui ne s'appliqueraient sinon qu'aux membres des parties contractantes (art. 12, al. 2, LECCT). Il fixe également la date d'entrée en vigueur et la durée de validité de l'extension. Les dispositions correspondantes en vigueur au 1er avril 2026 sont reproduites ci-après[7].

a) Champ d'application du point de vue territorial[8]

L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.
Sont exceptées :
a. les entreprises d'étanchéité du canton de Genève ;
b. les entreprises de marbrerie du canton de Genève ;
c. les entreprises d'asphaltage, d'étanchéité et de travaux spéciaux en résine du canton de Vaud ;
d. les métiers de la pierre du canton de Vaud ;

b) Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise[9]

Les clauses étendues de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux employeurs (entreprises, parties d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants) qui exercent leur activité principale, c.-à-d. l'activité prépondérante, dans le secteur principal de la construction.

On est en présence d'une activité caractéristique du secteur principal de la construction si l'une ou plusieurs des activités suivantes sont exercées majoritairement resp. de manière prépondérante par l'entreprise ou la partie d'entreprise :

---

[7] Seuls les textes officiels des arrêtés du Conseil fédéral sont juridiquement déterminants.
[8] Libellé selon l'art. 2, al. 1, de l'arrêté du Conseil fédéral du 4 novembre 2025.
[9] Libellé selon l'art. 2, al. 3, de l'arrêté du Conseil fédéral du 4 novembre 2025.

a. du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), des travaux souterrains et de construction de routes (y compris pose de revêtements) ;
b. du terrassement, de la démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle ; en sont exclus les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 OLED ainsi que le personnel y étant employé ;
c. des entreprises de la taille de la pierre et d'exploitation de carrières, de même que des entreprises de pavage ;
d. des entreprises de travaux de façades et d'isolation de façades, excepté les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion «enveloppe du bâtiment» comprend : les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique) ;
e. des entreprises d'isolation et d'étanchéité pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains ;
f. des entreprises d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton ;
g. des entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.

c) Champ d'application du point de vue personnel[10]

Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs des entreprises précitées au sens du chiffre 3 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement) occupés sur des chantiers. Elles s'appliquent également aux travailleurs qui exécutent des travaux auxiliaires à la construction dans une entreprise soumise au champ d'application. L'annexe 2 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.

Les clauses ne s'appliquent pas :
a. aux contremaîtres et chefs d'atelier,
b. au personnel dirigeant,

[10] Libellé selon l'art. 2, al. 4, de l'arrêté du Conseil fédéral du 4 novembre 2025.

c. au personnel technique et administratif,
d. au personnel de cantine et de nettoyage.

d) Egalité de traitement pour les travailleurs détachés[11]

Les dispositions étendues de la CN relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés[12]***, et des art. 1 et 2 de son ordonnance***[13] ***sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CN sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.***

III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 2025

1. ACF CN étendue du 5 mars 2026 (FF **2026** 564) : remise en vigueur et modification
2. ACF CN étendue du 4 novembre 2025 (FF **2025** 3216) : arrêté de base

[11] Libellé selon l'art. 2, al. 5, de l'arrêté du Conseil fédéral du 4 novembre 2025.

[12] Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés ; Dét, RS 823.20 ; état au 1er janvier 2024).

[13] Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (ODét ; RS 823.201 ; état au 1er janvier 2025).

Préambule

La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE), le syndicat Unia et le syndicat Syna concluent, en vue :

- de rendre plus attrayantes les conditions de travail dans le secteur principal de la construction afin d'attirer, de maintenir dans la branche et de former de la main d'œuvre qualifiée,
- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse ainsi que la paix absolue du travail,
- de s'engager à promouvoir les intérêts des organisations professionnelles signataires pour le bien commun des employeurs et des travailleurs,
- de soumettre leurs accords au principe de la bonne foi, les parties contractantes s'engagent en outre à faire preuve de compréhension réciproque, dans l'intérêt des deux parties, lors de l'application de leurs conventions et de l'utilisation des institutions sociales créées en commun,
- de promouvoir les intérêts professionnels communs, tels que :
  - la promulgation et l'application de conditions de soumission convenables,
  - le plein emploi,
  - l'adjudication de travaux de construction des pouvoirs publics ou de travaux de construction cofinancés par les deniers publics uniquement à des entreprises qui respectent les dispositions des conventions collectives de travail,
  - la lutte contre la concurrence déloyale caractérisée par des sous-enchères,
  - l'encouragement de la qualité,
  - l'encouragement de la formation professionnelle,
  - l'encouragement de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé
- maintenir les normes salariales à un niveau élevé ainsi que le pouvoir d'achat,

la convention collective de travail ci-après (Convention nationale) :

PREMIÈRE PARTIE : Dispositions générales (dispositions obligatoires)

1. Champ d'application

Art. 1 Du point de vue territorial

La Convention nationale (CN) est une convention collective de travail du secteur principal de la construction en Suisse ; elle s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise

1 La CN s'applique aux entreprises suisses et étrangères travaillant sur le territoire suisse, respectivement aux parties d'entreprises, aux sous-traitants et aux tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs lorsqu'ils exercent leur principale activité, c.-à.-d. l'activité prépondérante dans le secteur principal de la construction.

2 On est en présence d'une activité caractéristique du secteur principal de la construction, en particulier si l'une ou plusieurs des activités suivantes sont exercées majoritairement resp. de manière prépondérante par l'entreprise ou la partie d'entreprise :

a) du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), des travaux souterrains et de construction de routes (y compris pose de revêtements) ;
b) du terrassement, de la démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle ; en sont exclus les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 OLED ainsi que le personnel y étant employé ;
c) des entreprises de la taille de la pierre et d'exploitation de carrières, de même que des entreprises de pavage ;
d) des entreprises travaillant le marbre et le granit ;
e) des entreprises de travaux de façades et d'isolation de façades, excepté les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion « enveloppe du bâtiment » comprend : les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique) ;

f) des entreprises d'isolation et d'étanchéité pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains ;
g) des entreprises d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton ;
h) des entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes ;
i) des entreprises d'aménagement de jardins (paysagistes) pour autant que leur activité prépondérante soit exercée dans le secteur principal de la construction, c.-à-d. qu'elles effectuent majoritairement des travaux selon ce champ d'application relatif à l'entreprise, tels que travaux de construction, de mise en forme, de construction de murs, etc. ;
j) du transport de et aux chantiers. En sont exclues les livraisons de matériaux de construction de fabrication industrielle (p. ex. briques en terre cuite, produits en béton, aciers d'armature, béton prêt à l'emploi et revêtements de routes, etc.).

3 La liste détaillée des activités dans l'annexe 1 est valable pour le surplus. Si l'annexe 1 à la CN contient des dérogations aux alinéas 1 et 2 précédents, ces derniers prévalent sur l'annexe 1.

4 Lorsqu'une entreprise soumise à la CN emploie du personnel soumis à la CN d'une tierce entreprise, cette dernière doit lui confirmer qu'elle respecte entièrement les conditions de travail de la CN.

Art. 3 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise pour les entreprises mixtes

1 On fait en principe la distinction entre les entreprises mixtes sans secteurs autonomes (entreprises mixtes non authentiques) et celles avec secteurs autonomes (entreprises mixtes authentiques).

2 Le principe de l'unité tarifaire est applicable aux entreprises mixtes non authentiques du secteur principal de la construction. Aussi bien certains travailleurs hors de la branche que des secteurs entiers hors de la branche sont pris en considération par la convention collective de travail à laquelle est assujettie l'entreprise principale. À cet effet, il faut déterminer au cas par cas quelle activité effective confère la caractéristique à l'entreprise dans sa globalité.

3 Il faut en principe se baser sur le critère de la prestation de travail en heures de travail par rapport à l'activité des secteurs à examiner pour déterminer l'activité principale de l'entreprise globale. Si cette attribution n'est pas possible pour une raison ou une autre, il faut à titre de remplacement se baser sur le pourcentage de postes. Si dans ce cas non plus, il n'en

résulte pas de résultat clair et net, les critères chiffre d'affaires et bénéfice, inscription au registre du commerce et affiliation à l'association entrent en ligne de compte.

4 Une entreprise mixte non authentique du secteur principal de la construction fournit des prestations dans au moins une branche en dehors du secteur principal de la construction. Il faut partir de l'idée que l'on se trouve en présence d'une entreprise mixte non authentique si les éléments suivants sont prépondérants :

a) certains travailleurs ne peuvent être attribués de manière claire et nette à un secteur d'entreprise ;
b) les travaux dans le secteur hors de la branche ne sont effectués qu'à titre auxiliaire dans le cadre des autres activités de l'entreprise ;
c) le secteur actif hors de la branche n'apparaît pas sur le marché en tant que prestataire autonome ;
d) les secteurs individuels de l'entreprise ne sont en conséquence pas reconnus comme tels de l'extérieur.

5 Les entreprises mixtes authentiques comprennent deux ou plusieurs secteurs autonomes. On est en présence d'un secteur autonome si les conditions suivantes sont réunies de manière cumulative :

a) certains travailleurs peuvent être attribués de manière claire et nette à un secteur d'entreprise ;
b) les travaux dans le secteur hors de la branche ne sont pas uniquement effectués à titre auxiliaire dans le cadre des autres activités de l'entreprise ;
c) le secteur hors de la branche apparaît sur le marché en tant que prestataire autonome ;
d) les secteurs individuels de l'entreprise sont en conséquence reconnus comme tels de l'extérieur.

6 Pour les entreprises mixtes authentiques selon l'al. 5 du présent article, le principe de l'unité tarifaire est « rompu ». La CCT de la branche correspondante est appliquée au secteur autonome hors de la branche, ainsi qu'aux travailleurs occupés dans ce secteur. La CN est applicable au secteur effectuant des travaux du secteur principal de la construction.

7 L'activité qui caractérise l'entreprise mixte authentique repose sur le genre d'activité de l'entreprise ou du secteur d'entreprise autonome. Elle est déterminée comme suit :

a) en priorité, il faut tenir compte du critère des « prestations de travail en heures relatives avec l'activité exercée dans les domaines à examiner » ;
b) si, pour des raisons quelconques, cette répartition n'est pas possible, on se base en lieu et place sur les pourcentages d'emplois ;

c) si cette méthode ne donne pas non plus de résultat clair, on prend en considération des critères auxiliaires tels que le chiffre d'affaires, le bénéfice, l'inscription au registre du commerce et l'affiliation à une association.

Art. 4 Mise à jour du champ d'application

Si le champ d'application est en contradiction avec d'autres conventions collectives de travail, un accord de délimitation doit être conclu entre toutes les parties contractantes concernées dans le but de clarifier la situation.

Art. 5 Du point de vue personnel

1 La CN s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'art. 2 CN, aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. L'annexe 2 à la CN est applicable aux travailleurs avec contrat d'apprentissage, et ce, indépendamment de leur âge.

2 Sont exclus de la CN :
a) les contremaîtres et chefs d'atelier ;
b) le personnel dirigeant ;
c) le personnel technique et administratif ;
d) le personnel de cantine et de nettoyage d'une entreprise soumise.

Art. 6 Dérogations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux

1 Si dans le champ d'application d'une CCT locale la nécessité de déroger au champ d'application de la CN devient évidente en raison de conditions structurelles particulières, les parties contractantes de la CN peuvent libérer les parties contractantes locales de l'obligation de respecter certaines dispositions.

2 Si la CCT locale règle d'une façon insuffisante les conditions de travail en raison des conditions géographiques ou climatiques pour des chantiers de grande envergure ou d'une plus longue durée, ou s'il s'agit de situations extraordinaires, les parties contractantes locales peuvent conclure des accords particuliers.

3 S'il s'agit d'un chantier d'importance nationale, les parties contractantes de la CN peuvent conclure une convention complémentaire y dérogeant.

Art. 7 Extension du champ d'application

De nouvelles conventions complémentaires, en particulier celles concernant les adaptations de salaires, entrent en vigueur en règle générale le 1er janvier de l'année suivante avec la déclaration d'extension. Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application puisse avoir lieu au 1er janvier. Les parties contractantes de la CN déposeront une demande d'extension du champ d'application immédiatement après la conclusion d'un nouvel accord.

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Art. 8 Perfectionnement professionnel

1 Les parties contractantes de la CN favorisent et encouragent le perfectionnement professionnel des travailleurs du secteur principal de la construction. Elles renseignent périodiquement sur les possibilités de formation continue (offres de cours) dans leurs organes de presse respectifs et recommandent aux employeurs et aux travailleurs de vouer toute l'attention nécessaire au perfectionnement professionnel. Les travailleurs qui ont la volonté de se perfectionner et qui en sont capables doivent avoir la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement.

2 **En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés de leur obligation de travail pendant cinq jours de travail par année, afin de pouvoir suivre des cours de perfectionnement professionnel. Cette libération de l'obligation de travail s'effectue en principe dans le cadre d'un congé sans solde et sans la prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester le suivi du cours de perfectionnement et convenir suffisamment tôt de la date du cours avec l'employeur, en tenant compte des nécessités de l'entreprise.**

3 **La fréquentation de cours de perfectionnement professionnel avec participation financière de l'employeur (salaire intégral ou partiel, respectivement des frais de cours) nécessite l'autorisation préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours ainsi que de la prestation de l'employeur, compte tenu des prestations financières du Parifonds Construction ou d'autres institutions paritaires analogues.**

4 **Par la fréquentation d'un cours de perfectionnement professionnel, le travailleur n'acquiert pas le droit d'être occupé dans le domaine d'activité correspondant.**

Art. 9 Paix du travail

1 Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes cherchent à élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions concernant l'application de la CN.

2 Pour toute la durée de la CN, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a, al. 2 CO. En conséquence, **toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.**

3 Afin de garantir le respect et l'observation de la paix absolue du travail, les syndicats d'une part et la Société Suisse des Entrepreneurs d'autre part fournissent chacun une garantie d'un montant de CHF 25 000.–. La garantie convenue doit être fournie sous la forme d'une garantie irrévocable et payable à la première demande de l'autre partie contractante par une banque ou une compagnie d'assurance de premier ordre. La caution doit être remise à l'autre partie contractante à l'entrée en vigueur du contrat.[1]

Art. 10 Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels

1 Parifonds Construction : **le Parifonds Construction** constitué par les parties contractantes de la CN sous la forme juridique d'association **est compétent pour le prélèvement et l'administration des contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels.**

2 Champ d'application : **les employeurs assujettis au champ d'application de la Convention nationale du point de vue territorial, du genre d'entreprise et personnel de même que les travailleurs employés dans ces entreprises (y compris les apprenants) sont soumis au Parifonds Construction. En sont exclues les entreprises des cantons de Genève, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais relevant d'un fonds paritaire cantonal (« Fonds paritaire du secteur principal de la construction » à Genève, « Fonsopar » à Neuchâtel, « Fondo formazione professionale » et « Fondo applicazione » dans le Tessin, « Contribution de solidarité pro-**

[1] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

fessionnelle de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève » dans le canton de Vaud, « Fonds paritaire du secteur principal de la construction » dans le canton du Valais).

Les conventions cantonales complémentaires déjà en vigueur sur les fonds sociaux paritaires versées en plus du Parifonds Construction peuvent être maintenues.

3 But du Parifonds Construction : **le Parifonds Construction a d'une part pour but de couvrir les coûts d'application de la CN** (y compris des CCT locales) **ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Le Parifonds Construction a d'autre part pour but d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles.**

4 Contributions[2] *:* **tous les travailleurs, y compris les apprenants, soumis à la CN doivent, indépendamment de leur appartenance à une association, verser une contribution de 0,7% du salaire déterminant aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels. L'employeur se charge du prélèvement et du versement des contributions au Parifonds Construction.**

Les entreprises soumises à la CN doivent payer une contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels de 0,5% du salaire déterminant des travailleurs assujettis à la CN, y compris des apprenants.

Est considéré comme salaire déterminant le salaire soumis à l'AVS jusqu'au maximum LAA. Pour les travailleurs, y compris les apprenants, qui ne sont pas soumis à l'obligation AVS suisse, la contribution aux frais d'exécution et à la formation continue est calculée sur la base du salaire analogue au salaire soumis à l'AVS. Sont exclues les activités en Suisse jusqu'à 90 jours par an.

Les employeurs qui ont une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse doivent payer une contribution de 0,4% du salaire déterminant des travailleurs, y compris les apprenants, assujettis à la CN (0,35% contribution travailleur ; 0,05% contribution employeur), mais au minimum CHF 20.– par travailleur et par employeur.

5 La réglementation sur les cotisations ci-dessus (alinéa 4 du présent article) est vérifiée à intervalles réguliers par les parties contractantes (au

[2] Pour le canton de Genève est applicable l'art. 2 de l'annexe 13 (convention complémentaire « Genève ») de la CN.

moins une fois par an). S'il s'avère que la fortune du Parifonds Construction reculera ou a déjà reculé pour se situer à un niveau correspondant à la moitié des besoins annuels, les parties contractantes évalueront immédiatement la situation et décideront, le cas échéant, d'une adaptation modérée des contributions en respectant le rapport en vigueur jusqu'ici de 0,7 travailleur / 0,5 employeur (en cas d'employeur étranger, rapport de 5 / 1 travailleur / employeur). Toute modification des contributions entre en vigueur en principe l'année civile suivante.

6 Les détails tels que l'organisation de l'association, l'emploi des fonds, le règlement des prestations et l'application (dispositions d'exécution) sont réglés dans les statuts de l'association et les règlements du Parifonds Construction. Les statuts de l'association font partie intégrante de la CN.

7 Le Parifonds Construction et le présent article sont en principe alignés sur la durée de la CN. Si la CN n'est plus applicable, le Parifonds Construction sera tout de même maintenu. Dans un tel cas, les travailleurs assujettis à la CN, y compris les apprenants, de même que les entreprises soumises devront continuer à verser la contribution au Parifonds Construction fixée à l'alinéa 4 du présent article. Cependant, le Parifonds Construction peut être dissout par l'une des parties contractantes avec résiliation écrite dans les délais suivants :

a) dans le mois suivant la dénonciation de la CN pour la fin du deuxième mois successif ;
b) à partir du deuxième mois après la dénonciation de la CN moyennant délai de préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

Art. 11 Conventions complémentaires[3]

Pour autant que les parties contractantes de la CN signent des conventions complémentaires, annexes, respectivement des procès-verbaux additionnels, ces derniers font partie intégrante de la présente CN.

3. Rapport avec d'autres CCT

Art. 12 CCT locales

1 Les parties contractantes locales peuvent contenir des dispositions spécifiques à leur région contractuelle dans une CCT locale. Pour être valables, elles doivent être signées par les parties contractantes de la CN. Cet impératif vaut aussi bien pour la conclusion de nouvelles CCT locales que pour

[3] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

leurs modifications, y compris les adaptations consécutives aux modifications de la CN.

2 Toutes les parties contractantes de la CN ont le droit d'être partenaires contractuels des CCT locales.

3 Les CCT locales règlent obligatoirement les points suivants :

a) la description du champ d'application territorial, compte tenu de l'art. 1 CN ;

b) l'application des conventions, arbitrage de différends, en particulier désignation de la commission professionnelle paritaire ;

c) la fixation des jours fériés donnant droit à une indemnité (art. 34 CN) ;

d) des dispositions plus précises sur l'indemnité pour le repas de midi au sens de l'art. 55 CN et pour le temps de déplacement au sens de l'art. 49 CN.

4 En ce qui concerne les points ne figurant pas sous l'al. 3 du présent article, il est possible, dans les CCT locales, de conclure des accords dérogeant aux dispositions de la CN ou les dépassant, mais uniquement avec l'accord formel de toutes les parties contractantes de la CN. Pour les chantiers spéciaux, l'art. 6 CN est applicable.

5 Lorsque les parties contractantes locales ne peuvent pas se mettre d'accord sur une CCT locale, elles font appel aux parties contractantes de la CN. Les parties contractantes agissent en qualité de médiateurs.

Art. 13 Contrats d'adhésion

1 Les organisations de travailleurs s'efforcent, dans l'intérêt des parties contractantes, d'obtenir que les CCT locales soient également signées et respectées par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur et qui exécutent des travaux sur le territoire spécifié dans la CCT. Ces contrats d'adhésion doivent correspondre à la CCT valable pour la région en question.

2 L'annexe 3 règle le droit des parties contractantes de la CN à conclure des contrats d'adhésion avec d'autres organisations.

3 Il est expressément interdit aux parties contractantes et à leurs sections de conclure des CCT analogues ou différentes avec une autre organisation qui n'est pas mentionnée à l'annexe 3, sur la base de l'art. 2 CN. Une dérogation peut être faite avec l'accord mutuel des parties contractantes de la CN.

4. Application de la CN

Art. 14 Application de la CN

1 Les parties contractantes de la CN s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter les dispositions de la CN et des CCT locales.

2 Les parties contractantes de la CN doivent veiller à l'application de la CN (voir les dispositions des art. 62 à 67 CN).[4]

Art. 15 Commission paritaire suisse d'application CPSA

1 **Dans le but de veiller à l'application de la CN,** les parties contractantes nomment **pour toute la durée de celle-ci une Commission paritaire suisse d'application CPSA** sous la forme juridique d'une association, dont l'Assemblée générale est composée de sept représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs participant à la CN. Les statuts et les modifications éventuelles sont soumis à l'approbation des parties contractantes.

2 Les organisations de travailleurs sont représentées comme suit à l'Assemblée générale de la CPSA : quatre représentants d'Unia, trois représentants de Syna.

3 L'Assemblée générale de la CPSA délègue les tâches qui ne lui sont pas exclusivement réservées au Comité de l'Association, composé sur base paritaire de six représentants des membres de la CPSA. Les organisations de travailleurs sont représentées au Comité de la CPSA comme suit : deux représentants d'Unia, un représentant de Syna.

Art. 16 Compétences et attributions de la CPSA

1 La CPSA édicte des instructions générales concernant l'accomplissement des tâches d'exécution par les commissions professionnelles paritaires locales et leur rapport. Si le Comité ne parvient pas à une conclusion unanime, la CPSA décide également des questions d'interprétation de portée générale et de questions d'importance nationale concernant la CN.

2 Outre les décisions visées à l'al. 1 ci-dessus, il incombe notamment au Comité :

a. la coordination et le soutien des activités des commissions professionnelles paritaires ainsi que leur formation et leur conseil pour l'application de la CN ;

[4] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

b. les décisions au cas par cas sur les questions de compétence entre les commissions professionnelles paritaires et les directives au cas par cas ;
c. le contrôle de l'activité des commissions professionnelles paritaires ainsi que la coordination de l'exécution de la CN avec d'autres organes d'exécution et autorités publiques.

3 La CPSA constitue le secrétariat permanent de la CPSA.

Art. 17 Procédure en cas de divergences d'opinions au sein de la CPSA

1 S'il n'est pas possible de régler les divergences d'opinions au sein de la CPSA, le cas sera soumis aux parties contractantes de la CN dans un délai utile en vue d'un examen et d'une prise de décision.

2 Pendant toute la durée des procédures devant la CPSA et devant les parties contractantes de la CN conformément à l'al. 1 ci-dessus, toute information du public sur le déroulement et le contenu des négociations est interdite. Une information objective des membres est autorisée.

Art. 18 Compétence des juridictions nationales

L'appréciation de violations contractuelles relève de la compétence des juridictions nationales.

Art. 19 Sanctions en cas de violations contractuelles

En cas de violations contractuelles, la partie contractante défaillante doit payer à l'autre partie une peine conventionnelle d'un montant proportionné à l'importance de la violation et d'un minimum de CHF 25 000.–.

DEUXIÈME PARTIE : Dispositions relatives au contrat de travail (dispositions normatives)

1. Début et fin des rapports de travail

Art. 20 Temps d'essai

1 **Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.**

2 **Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.**

Art. 21 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

1 **À l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après :**

a) dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;

b) de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois ;

c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

2 **Pour les travailleurs qui ont 55 ans révolus, les délais de congé sont d'un mois la première année de service à l'expiration du temps d'essai, de quatre mois de la 2e à la 9e année de service et de six mois dès la 10e année de service.**

3 **Les délais de congé au sens de l'al. 1 et 2 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.**

4 Les parties contractantes considèrent que le potentiel de main-d'œuvre des travailleurs âgés est très important. Le devoir d'assistance de l'employeur impose de traiter de manière socialement responsable les collaborateurs âgés et employés de longue date. Cela signifie que l'employeur est tenu à un devoir de diligence accru, notamment en cas de résiliation. C'est

pourquoi, **lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu. Lors de cet entretien, le supérieur et le travailleur devront en outre rechercher ensemble des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail. La décision finale concernant la résiliation revient au supérieur hiérarchique.**

5 **S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT RA, employeurs et travailleurs s'entendent sous forme écrite jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la Fondation FAR. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent d'ici là aux prestations selon la CCT RA, les rapports de travail continuent automatiquement.**

Art. 22 **abrogé**

Art. 23 **Protection contre le licenciement**

1 **Sous réserve de al. 2 du présent article, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire ou l'assurance-maladie versent des indemnités journalières au travailleur. Si l'assurance annonce la cessation des indemnités journalières et si le retour du travailleur à son poste de travail précédent est exclu pour des raisons de santé, les parties peuvent convenir de la résiliation du contrat de travail au moment de la cessation des indemnités.**[5]

2 **Si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.**

3 abrogé

4 **Si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.**

5 **Si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier**

[5] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

mois du délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.

6 **Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il est élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les art. 336, 336a et 336b CO sont applicables.**

Art. 24 abrogé

2. Temps de travail et durée du travail

Art. 25 Définition du temps de travail

1 **Est réputé temps de travail, le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.**

2 **Ne sont pas réputés temps de travail :**

a) le trajet pour se rendre sur son lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de déplacement, l'art. 49 CN est applicable ;

b) la pause matinale avec interruption du travail fixée.

3 **Tout contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit. Il doit préciser la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.**

Art. 26 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

1 **La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p. ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p. ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).**[6]

2 **Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.**

3 **Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du**

[6] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

travail de l'entreprise ou de la CPP locale valable pour l'année en question, resp. sur la base de la planification constante du temps de travail.[7]

4 **En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou de la CPP locale en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon l'al. 2.**

5 **L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.**

6 **Les heures non travaillées générales, telles que les jours fériés, les jours sans travail ou les congés annuels, doivent être communiquées au salarié au plus tard au cours du quatrième trimestre de l'année précédente.**[8]

7 **Le changement entre un calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou celui de la CPP locale et une planification constante du temps de travail n'est possible qu'au début d'une année civile. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou la planification constante du temps de travail doit être transmis à la commission paritaire avant la mi-novembre.**[9]

Art. 27 Calendrier de travail[10]

1 **L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard jusqu'à mi-novembre pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 3 du présent article. Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la CPP locale. Elles peuvent si nécessaire déroger à l'al. 3 du présent article pour tenir compte des conditions géographiques et climatiques de leur territoire ainsi que pour des secteurs autonomes ou des secteurs d'entreprise**

---

[7] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[8] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[9] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[10] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

où plus de 60% du temps de travail est consacré à la pose de revêtements. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire.

2 **Les commissions paritaires prennent leurs décisions sur les marges à fixer selon l'al. 1 du présent article à la majorité qualifiée. En cas d'égalité des voix, le président ne peut départager les voix. Il faut fixer la parité avant le vote.**

3 **La durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :**
a) 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et
b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).

En cas d'introduction d'une semaine régulière de quatre ou quatre jours et demi, la durée minimale du travail peut être réduite à 32 heures.

À la demande des employeurs, les calendriers annuels de la durée du travail de la CPP locale et de l'entreprise peuvent de plus contenir jusqu'à cinq jours zéro heure (jours de compensation). La commission paritaire compétente peut prévoir des jours supplémentaires « zéro heure ». Les réglementations en vigueur jusqu'ici dans les régions ne seront pas remises en cause pendant la durée de la présente convention.

4 **L'entreprise peut, en raison de pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'al. 3 du présent article et du nombre maximal d'heures à effectuer par année. Dans ce cas, les heures minimales par semaine peuvent être inférieures et la durée maximale par semaine peut être supérieure jusqu'à une limite de 48 h au plus. Le relèvement de la durée hebdomadaire du travail doit cependant être en relation expresse avec l'événement ayant préalablement entraîné une réduction du temps de travail. Il est possible de procéder à une adaptation répétée du calendrier de la durée du travail.**

5 **La modification après coup du calendrier de la durée du travail selon l'al. 4 du présent article ne peut déployer ses effets que pour le futur. Les droits de consultation des travailleurs en vertu de l'art. 48 de la loi sur le travail et de l'art. 69 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail doivent être respectés. Tous les travailleurs concernés doivent avoir la possibilité de consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.**

6 **Si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est pas au-**

torisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. L'art. 28, al. 7 s'applique au report des heures négatives.

7 **Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et l'abroger.**

8 abrogé

9 abrogé

10 abrogé

11 abrogé

12 abrogé

Art. 27bis Planification constante du temps de travail[11]

1 **Au lieu d'un calendrier de la durée du travail d'entreprise ou de la CPP locale, une entreprise peut, pour la première fois à compter du 1er janvier 2027, planifier le temps de travail annuel conformément à l'art. 26 CN pour l'ensemble de l'entreprise ou certaines parties de celle-ci selon une planification constante du temps de travail avec un temps de travail journalier normal de 8,1 heures (40,5 heures hebdomadaires / 5 jours ouvrables), avec un maximum de cinq jours zéro heure (jours de compensation).**

2 **La condition préalable à l'application d'une planification constante du temps de travail est le versement d'un salaire mensuel constant conformément à l'art. 43 CN.**

3 **Les écarts par rapport à la planification constante du temps de travail sont enregistrés en heures supplémentaires ou négatives.**

Art. 27ter Travail en équipes[12]

1 **Le travail en équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.**

---

[11] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[12] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

2 Le travail en équipes sera autorisé à condition :

a) que l'entreprise (ou le consortium) ait déposé une demande écrite et fondée, en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail ;

b) qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet ;

c) qu'un plan de travail en équipes ait été établi et

d) que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.

3 La demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 2 de cet article soient respectées.

4 Un bonus de temps de 20 minutes pour chaque plage de travail en équipes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipe ; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail en équipes.

5 La convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains continue à être applicable aux travaux souterrains.

6 L'annexe 7 s'applique à titre complémentaire.

Art. 28 Heures supplémentaires, heures négatives, et travail supplémentaire[13]

1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail ou planification constante du temps de travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins sont des heures négatives. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.

2 Toutes les heures de travail et de déplacement qui au total dépassent 50 heures par semaine sont considérées comme du travail supplémentaire et doivent être rémunérées le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25%.

3 Toutes les autres heures supplémentaires effectuées sont reportées sur le compte des heures supplémentaires, pour autant que le solde total ne dépasse pas 120 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires

[13] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

dépassant le solde total doivent être rémunérées à la fin du mois suivant au salaire de base. Si le nombre d'heures supplémentaires payées ainsi au cours de l'année civile dépasse 100 heures, chaque heure supplémentaire doit être rémunérée le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25%.

4 **L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation. Afin d'éviter les travaux en cas de forte chaleur ou d'intempérie, la compensation peut également être ordonnée à l'heure.**

5 **À la fin de l'année civile (31 décembre), l'employeur décide de l'utilisation de la moitié du solde d'heures supplémentaires existant, le salarié décide de l'autre moitié du solde d'heures supplémentaires existant. L'employeur et le salarié peuvent décider a) de laisser les heures supplémentaires sur le compte des heures supplémentaires, b) de payer les heures supplémentaires avec une majoration de 25% à la fin du mois de janvier ou c)** de les transférer sur un compte de vacances supplémentaires conformément à l'art. 28bis, pour autant que l'employeur et le salarié aient convenu de la mise en place d'un compte de vacances supplémentaires.

6 **Le salarié peut en outre demander par écrit que, même sans atteindre le solde maximal de 120 heures, jusqu'à 100 heures soient payées sans supplément au cours de l'année. L'employeur n'est pas tenu d'approuver cette demande.**

7 **Les heures négatives (heures déficitaires) peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et tant que le solde total de 20 heures négatives n'est pas dépassé en cas d'utilisation d'un calendrier de travail ou que le solde total de 50 heures négatives n'est pas dépassé en cas d'utilisation d'une planification constante du temps de travail. Les heures négatives allant au-delà de ces limites sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles sont imputables à une faute personnelle du salarié. À la fin du contrat de travail, les heures négatives ne peuvent être compensées avec une créance salariale que si elles sont imputables à une faute du salarié et que la compensation n'est pas disproportionnée.**

8 **À la fin du contrat de travail, les heures supplémentaires éventuelles sont payées au salaire de base avec supplément.**

Art. 28bis Compte de vacances supplémentaires[14]

1 Dans les entreprises qui existent depuis plus d'une année et qui n'ont pas d'infraction contre la CCT ou dans les entreprises dont les travailleurs disposent d'une carte SIAC, et qui n'ont pas de créances ouvertes auprès des assurances sociales et des institutions paritaires, l'employeur et l'employé peuvent convenir par écrit que les heures supplémentaires seront créditées sur un compte de vacances supplémentaires.

2 Le compte de vacances supplémentaires doit permettre à chaque salarié d'accumuler des crédits d'heures sur une longue période et de les utiliser ultérieurement, notamment pour des congés prolongés, pour une formation professionnelle continue non financée par le Parifonds Construction, pour une formation continue personnelle, pour des congés de longue durée, pour assumer des tâches d'assistance pour une réduction temporaire du temps de travail et à des fins similaires.

3 Un maximum de 200 heures peut être crédité sur le compte de vacances supplémentaires par année civile, notamment par transfert en cours d'année lorsque le solde total atteint 120 heures supplémentaires, pour autant que cela ait été convenu entre l'employeur et le salarié, ainsi que par transfert du solde d'heures supplémentaires au 31 décembre, pour autant que l'employeur et le salarié en décident ainsi pour leur part.

4 Le solde maximal du compte de vacances supplémentaire est fixé à 700 heures, à condition que l'entreprise assure la couverture financière du compte de vacances supplémentaires. Sans couverture financière, le solde maximal reste fixé à 200 heures.

5 Pour garantir financièrement le compte de vacances supplémentaires, l'employeur transfère la valeur monétaire correspondant au temps de travail restant sur le compte de vacances supplémentaires vers un compte bloqué à usage déterminé ou souscrit une assurance en cas d'insolvabilité éventuelle au moment du retrait. L'employeur informe immédiatement le salarié de cette garantie.

6 Le retrait total ou partiel du compte de vacances supplémentaires par le salarié doit être convenu avec l'employeur en temps utile, au moins trois mois à l'avance. Le retrait s'effectue généralement par jour ou par semaine et les heures correspondantes, conformément à la planification du temps de travail, sont déduites du compte de vacances supplémentaires et comptabilisées comme heures de travail effectuées dans le temps de travail an-

[14] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

nuel. Les mêmes dispositions que pour les vacances s'appliquent, mais il n'y a pas de possibilité de réduction des vacances conformément à l'art. 329b CO. S'il reste un solde à la fin du contrat de travail, les heures restantes sont payées au salaire de base en vigueur au moment de la fin des rapports de travail (y compris le 13e mois).

Art. 29 Jours chômés

1 **On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1er août.**

2 **Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'al. 1 du présent article. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire compétente au moins 24 heures avant le début du travail.**

3 **Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément en espèces d'au moins 25%. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes et conventions complémentaires à la CN) demeurent réservés.**

Art. 30 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

1 **Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des travailleurs.**

2 **Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (canicule, pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.**

3 **La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.**

4 **Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux travailleurs de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.**

5 **Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.**

6 **Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (art. 26, al. 3 CN) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.**

3. Vacances

Art. 31 Droit aux vacances

1 **Les travailleurs ont droit à cinq semaines (25 jours de travail) de vacances par année civile de l'âge de 20 ans jusqu'à l'âge de 50 ans, et à six semaines (30 jours de travail) jusqu'à l'âge de 20 ans et dès l'âge de 50 ans.**

2 **Si le salaire afférent aux vacances est calculé, à titre exceptionnel, sur la base du travail effectué (salaire horaire), cinq semaines de vacances correspondent à 10,6% de salaire et six semaines à 13,0%. Le salaire de vacances ainsi fixé en pour cent est bonifié sur chaque décompte de paie et versé à la date de prise des congés.** Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire.

3 **Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.**

4 abrogé

Art. 32 Continuité et date des vacances

1 ***Date des vacances :*** **la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.**

2 abrogé

3 ***Vacances d'entreprise :*** **l'employeur discute suffisamment tôt avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.**

Art. 33 abrogé

4. Jours fériés, absences, service militaire, service dans la protection civile et service civil

Art. 34 Jours fériés

1 Jours fériés donnant droit à une indemnité : **les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail. La CPP compétente détermine, si les CCT locales ne le font pas, les jours fériés pour lesquels une indemnité est versée (au minimum huit jours fériés par année, pour autant qu'ils tombent sur un jour normalement travaillé). Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.**

2 Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure : **le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre d'heures effectuées selon l'art. 26, al. 3 ; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.**

3 Droit à l'indemnité : **le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés :**

a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris ;
b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.

4 Travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée : **les travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.**

5 Indemnisation en pour cent : **il est également possible de convenir par écrit de l'indemnisation en pour cent des jours fériés. Le pourcentage calculé chaque année par la commission professionnelle paritaire compétente sur la base de la directive du SECO « Procédure de comparaison internationale des salaires » fait foi. Le versement est effectué avec le**

versement mensuel du salaire. La méthode d'indemnisation ne peut pas être changée en cours d'année.

Art. 35 Absences de courte durée

1 **Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois :**[15]

a) libération des obligations militaires : une demi-journée. Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour.

b) en cas de mariage du travailleur : 2 jours.[16]

c) congé de l'autre parent en cas de naissance d'un enfant : 10 jours. Le congé est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur.[17]

d) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré, enfants, frères et sœurs, parents, beaux-parents ou grands-parents) : 3 jours.[18]

e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés : 1 jour.

2 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'art 324a CO.

3 **Lors des absences mentionnées à l'al. 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).**

4 **Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.**

---

[15] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[16] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[17] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[18] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Art. 36 Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil

1 **Les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à :**

Recrues	**80%**	
Militaires en service long pendant l'instruction de base[19]	**80%**	
Cadres en service long pendant l'instruction de base générale	**80%**	
Militaires en service long en service normal[20] pendant les quatre premières semaines	**100%**	
Militaires en service long en service normal de la 5e semaine	**80%**	
Cadres en service long pendant les 4 premières semaines du service d'avancement	**100%**	
Cadres en service long à partir de la 5e semaine du service d'avancement	**80%**	
Service normal, 4 premières semaines (CR)	**100%**	
Service normal, à partir de la 5e semaine	**80%**	[21]

2 ***Conditions d'indemnisation :*** **le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail :**

a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil ;

b) y compris la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil, durent plus de trois mois.

3 ***Calcul de la perte de gain :*** **la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).**

---

[19] C'est-à-dire instruction de base générale, instruction de base spécifique à la fonction et instruction en formation.

[20] Par services normaux, on entend d'une part les services militaires hors service d'avancement ou service long pour cadres après achèvement de la formation initiale, et d'autre part les services de protection civile, les cours de chefs de « Jeunesse et Sport », les cours de chefs de cours de jeunes tireurs et les services civils.

[21] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

4 Déductions : **lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles du Parifonds Construction sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.**

5 Les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'al. 1 du présent article reviennent au travailleur.

6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des art. 324a et 324b CO est ainsi remplie.

5. Rémunération

Art. 37 Salaires minimaux

***1* Pour les classes salariales dont la liste figure ci-après, les salaires minimaux dans toute la Suisse sont les suivants en francs au mois ou à l'heure (répartition voir annexe 4). Les cas particuliers selon l'art. 41 CN demeurent réservés.**[22]

Salaires minimaux[23, 24]

Zone	Classe de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6702/38.10	5988/34.00	5776/32.80	5458/31.00	4885/27.75
BLEU	6442/36.60	5906/33.55	5698/32.40	5322/30.25	4813/27.35
VERT	6179/35.10	5830/33.10	5621/31.95	5184/29.45	4747/26.95

***2* Le salaire minimal à l'heure est déterminé selon la formule suivante : salaire minimal mensuel selon l'al. 1 du présent article divisé par 176 (le diviseur résulte du total des heures annuelles divisé par le nombre de mois ; actuellement : 2112 : 12 = 176).**

[22] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[23] Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal cantonal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

[24] Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal cantonal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

Indications concernant les salaires de base pour 2025

a) Salaires de base à partir du 1er janvier 2025
(Modification selon l'accord complémentaire du 5 novembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 ; extension en vigueur depuis le 1er mars 2025 [ACF du 24 janvier 2025].)

Zone	Classe de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6689/38.00	5976/33.95	5764/32.75	5447/30.95	4875/27.70
BLEU	6429/36.55	5894/33.50	5687/32.30	5311/30.20	4803/2730
VERT	6167/35.05	5818/33.05	5610/31.90	5174/29.40	4738/26.90

Indications concernant les salaires de base pour 2023–2024 :

b) Salaires de base à partir du 1er janvier 2023
(Modification selon l'accord complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1er mai 2023 [ACF du 6 avril 2023].)

Zone	Classe de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6597/37.50	5893/33.50	5684/32.30	5372/30.50	4808/27.30
BLEU	6340/36.00	5813/33.05	5608/31.85	5238/29.75	4737/26.90
GRÜN	6082/34.55	5738/32.60	5533/31.45	5103/29.00	4673/26.55

Art. 38 Classes de salaire

1 **Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires minimaux au sens de l'art. 37 CN :**

Classes de salaire		Conditions
		a) Ouvriers de la construction
C	**Ouvrier de la construction**	**Travailleur de la construction sans connaissances professionnelles**
B	**Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles**	**Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification selon l'art. 40, al. 1, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La règle est que cette promotion intervient au plus tard après trois ans (36 mois ; base de calcul : emploi à 100%) d'activité d'ouvrier de la construction dans la classe de salaire C (y compris les engagements dans des entreprises bailleresses de services). En cas de changement d'emploi, la promotion peut être accordée, en sus du délai mentionné, après une année d'activité (12 mois, base de calcul : emploi à 100%) dans la nouvelle entreprise. L'employeur peut dans tous les cas refuser cette promotion même après l'expiration de ces délais ainsi que les années suivantes, en cas de qualification insuffisante selon l'art. 40 CN, moyennant information à la commission professionnelle paritaire compétente. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise. Des exceptions selon art. 41, al. 1, lettre d, restent réservées.**

		b) Ouvriers qualifiés de la construction
A	**Ouvrier qualifié de la construction**	**Travailleur ayant achevé la formation de maçon AFP / constructeur de routes AFP. Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel :** **1. en possession d'une attestation de cours reconnue ; ou** **2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ; ou** **3. avec un certificat de capacité étranger non reconnu comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.**
Q	**Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel**	**Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité)**
		c) Chefs d'équipe
CE	**Chef d'équipe**	**Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école fédéral de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.**

2 **L'annexe 5 fixe les formations initiales, les formations professionnelles continues et les certificats donnant droit aux classes de salaire A et Q.**

Art. 39 Classification dans les classes de salaire

1 **L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu** selon l'art. 330b CO **lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.**

2 **Le salaire minimal applicable peut être baissé, pour un travailleur de la classe Q, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15% au maximum pour la 1ère année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10% au maximum pour la 2e année et de 5% au maximum pour la 3e année.**

3 **Le salaire minimal applicable peut être baissé, pour le titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP, classe de salaire A), en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, au niveau de la classe C pour la 1ère année suivant l'apprentissage, de 15% au maximum pour la 2e année, de 10% au maximum pour la 3e année et de 5% au maximum pour la 4e année.**

Art. 40 Qualification et adaptation des salaires

Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de

la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.

Art. 41 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

1 ***Cas spéciaux :*** **pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception : let. b du présent alinéa) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires minimaux étant considérés comme références :**

- **a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens ;**
- **b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;**
- **c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;**
- **d) les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 38 CN, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente ;**
- **e) les travailleurs qui ont déjà conclu un contrat d'apprentissage dans le secteur principal de la construction, pour la période transitoire jusqu'au début de l'apprentissage durant l'année civile concernée. Si le travailleur ne commence pas l'apprentissage sans faute de sa part, le salaire minimal de la classe de salaire C est ultérieurement dû ;**
- **f) les travailleurs qui exercent une activité pratique dans le cadre d'un préapprentissage d'intégration approuvé par la commission paritaire compétente au sens du présent article, pour une durée de douze mois consécutifs au maximum ; la CPSA peut accorder des exceptions similaires pour les filières de formation analogues.**

2 ***Divergences d'opinions :*** **en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire compétente.**

Art. 42 Salaire à la tâche

1 ***Accord écrit :*** **l'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'inclure les prétentions découlant des dispositions de la CN dans la rémunération du travail à la tâche ou dans les primes de rendement.**

2 Absence d'accord écrit : **si un tel accord écrit fait défaut, les dispositions contenues dans la CN concernant le 13e mois de salaire, les vacances, l'indemnité de jours fériés et l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie s'appliquent également aux travailleurs occupés à la tâche par l'employeur et à ceux qui touchent des primes de rendement en plus de leur salaire fixe.**

Art. 43 Rémunération

Salaire mensuel constant : **lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant : salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.**

Art. 44 Paiement du salaire

Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire ; les paiements en espèces n'ont pas d'effet libératoire. **Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération, à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.**

6. Treizième mois de salaire

Art. 45 Droit au 13e mois de salaire

Les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13e mois de salaire est versé au prorata.

Art. 46 Modalités de versement

1 Versement lorsque les rapports de travail ont douré toute l'année : **si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 6). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (annexe 6).**

2 **Par convention écrite, l'employeur et le travailleur peuvent stipuler qu'un versement semestriel au prorata du 13e salaire mensuel peut être**

versé, même si le contrat de travail dure toute l'année civile. Avec les travailleurs assujettis à l'impôt à la source, un versement mensuel du 13e salaire mensuel peut de plus être convenu. Le versement du 13e salaire mensuel doit être indiqué dans tous les cas séparément sur le décompte de salaire mensuel.

3 ***Paiement au prorata :*** **lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 6).**

4 ***Indemnisation des vacances :*** **aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13e mois de salaire.**

7. Adaptation des salaires

Art. 47 Principe

1 Pendant la durée du contrat, les salaires minimaux et effectifs évoluent selon les mécanismes fixés dans la disposition transitoire de l'art. 71 CN.

2 Lors de négociations relatives à la CN qui succéderont à la présente période contractuelle, les parties contractantes déterminent l'évolution des salaires.

8. Suppléments de salaire et remboursement des frais

Art. 48 Généralités

1 **En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 5 h et 20 h du 1er avril au 30 septembre, entre 6 h et 20 h du 1er octobre au 31 mars.**

2 Pour autant que l'employeur, en vertu des art. 28 CN (heures supplémentaires), art. 50 CN (travail de nuit temporaire) et art. 51 CN (travail du dimanche), soit tenu de payer des suppléments de salaire, les arrangements conventionnels différents mais équivalents dans les CCT locales demeurent réservés.

3 **Les suppléments au sens des art. 28 (heures supplémentaires), art. 50 (travail de nuit temporaire), art. 29, al. 3 CN (travail du samedi) et 51 CN (travail du dimanche) ne peuvent pas être cumulés entre eux. Le taux supérieur est applicable.**

Art. 49 Temps de déplacement[25]

1 Le temps de déplacement pour l'aller et retour depuis et vers le lieu de rassemblement n'est pas pris en compte dans le temps de travail annuel au sens de l'art. 26 CN. Sous réserve de l'alinéa 3, il doit être indemnisé le mois suivant au salaire de base individuel. Si le temps de déplacement quotidien dépasse 60 minutes en cas d'application d'un calendrier de la durée du travail ou 90 minutes en cas d'application d'une planification constante du temps de travail, le temps de déplacement supplémentaire doit être crédité sur le compte des heures supplémentaires et n'est pas payé le mois suivant.

2 L'entreprise qui engage des travailleurs temporaires veillera à convenir avec eux le même lieu de rassemblement que celui convenu pour le personnel fixe.

3 Jusqu'à 20 minutes de temps de déplacement (aller et retour, mesuré avec Google-Maps) entre le lieu de rassemblement et le chantier sont indemnisées par l'indemnité de chantier conformément à l'art. 55 CN. Jusqu'à 10 minutes de temps de déplacement supplémentaire peuvent être comptabilisées comme temps de travail conformément à l'art. 26 CN au lieu d'être payées.

3bis Le temps de déplacement indemnisé forfaitairement par l'indemnité de chantier selon l'al. 3 représente 30 minutes jusqu'au 31.12.2028 et 25 minutes jusqu'au 31.12.2029.

4 Le temps de déplacement est considéré dans l'observation de la durée maximale du travail ainsi que des suppléments selon la loi sur le travail.

Art. 50 Travail de nuit temporaire

***1* Pour les heures de travail effectuées de 20 h à 5 h entre le 1er avril et le 30 septembre, et de 20 h à 6 h entre le 1er octobre et le 31 mars, il est payé un supplément de salaire fixé comme suit :**

a) lorsque le travail dure jusqu'à une semaine : 50%
b) lorsque le travail dure plus d'une semaine : 25%

2 Des arrangements contractuels différents, notamment pour les travaux souterrains, demeurent réservés.

Art. 51 Travail du dimanche

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50%. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué du samedi 17 h au

[25] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

lundi 5 h (du 1er avril au 30 septembre), respectivement 6 h (du 1er octobre au 31 mars), et les jours fériés reconnus (de 00 h jusqu'à 24 h).

Art. 52 Travail dans l'eau ou dans la vase[26]

On entend par « travail dans l'eau ou dans la vase » tout travail qui ne peut être exécuté avec des chaussures de travail normales, respectivement de courtes bottes, sans danger pour la santé du travailleur.

Pour le travail dans l'eau ou dans la vase, un supplément de salaire est versé selon le tableau suivant :

a)	**bottes montant jusqu'aux genoux ou jusqu'aux hanches**	**30%**
b)	**pantalon pour le travail dans l'eau**	**50%**

Art. 53 Travaux souterrains[27]

1 **Les travailleurs employés dans les travaux souterrains ont droit à des suppléments additionnels selon la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains (Annexe 10).**

2 **On entend par « travaux souterrains », les tunnels, galeries, cavernes, puits et travaux par fonçage de tubes dont l'exécution, l'agrandissement ou l'assainissement se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à attaque ponctuelle, boucliers, etc.), ainsi que l'aménagement intérieur d'un ouvrage réalisé en tranchée couverte de même que les travaux d'excavation, de revêtement et d'aménagement intérieur d'ouvrages réalisés « en taupe ». Sont considérés comme des travaux d'aménagement intérieur la pose de bordures, les réseaux, les revêtements de chaussée. Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines. Les suppléments pour travaux souterrains sont payés dès le premier mètre.**

3 **Les suppléments pour travaux souterrains et assainissements de constructions souterraines sont réglés dans la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains, Art. 16 ss.**

---

[26] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[27] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Art. 54 Allocations pour travail régulier de nuit en équipes

1 **Pour le travail régulier de nuit en équipes, entre 20 h et 5 h du 1er avril au 30 septembre, respectivement entre 20 h et 6 h du 1er octobre au 31 mars, le travailleur a droit à une allocation de CHF 2.– à l'heure.**

2 ***Autre prestation équivalente:*** **il peut être convenu de verser, à la place de l'allocation prévue, une autre prestation équivalente, tenant compte des particularités du travail ou du chantier.**

3 ***Pas de cumul:*** **cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit temporaire (art. 50 CN).**

Art. 55 Remboursement des frais

1 **Les travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit au remboursement des frais encourus au sens des art. 327a et 327b CO.**

2 **L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisante en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, il lui est dû une indemnité de repas de midi de CHF 16.– au minimum.** Dans des dispositions complémentaires, les parties contractantes des CCT locales peuvent fixer une indemnité plus élevée et régler en outre les conditions d'octroi.

3 **Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre exprès de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de CHF 0.70 par kilomètre.**

4 **L'entreprise verse une indemnité de chantier d'au moins CHF 9.– par jour de travail effectué (à partir de cinq heures et demie de travail). Des dispositions dérogatoires peuvent être convenues pour les travaux souterrains** et dans les CCT locales, **pour éviter les doubles charges et pour autant qu'elles soient matériellement équivalentes.**[28]

4bis **En dérogation à l'al. 4, l'indemnité de chantier se montera à CHF 4.– jusqu'au 31 décembre 2026, puis à CHF 6.50 à partir du 1er janvier 2027 et à CHF 9.– à partir du 1er janvier 2028.**[29]

[28] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[29] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

9. Maladie

Art. 56 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

1 *Obligation d'assurance :* l'employeur doit conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie au profit des travailleurs soumis à la CN.

2 *Début de l'assurance :* la couverture d'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement.

3 *Jour de carence non payé :* en cas d'absence pour cause de maladie, un jour de carence non payé au maximum par événement peut être mis à la charge du travailleur. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).[30]

4 L'assurance comprend les prestations minimales suivantes :

a) 80% du salaire brut perdu pour cause de maladie, à l'expiration du jour de carence non payé.[31]

b) Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730e jour depuis le début du cas de maladie. La réapparition d'une maladie est considérée, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le délai d'attente, comme un nouveau cas de maladie lorsque l'assuré a été apte au travail pendant une période de 12 mois ininterrompus avant la réapparition de la maladie.

c) En cas d'incapacité de travail attestée d'au moins 25%, l'indemnité journalière est octroyée proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, mais au plus pendant la durée d'indemnisation visée à la let. b.

d) Prestations de maternité pendant au moins 16 semaines, dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 730 jours. Les prestations de l'assurance-maternité étatique peuvent être imputées, si elles portent sur la même période.

---

[30] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[31] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

5 Primes et prestations d'assurance différées :

a) Les primes effectives pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.

b) Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie avec une prestation différée de 60 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, il doit payer lui-même pendant le temps différé 90% du salaire perdu du fait de la maladie.[32]

c) Le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de la maladie.

6 Base de salaire/gain journalier : **l'indemnité journalière se base sur le dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel avant la maladie. Les adaptations de salaire conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.**

7 Montant maximum des prestations d'assurance : **les prestations versées en substitution du salaire en cas d'empêchement de travailler peuvent être réduites, pour autant qu'elles dépassent le gain (revenu net) dont a été privé le travailleur en raison de l'événement assuré. Le paiement en cas d'empêchement de travailler ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation du travail (non compris la part du 13e salaire).**

8 Réserves d'assurance : **les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :**

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie à la CN :	Durée maximum des prestations par cas de maladie :
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

La prestation complète est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée) ne sont pas prises en considération.

[32] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

9 Fin de la couverture d'assurance :

a) La couverture d'assurance cesse dans les cas suivants :
- **– lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou du contrat de travail ;**
- **– lorsque le contrat d'assurance est résilié ou suspendu ;**
- **– lorsque le droit aux prestations est épuisé.**

b) En cas de sinistre pendant la durée de la protection d'assurance, les prestations seront versées jusqu'au recouvrement de la pleine capacité de travail, mais au plus jusqu'à concurrence de la limite de prestations visée à l'al. 4 ci-dessus.

10 Passage dans l'assurance individuelle :

a) Une fois sorti de l'assurance collective, le travailleur a le droit, dans un délai de 90 jours, de rester dans l'assurance en tant qu'assuré individuel.

b) Les travailleurs doivent être informés, en temps utile et par écrit, de leur droit de passage.

c) Aucune nouvelle réserve d'assurance ne peut être formulée. L'assurance doit couvrir au moins les prestations garanties jusque-là, aussi bien en ce qui concerne le montant de l'indemnité journalière que la durée du droit aux prestations.

11 Responsabilité de l'employeur :

a) Si l'assurance doit verser les prestations décrites ci-dessus, toutes les obligations visées par l'art. 324a CO, auxquelles l'employeur est soumis en cas de maladie du travailleur, sont satisfaites.

b) L'employeur doit verser des prestations conformément à l'art. 324a CO, pour les travailleurs qui ne peuvent pas être couverts par l'indemnité journalière en cas de maladie ou qui ne le sont qu'avec une réserve.

c) L'employeur ne répond pas des refus de prestations de l'assureur découlant d'une violation coupable des conditions d'assurance imputable au travailleur, à condition que l'employeur se soit acquitté de son obligation d'informer.

d) Si le contrat d'assurance ne remplit pas ces exigences, l'employeur est redevable d'une éventuelle différence. Il a l'obligation d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance et de leur communiquer un éventuel changement d'assureur.

12 Champ d'application local :

a) L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité

journalière en cas de maladie, pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

b) Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.

c) En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur présentation de l'autorisation correspondante de l'autorité compétente.

d) Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et bénéficiant des mêmes conditions d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs nécessaires. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

e) Demeurent réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les Etats de l'Union européenne/AELE.

Art. 57 abrogé

10. Droits et obligations généraux, sanctions

Art. 58 Interdiction du « travail au noir »

1 **Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.**

2 **Les commissions professionnelles paritaires compétentes font régulièrement des contrôles pour déceler le « travail au noir ».**

3 **En cas d'infraction à cette interdiction du « travail au noir », la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle à l'encontre du salarié de CHF 3000.– au maximum.** Le

montant de cette amende conventionnelle est recouvré directement au salarié par la commission professionnelle paritaire. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.

4 **Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'al. 3 du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré.**

Art. 59 Non-respect du contrat par le travailleur

1 **Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire selon les dispositions du code des obligations.**

2 **L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci :**

a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants :
   1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse ;
   2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse ;

b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation ; le délai de tolérance est de deux jours ;

c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances ; le délai de tolérance est de deux jours.

3 **Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.**

4 **Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.**

11. Dispositions spéciales

Art. 60 Loi sur la participation[33]

1 **La participation et l'organisation d'une représentation des travailleurs au sein de l'entreprise sont régies par les dispositions de la loi sur la participation.**

2 **La commission paritaire compétente peut être saisie par les travailleurs ou par l'entreprise lorsque :**

a) l'entreprise enfreint les règles de sécurité au travail et de prévention en matière de santé dans le cadre de la solution de branche **et que les travailleurs ne sont entendus ni par la « personne de contact pour la sécurité au travail » (Kopas) ni auprès de l'employeur ;**

b) la « personne de contact pour la sécurité au travail » (Kopas) ne remplit pas ses obligations dans le cadre de la solution sectorielle **malgré la demande de l'entreprise.**

3 **En cas de transfert d'entreprise ou de licenciements collectifs, l'entreprise informe en temps utile la commission professionnelle paritaire compétente** ainsi que les partenaires CCT compétents.

4 **En cas de licenciement collectif prévu, les critères suivants doivent être pris en compte :**

a) situation personnelle,

b) situation familiale, nombre d'enfants et obligations d'entretien,

c) ancienneté dans l'entreprise et qualification,

d) mobilité professionnelle.

5 **En cas de licenciements collectifs, l'entreprise est tenue d'élaborer en temps utile un plan social écrit visant à atténuer les difficultés sociales et économiques des personnes licenciées. Les négociations relatives au plan social doivent être menées avec les représentants des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CN peuvent être consultées à la demande de l'entreprise ou des travailleurs.**

Art. 61 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

Les parties contractantes de la CN règlent dans une convention complémentaire les exigences au niveau de l'hygiène et de la construction de logements des travailleurs ainsi que les mesures nécessaires à prendre pour

[33] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (« convention relative aux logements »). Cette convention fait partie intégrante de la présente CN.

TROISIÈME PARTIE : Dispositions d'application et dispositions finales

1. Application des dispositions normatives

Art. 62 Application de la convention collective de travail

1 Les parties contractantes des CCT locales sont compétentes pour l'application de la CN en vertu de l'art. 14, al. 2 CN ainsi que des art. 357a et 357b CO sur la conciliation de différends ou de litiges sur leur territoire contractuel.

2 Dans les territoires contractuels locaux, **il existe des commissions professionnelles paritaires locales (CPP) sous la forme juridique d'une association.** Les statuts doivent être agréés par les parties contractantes de la CN. **Les commissions professionnelles paritaires locales constituées sont expressément habilitées à faire appliquer la CN durant sa validité.**

3 **Les parties contractantes de la CN transfèrent aux commissions professionnelles paritaires locales les pouvoirs nécessaires pour faire valoir en leur propre nom l'intérêt commun au sens de l'art. 357b CO, y compris dans des procédures judiciaires.**

4 Les membres des commissions professionnelles paritaires locales sont généralement les représentations locales des parties contractantes CN.

5 **Pour tous les ouvrages souterrains, il existe une commission paritaire pour les travaux souterrains, qui est régie par la convention complémentaire « Convention pour les travaux souterrains ».**

6 Pouvoirs et tâches :

a) **La commission professionnelle paritaire locale doit faire respecter les dispositions contractuelles de travail de la CN, y compris ses annexes et conventions complémentaires, à moins qu'une autre solution n'ait été trouvée dans la CN** ou dans une autre convention, et appliquer et faire respecter la CCT locale et régler d'éventuels différends ou litiges sur l'application de la CCT locale ;

b) **Conformément à l'art. 357b, al. 1 CO, les tâches et pouvoirs suivants lui incombent en particulier :**[34]

[34] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

1. **effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de chantier et de salaire dans l'entreprise ;**[35]
2. **Examen et conclusions concernant l'assujettissement des entreprises ou parties d'entreprises suisses à la CN ;**[36]
3. **la mise en œuvre du droit de demander un jugement en constatation ;**
4. **l'exécution et le recouvrement des peines conventionnelles, ainsi que la répercussion des frais de contrôle et de procédure encourus ;**
5. **l'examen des calendriers de la durée du travail de l'entreprise (art. 27, al. 7 CN), dans la mesure où la CN n'établit pas une autre compétence à cet égard, comme le prévoit la « Convention sur les travaux souterrains » ou la convention complémentaire « Travaux spéciaux du génie civil » ;**
6. **arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 38, 39 et 41 CN) ;**
7. **exécuter la « convention relative aux logements » ;**
8. **arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la prévoyance en matière de santé dans l'entreprise ;**
9. faire les communications éventuelles aux autorités telles que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CN (CCT locale incluse).

Art. 63 Procédure

1 Procédure : **la commission professionnelle paritaire mène sa procédure selon les principes légaux** (les modalités seront fixées par la Commission paritaire suisse d'application CPSA dans un règlement obligatoire pour toutes les commissions professionnelles paritaires).

2 *Contrôles :* la commission professionnelle paritaire :

a) décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CN de la part d'une entreprise, pour autant que celle-ci ait son siège sur son territoire, respectivement que le chantier se trouve sur son domaine de compétence. Dans les autres cas, elle en informe la commission professionnelle paritaire compétente ;

---

[35] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[36] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

b) décide s'il y a lieu de constater l'assujettissement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise à la CN, pour autant que l'entreprise ait son siège dans son domaine de compétence ;
c) conduit en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CN et contrôle des chantiers, pour autant que l'entreprise, respectivement les chantiers se trouvent sur son domaine de compétence. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales ;
d) établit un rapport de contrôle sur son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un certain délai à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position ;
e) peut également faire exécuter les tâches visées aux let. c et d par un tiers spécialisé.

3 Décision : **la commission professionnelle paritaire prend, à la fin de l'enquête, une décision écrite contenant la décision proprement dite et une motivation. La décision doit indiquer :**
a) si la procédure sera interrompue sans suites ou
b) si, à côté de la constatation de la violation de la CN, respectivement de la CCT locale, **un avertissement ou une sanction sera prononcée,**
c) si une éventuelle communication sera faite aux autorités **et**
d) qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

4 **La commission professionnelle paritaire peut décider dans le cas particulier d'informer les travailleurs de leurs droits s'il s'avère que ceux-ci sont encore titulaires de prétentions à l'encontre de leur employeur suite à un contrôle de la comptabilité des salaires.**

5 Compétence : **la décision est prise par la commission paritaire compétente au siège de l'entreprise concernée ; elle sera également active lorsqu'une autre commission paritaire lui signale une éventuelle violation de dispositions de la CN. Pour les entreprises ayant leur siège à l'étranger, c'est la commission professionnelle paritaire au siège du chantier qui est compétente. Restent réservées des dispositions telles que celles pour les travaux souterrains ou des travaux spéciaux du génie civil.**

6 Entraide juciciaire : **si une commission professionnelle paritaire refuse l'entraide judiciaire qui lui a été demandée au sens de l'al. 2 du présent article (let. a et c), la Commission paritaire suisse d'application CPSA désigne quelle sera la commission professionnelle paritaire qui devra procéder au contrôle et éventuellement infliger des sanctions.**

Art. 64 Tribunal arbitral local : désignation et tâches

1 Les parties contractantes de la CN local lesquelles disposent d'un tribunal arbitral désigné et en fonction, peuvent confirmer dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la CN pour leur territoire contractuel un tribunal arbitral local. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président ; il est désigné en commun par les représentants locaux des parties contractantes de la CN ; chacun des représentants locaux des deux parties contractantes de la CN désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible dans le délai fixé, ce dernier est désigné, dans les deux mois à partir de la demande d'une partie contractante, par la Commission paritaire suisse d'application.[37]

2 Le tribunal arbitral local a la compétence pratique pour :

a) trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la commission professionnelle paritaire ne trouve pas d'entente (art. 65 CN) ;
b) trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractantes de la CN doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral ;
c) traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.

3 La procédure devant le tribunal arbitral local se base sur le code de procédure civile ; le siège en Suisse de l'entreprise est réputé for juridique. Le Tribunal arbitral local décide du siège et de la procédure lorsque le territoire spécifié dans la CCT dépasse les limites d'un canton.

Art. 65 Procédure de conciliation et d'arbitrage entre les parties contractantes locales

1 Sous réserve de l'art. 12, al. 5 CN, des divergences d'opinion ou des conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire.

2 Si la commission professionnelle paritaire locale n'obtient pas de conciliation, il peut être fait recours en commun ou chacun de son côté au tribunal arbitral au moyen d'une plainte. La compétence pratique est déterminée par l'art. 64, al. 2 CN.

---

[37] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

3 Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'un recours en nullité.

4 Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la commission professionnelle paritaire ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres des parties contractantes est autorisée.

5 La commission professionnelle paritaire et le tribunal arbitral ne sont compétents que pour les questions et différends relatifs à l'interprétation et l'application de dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne sont pas compétents pour introduire de nouveaux droits ; cette compétence est réservée uniquement aux parties contractantes de la CN, respectivement aux parties contractantes des CCT locales.

Art. 66 Système d'information Alliance construction

1 Les parties contractantes soutiennent et participent au système d'information Alliance construction, qui s'applique dans toutes les branches et sur tout le territoire suisse, et adhèrent à l'association paritaire SIAC. En tant qu'organes d'application, les CPP veillent à ce que les données d'exécution nécessaires à l'exploitation du SIAC soient livrées dans les délais.

2 Lorsque des entreprises soumises à la CN attribuent des mandats à des entreprises sous-traitantes, l'entreprise principale doit vérifier s'il existe une attestation CCT donnant des informations sur les contrôles effectués et sur le respect des conditions salariales et de travail de la CCT applicable à l'entreprise sous-traitante. Si, selon l'attestation CCT, il y a des manquements à la CCT au moment de l'attribution, l'entreprise sous-traitante ne doit pas être engagée. Si des entreprises ne respectent pas ce principe, la Commission paritaire prononce des sanctions conformément à l'art. 67.

3 Les parties contractantes considèrent la carte SIAC comme un instrument efficace pour l'application de la CCT, permettant de simplifier et d'améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain. Elles invitent les entreprises affiliées à équiper leurs collaborateurs de cartes SIAC.[38]

Art. 67 Sanctions

***1* Si la commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.**

[38] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026

2 **La commission professionnelle paritaire est autorisée :**

a) à prononcer un avertissement ;

b) à infliger une peine conventionnelle jusqu'à CHF 50 000.– ; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, la peine peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues ;

c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de contrôle et de procédure ;

d) à prononcer les sanctions prévues à l'art. 58 CN (interdiction du « travail au noir »).

3 **Les sanctions prévues en cas de violation des dispositions contractuelles peuvent également être prononcées par la commission professionnelle paritaire si l'entreprise donne intentionnellement de fausses indications sur ses collaborateurs ou si elle parvient** d'une autre manière à se procurer illégalement la carte SIAC ou **à déjouer la procédure de contrôle.**

4 **Les frais de contrôle et de procédure doivent être facturés aux employeurs et/ou travailleurs ayant violé des dispositions de la CN. Lorsqu'aucune violation n'est constatée, mais que des employeurs ou des travailleurs ont fourni une occasion nécessitant un contrôle et/ou une procédure, il en ira de même.**

5 **La peine conventionnelle doit être fixée de manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CN. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que :**

a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'al. 2 let. b du présent article ;

b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature ;

c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ; une violation répétée est considérée comme une violation grave ;

d) grandeur de l'entreprise ;

e) prise en compte du fait que le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations ou non ;

f) prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter qu'il le fasse dans un avenir proche.

6 **Une peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT.**

2. Dispositions finales

Art. 68 Dispositions du code suisse des obligations

Les dispositions du code suisse des obligations (CO) sont réservées lorsque la CN ne contient aucune mention spéciale.

Art. 69 Domicile légal et for juridique

Les parties contractantes de la CN reconnaissent Zurich comme domicile légal et for juridique.

Art. 70 Durée de la CN

1 La CN 2026–2031 entre en vigueur le 1er janvier 2026 et est valable jusqu'au 31 décembre 2031.[39]

2 En dérogation à l'al. 1 du présent article, les dispositions de l'art. 10, al. 7 CN sont applicables à la durée et à la dissolution du Parifonds Construction.

3 Les dispositions de l'art. 71 al. 6 CN sont applicables en ce qui concerne la possibilité d'une résiliation anticipée de la présente convention.[40]

Art. 71 Dispositions transitoires[41]

1 **Pour le passage de la période de travail de mai-avril à janvier-décembre, l'entreprise établira, pendant l'année de transition 2026, un calendrier de travail raccourci pour la période de mai à décembre, conformément aux dispositions de l'art. 26 et de l'art. 27 CN, et ce jusqu'à fin avril 2026. Ce calendrier comprend 2112 heures annuelles prévues, déduction faite des heures prévues dans le calendrier de l'entreprise ou de la CPP locale du 1er janvier 2026 au 30 avril 2026.**

2 **La date butoir du 30 avril 2026 est supprimée et toutes les heures supplémentaires existantes sont reportées à compte nouveau.**

---

[39] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

[40] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

[41] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

3 La disposition prévue à l'art. 49, al. 1 CN, selon laquelle *« si le temps de trajet quotidien dépasse 60 minutes en cas d'application d'un calendrier de travail ou 90 minutes en cas d'application d'un horaire de travail constant, le temps de trajet supplémentaire doit être crédité sur le compte des heures supplémentaires et des heures en moins et n'est pas rémunéré le mois suivant »*, n'est applicable qu'à partir du 1er janvier 2027.

4 Pendant la durée du contrat, aucune négociation salariale n'a lieu. Sont exclues les négociations dans le cas où le renchérissement annuel (selon l'évolution sur un an de l'IPC au 30 septembre) dépasse 2%. Pendant la durée du contrat, les salaires effectifs sont calculés, publiés et déclarés de force obligatoire au 1er janvier de l'année conformément au dispositif prévu dans la convention relative à la CN 2026 du 12 décembre 2025.

5 Sous réserve de la résiliation du contrat conformément à l'alinéa 6 du présent article, les salaires minimaux sont augmentés au moins de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (IPC) au 1er janvier de chaque année. Si le renchérissement est supérieur à 2%, des négociations sont menées pour compenser le renchérissement. L'augmentation est calculée sur la base de l'IPC au 30 septembre de l'année en cours. En cas de baisse de l'IPC, toute augmentation future sera calculée sur la base du dernier indice au 30 septembre ayant entraîné une augmentation.

6 Si, durant les négociations salariales selon les al. 4 et 5 du présent article, aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CN jusqu'au 31 octobre, chaque partie peut dénoncer la CN en respectant un délai d'un mois pour le 31 décembre.

7 Pour l'annexe 13 « Genève », les parties contractantes locales négocient jusqu'au 23 janvier 2026 une réglementation qui leur convienne. Les parties contractantes nationales s'engagent à déclarer de force obligatoire ce résultat dans le cadre de l'annexe 13 « Genève ». Si les parties contractantes locales ne parviennent pas à une solution, la solution nationale sera appliquée. Les parties contractantes locales bénéficient alors d'une possibilité de résiliation extraordinaire pour l'annexe 13, moyennant un délai de préavis de 3 mois pour fin 2026.

Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrante de la CN. Les parties de textes étendues des annexes sont imprimées en caractères gras.

Annexe 1	Champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'art. 2 CN
Annexe 2	Conditions de formation et de travail des apprentis
Annexe 3	Contrats d'adhésion
Annexe 4	Salaires minimaux 2026
Annexe 5	Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire
Annexe 6	Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 31, al. 2 CN) et au 13e mois de salaire (art. 46 CN)
Annexe 7	Directive sur le travail en équipes dans le secteur principal de la construction en Suisse
Annexe 8	Abrogé
Annexe 9	Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers « Convention relative aux logements »
Annexe 10	Convention complémentaire pour les travaux souterrains « Convention pour les travaux souterrains »
Annexe 11	Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil
Annexe 12	Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton
Annexe 13	Convention complémentaire « Genève »

Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction

Annexe 1	Champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'art. 2 CN	1
Annexe 2	Conditions de formation et de travail des apprentis	2
Annexe 3	Contrats d'adhésion	3
Annexe 4	Salaires minimaux 2026	4
Annexe 5	Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire	5
Annexe 6	Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 31, al. 2 CN) et au 13e mois de salaire (art. 46 CN)	6
Annexe 7	Directive sur le travail en équipes dans le secteur principal de la construction en Suisse	7
Annexe 8	Abrogé	8
Annexe 9	Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers « Convention relative aux logements »	9
Annexe 10	Convention complémentaire pour les travaux souterrains « Convention pour les travaux souterrains »	10
Annexe 11	Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil	11
Annexe 12	Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton	12
Annexe 13	Convention complémentaire « Genève »	13

Annexe 1

Champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'art. 2 CN

Champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'art. 2 CN

Valable avec la CN 2026

En complément de l'art. 2 CN, les parties contractantes de la CN déterminent le champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise comme suit :

Art. 1 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise (art. 2, al. 1 CN)

Font partie du champ d'application du point de vue du genre d'entreprise en particulier :

a) les entreprises, dont le but est la construction professionnelle d'édifices de tous genres,
b) les entreprises, qui fournissent de manière professionnelle des prestations de construction, lesquelles servent – avec ou sans livraison de matériaux ou d'éléments de construction – à la construction, à la réparation, à la maintenance, au changement ou à la suppression d'ouvrages de construction ou fournissent d'autres prestations de construction.

Art. 2 Activités d'entreprise (art. 2, al. 2 CN)

Entreprises, qui exercent en particulier les activités suivantes :

1. montage d'échafaudages et d'ascenseurs de construction,
2. travaux de protection des constructions et des métaux,
3. travaux d'étanchéité de tous genres,
4. travaux d'aménagement et de drainage, tels que l'assainissement de terrains et le défrichage de sols, y compris le curage de fossés, le fascinage, les travaux de construction de puits ainsi que la stabilisation chimique du sol,
5. les travaux d'assainissement d'ouvrages ou de parties d'ouvrages de construction de tous genres,
6. travaux de séchage de constructions,
7. travaux de béton et de béton armé, y compris les travaux de protection du béton correspondants et d'assainissement de béton, indépendamment des moyens et des matériaux employés tels que matières plastiques ou moyens chimiques,
8. travaux de forage,
9. travaux d'isolation tels que travaux de protection thermique, contre le froid, d'insonorisation, pose de parois antibruit,
10. travaux de terrassement tels que construction de chemins, améliorations foncières, ouvrages de protection contre les torrents et les avalanches, construction de places de sport,
11. travaux de construction de façades,
12. travaux de constructions préfabriquées tels que pose ou assemblage d'éléments préfabriqués pour la construction, la réparation, la maintenance ou le changement d'ouvrages de construction,

13. travaux de jointoiement à des ouvrages de construction tels que jointoiements d'ouvrages de maçonnerie de revêtement, etc.,
14. travaux en béton translucide ainsi que murage et pose de pierres de verre,
15. fabrication et transport de matériaux de construction non stockables tels que mélanges de bétons et mélanges de mortiers (béton prêt à l'emploi et mortier préfabriqué), lorsque la plus grande partie des matériaux de construction fabriqués approvisionne les chantiers de l'entreprise qui les fabrique, respectivement de l'entreprise qui les transporte, d'une autre entreprise du même entrepreneur ou au sein de concentrations d'entreprises,
16. travaux en bâtiment de tous genres,
17. travaux de protection du bois sur des parties d'ouvrage,
18. construction de canaux,
19. maçonnerie de tous genres,
20. pierres naturelles et leur utilisation dans la construction,
21. travaux de battage,
22. travaux de montage de tuyauterie, de tuyauteries du génie civil, de lignes de câble du génie civil et de compression du sol,
23. construction de puits et de tunnels,
24. travaux de minage, de démolition et de déblaiement,
25. travaux de pliage et de tressage de l'acier pour autant qu'ils soient exécutés pour fournir d'autres prestations de construction de l'entreprise,
26. travaux de construction de routes de tous genres (en asphalte, en béton, travaux sur pierre, fabrication et préparation de liants bitumineux ; travaux de pavage de tous genres),
27. travaux au rouleau compresseur,
28. travaux de génie civil de tous genres,
29. travaux de construction à sec et de montage de parois et mise en place de revêtements, respectivement de bâches, y compris la mise en place de constructions inférieures et de grillages,
30. pose de revêtements de sol en relation avec d'autres prestations de construction ainsi que la pose de chapes,
31. location de machines de construction de tous genres avec personnel lorsque machines et personnel sont utilisés pour produire des prestations de construction,
32. travaux de systèmes d'isolation thermique,
33. travaux de construction d'usines de captage, travaux de drainage, travaux hydrauliques.

Art. 3 Interprétation

La Commission paritaire suisse d'application CPSA tranche de l'interprétation du champ d'application du point de vue du genre d'entreprise.

Annexe 2

Conditions de formation et de travail des apprentis

Conditions de formation et de travail des apprentis

Art. 1 Principes

Il est convenu de ce qui suit pour les apprentis occupés par les entreprises mentionnées à l'art. 5 CN **(à l'exception des apprentis des secteurs administratif et technique) au sujet des conditions de formation et de travail.**

Art. 2 Droit aux vacances

Le droit annuel aux vacances s'élève à six semaines.

Art. 3 Recommandation sur la rémunération des apprentis

Les sections et groupes professionnels de la SSE publient chaque année des recommandations portant sur la rémunération des apprentis.

Art. 4 13e mois de salaire

Les apprentis ont droit au 13e mois de salaire conformément aux dispositions des art. 45 et 46 CN. Les sections et groupes professionnels de la SSE tiennent compte de ce droit dans leurs recommandations concernant la fixation des normes de rémunération des apprentis.

Art. 5 Prestations supplémentaires

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis :

a) indemnité de jours fériés au sens de l'art. 34 CN ;
b) indemnité pour les absences justifiées au sens de l'art. 35 CN ;
c) indemnité pour le service militaire, service dans la protection civile et service civil au sens de l'art. 36 CN ;
d) remboursement des frais lors de déplacements au sens de l'art. 55 CN; l'indemnité de chantier prévue à l'art. 55, al. 4 et 4bis, CN pendant toutes les années d'apprentissage, mais à hauteur de 50 % ;[1]
e) supplément de salaire pour le travail dans l'eau ou dans la vase au sens de l'art. 52 CN ;
f) allocation pour travaux souterrains au sens de l'art. 53 CN, à raison de 50% pendant toute la durée de l'apprentissage ;
g) indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'art. 56 CN.

Art. 6 Contribution au Parifonds Construction

Les apprentis sont soumis à la contribution au Parifonds Construction au sens de l'art. 10 CN.

[1] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Art. 7 Travaux à la tâche

Les apprentis ne doivent pas être astreints à des travaux à la tâche.

Art. 8 Continuation de l'occupation

Les maîtres d'apprentissage sont tenus, en prenant en considération les possibilités de l'entreprise, de continuer à occuper pendant un temps approprié les apprentis qu'ils ont formés, lorsque ceux-ci ont terminé leur apprentissage avec succès, ou alors de s'efforcer de leur procurer une possibilité de perfectionnement.

Annexe 3

Contrats d’adhésion

Contrats d'adhésion

Art. 1 Conclusion de contrats d'adhésion par la SSE et ses sections

1 La SSE a le droit de conclure avec Cadres de la Construction Suisse et l'Association Suisse des Cadres (ASC), au sens d'un contrat d'adhésion, une CN de texte identique.

2 Les sections de la SSE ont le droit de conclure des contrats locaux avec les sections locales de Cadres de la Construction Suisse et de l'ASC au titre de contrat d'adhésion au sens du 1er alinéa du présent article.

Art. 2 Conclusion de contrats d'adhésion par les organisations de travailleurs signataires de la CN

Les organisations de travailleurs signataires de la CN ont le droit de conclure avec la SSE au titre de contrat d'adhésion une CCT de texte identique pour les contremaîtres et chefs d'atelier (Convention des cadres de la construction).

Art. 3 Dispositions communes

En ce qui concerne les contrats d'adhésion, il est convenu que pendant toute la durée de ces conventions respectives, les négociations relatives à des modifications et à des compléments de la CN seront conduites entre la SSE et les organisations de travailleurs signataires de la CN ; les négociations relatives à des modifications et à des compléments de la Convention des cadres de la construction seront conduites entre la SSE, Cadres de la Construction Suisse et l'ASC.

Annexe 4

Salaires minimaux 2026

Salaires minimaux 2026[1]

En application de l'art. 37 CN, la répartition géographique des salaires minimaux est fixée ci-après.

Sont applicables les salaires minimaux 2026 suivants en francs suisses :

Salaire horaire		Classe de salaire
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	38.10	Région de Bâle[2].
BLEU	36.60	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	35.10	Tessin.
		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	34.00	Argovie, région de Bâle, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Zurich.
BLEU	33.55	Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	33.10	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
		A (ouvrier qualifié de la construction)
ROUGE	32.80	Genève, Argovie, région de Bâle, Vaud, Zurich.
BLEU	32.40	Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	31.95	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
		B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)
ROUGE	31.00	Région de Bâle, Genève, Vaud, Zurich.
BLEU	30.25	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Tessin, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	29.45	

[1] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[2] Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (districts de Dorneck-Thierstein)

		C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)
ROUGE	**27.75**	**Région de Bâle, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Thurgovie, Vaud, Valais, Zurich.**
BLEU	**27.35**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Tessin, Uri, Zoug.**
VERT	**26.95**	**Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja).**
Salaire mensuel		**Classe de salaire**
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	**6702**	**Région de Bâle.**
BLEU	**6442**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Genève, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.**
VERT	**6179**	**Glaris, Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.**
		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	**5988**	**Argovie, Berne (Arrondissement administratif du Jura bernois), région de Bâle, Genève, Vaud.**
BLEU	**5906**	**Berne (sans les Arrondissement administratif du Jura bernois), Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall (ville de Saint-Gall, commune de Gaiserwald et quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.**
VERT	**5830**	**Appenzell (AI/AR), Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Saint-Gall (sans la ville de Saint-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.**
		A (ouvrier qualifié de la construction)
ROUGE	**5776**	**Argovie, région de Bâle, Genève, Vaud.**
BLEU	**5698**	**Berne, Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall (ville de Saint-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.**
VERT	**5621**	**Appenzell (AI/AR), Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Saint-Gall (sans la ville de Saint-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.**

		B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)
ROUGE	**5458**	**Région de Bâle, Genève, Vaud.**
BLEU	**5322**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwytz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.**
VERT	**5184**	**Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.**
		C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)
ROUGE	**4885**	**Région de Bâle, Genève, Vaud.**
BLEU	**4813**	**Argovie, Berne, Fribourg, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schwytz (sans les districts de March et Höfe), Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall (ville de Saint-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.**
VERT	**4747**	**Appenzell (AI/AR), Glaris, Grisons, Schaffhouse, Schwytz (districts de March et Höfe), Saint-Gall (sans la ville de Saint-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin.**

Aperçu de la répartition géographique des salaires minimaux

Lieu	Classes de salaire									
	CE		Q		A		B		C	
	h	mois	h	mois	h	mois	h	mois	h	mois
Argovie	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B
Appenzell AI/AR	B	B	V	V	V	V	B	B	B	V
Région de Bâle[1]	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Berne – Arrondissement administratif du Jura bernois	B B	B B	B B	B R	B B	B B	B B	B B	B B	B B
Fribourg	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Genève	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Glaris	B	V	B	V	B	V	B	B	B	V
Grisons	B B	B[2] V[3]	B[2] V[3]	V V	B[2] V[3]	V V	B B	B[2] V[3]	B[2] V[3]	V V
Jura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Lucerne	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Neuchâtel	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Nidwald, Obwald	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Schaffhouse	B	B	B	V	B	V	B	B	B	V
Schwytz[4]	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Soleure[5]	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
St-Gall – Ville – Canton[7]	 B B	 B B	 B B	 B[6] V[8]	 B B	 B[6] V[8]	 B B	 B B	 B B	 B[6] V[8]
Tessin	V	V	V	V	V	V	B	V	B	V
Thurgovie	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Uri	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B

[1] BL/BS/SO (districts de Dorneck-Thierstein).
[2] Sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja.
[3] Arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell sans la commune de Maloja.
[4] Sans les districts de March et Höfe.
[5] Sans les districts de Dorneck-Thierstein.
[6] Avec la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach.
[7] Avec les districts de March et Höfe.
[8] Sans la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach.

Vaud	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Valais	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Zoug	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Zurich	B	B	R	B	R	B	R	B	R	B

Annexe 5

Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire

Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire

Conditions requises pour la classification dans la classe de salaire A (ouvrier qualifié de la construction)

Art. 1 Principes de classification

1 **Les attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) au sens de la loi sur la formation professionnelle témoignant de la réussite de formations professionnelles initiales dans le secteur principal de la construction, assorties d'une preuve de deux ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse), ainsi que les formations professionnelles continues donnent lieu à une classification en classe de salaire A. Reste réservée la réglementation de l'art. 38, al. 1 CN.**

2 **Les titres protégés obtenus précédemment dans le cadre d'un métier du secteur principal de la construction, tels qu'une « attestation officielle » ou document équivalent, s'appuyant sur une version antérieure de la loi sur la formation professionnelle, assortis d'une preuve de deux ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse) sont reconnus et donnent lieu à une classification en classe de salaire A.**

3 **Les articles 2 et 3 ci-après énumèrent de façon exhaustive les conditions donnant droit à la classification dans la classe de salaire A.**

Art. 2 Formations initiales

1 **Diplôme d'une formation professionnelle initiale dans le secteur principal de la construction avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) au sens de la LFPr dans l'un des secteurs professionnels ou des métiers suivants :**
- **Maçon**
- **Constructeur de routes**
- **Assistant-constructeur de fondations**
- **Poseur de pierres**
- **Assistant-constructeur de sols industriels et de chapes**
- **Assistant-constructeur de voies ferrées**

2 **Diplôme d'une formation professionnelle initiale avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) qui effectuent des tâches auxiliaires dans le secteur principal de la construction dans une entreprise soumise au champ d'application, pour autant que la personne exerce le métier appris dans l'entreprise de construction.**

Exemples :
- **Praticien en mécanique**
- **Conducteur de véhicules légers**

– Aide-menuisier
– Praticien sur bois
– Aide-polybâtisseur

3 **Travailleur ayant obtenu l'attestation officielle d'une formation élémentaire dans le secteur principal de la construction au sens de l'ancienne loi sur la formation professionnelle.**[9]

Art. 3 Formations continues

1 **Conducteurs de machines de chantier**

a) Conducteurs de machines de chantier diplômé selon tous les règlements d'examen jusqu'au 1er janvier 2010 y compris pour les conducteurs de machines de chantier.
b) Conducteurs de machines de chantier formés et diplômés dans les cantons de Neuchâtel, du Valais, de Vaud et de Genève ; dans le canton de Genève, ce sont les dispositions de la convention complémentaire « Genève » qui prévalent.
c) Conducteurs de machines de chantier titulaires d'une attestation de cours de l'organe responsable des examens de conducteurs de machines de chantier M2 – M7 (sauf M1) qui exercent plus qu'occasionnellement les fonctions de conducteur de machines de chantier.
d) Lorsqu'une personne ne travaille qu'occasionnellement, c'est-à-dire moins de 20% des jours de travail comme conducteur de machines de chantier M2 – M7, elle a droit à la classe de salaire B. L'employeur et le travailleur doivent convenir par écrit de l'existence d'une activité occasionnelle au début de l'année.

2 **Grutiers**

a) Grutiers titulaires d'un permis selon l'ordonnance sur les grues[10] **exerçant l'activité de grutier à titre plus qu'occasionnel.**[11]
b) Si la personne n'exerce l'activité de grutier qu'occasionnellement, c'est-à-dire moins de 20% des jours de travail, elle a droit à la classe de salaire B. Employeurs et travailleurs doivent convenir par écrit au début de l'année s'il y a une activité occasionnelle.

3 **Travailleur ayant fréquenté le « Corso Muratori "A" Unia – ECAP » du « Progetto frontalieri dell'Edilizia » organisé après le 8 septembre 1994, avec confirmation de l'Office de la formation professionnelle du canton du Tessin.**

4 **Travailleur ayant suivi les cours de base 1 et 2 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage de Béton (ASFS) selon l'ancien programme**

[9] Loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10).
[10] Ordonnance sur les conditions de sécurité régissant l'utilisation des grues du 27 septembre 1999 (ordonnance sur les grues, RS 832.312.15).
[11] Les permis de grutier reconnus délivrés avant le 1er juillet 2000 peuvent être échangés auprès de la SUVA.

de formation, respectivement le travailleur ayant suivi les cours de base 1 à 3 selon programme de formation de juillet 1997 avec certification de l'ASFS.

5 **Personnes ayant suivi les trois cours de certificat carottage, sciage mural et sciage à câble de l'ASFS tel que prévu dans le programme de formation 2017.**

6 **Les participants ayant suivi les cours décidés et soutenus financièrement par le Parifonds Construction dans le cadre du «Projet Espagne/Portugal» ainsi que la «formation continue d'ouvrier spécialisé dans le bâtiment ».**[12]

a) Les participants doivent suivre au minimum 300 heures de cours et justifier de leur assiduité.
b) L'employeur doit donner son accord à la participation à des cours. S'il a donné son accord de principe, il n'est pas autorisé à empêcher ou interdire le travailleur de suivre les cours dans le but que ce dernier ne soit pas en mesure d'attester les heures d'enseignement requises pour son attribution dans la classe de salaire A.

7 **Les personnes ayant suivi des formations professionnelles continues dans le secteur principal de la construction d'au moins 300 heures de cours, dispensées dans l'un des centres de formation reconnus par la CPSA et donnant lieu à la délivrance d'un certificat de cours par le centre de formation.**

a) Les cours d'intégration[13] **pour personnes migrantes qui ont pour but de les familiariser avec la langue, le système juridique et la culture suisses, sont pris en compte pour 100 heures maximum. Le reste du temps doit être consacré à des cours relatifs à l'artisanat de la construction.**
b) D'autres cours de l'artisanat de la construction qui ont été suivis à l'étranger peuvent être pris en compte s'ils sont équivalents. La CPSA est décisionnaire en cas d'incertitude quant à l'équivalence.[14]

8 **Personnes ayant suivi les trois cours de base de coffrage et de travaux en béton, de travaux de canalisation, puits et regards et de maçonnerie de briques (cours nº 2311, 2313, 2331 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.**

9 **Personnes ayant suivi les cinq cours pour constructeurs de routes (cours nº 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.**

---

[12] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[13] Les cours d'intégration sont destinés aux personnes migrantes et ont pour but de les familiariser avec la langue, le système juridique et la culture suisses.

[14] La CPSA est décisionnaire en cas d'incertitude quant à l'équivalence.

Conditions requises pour la classification dans la classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)

Art. 4 Principes de classification

1 **Les certificats fédéraux de capacité (CFC) au sens de la LFPr témoignant de la réussite de formations professionnelles initiales dans le secteur principal de la construction,[15] assorties d'une preuve de trois ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse), ainsi que les formations professionnelles continues donnent lieu à une classification en classe de salaire Q.**

2 **Les titres protégés obtenus précédemment dans le cadre du secteur principal de la construction, tels qu'un « brevet fédéral », un « certificat de capacité » ou document équivalent, s'appuyant sur une version antérieure de la loi sur la formation professionnelle, assortis d'une preuve de trois ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse) sont reconnus et donnent lieu à une classification en classe de salaire Q.**

3 **L'art. 5, al. 1 à 3 ci-après énumère de façon exhaustive les conditions donnant droit à la classification dans la classe de salaire Q.**

Art. 5 Formations initiales

1 **Diplôme d'une formation à un métier dans le secteur principal de la construction (CFC) selon la LFPr :**
- **Maçon**
- **Opérateur de sciage d'édifice**
- **Constructeur de fondations**
- **Constructeur de sols industriels et de chapes**
- **Paveur**
- **Constructeur de routes**
- **Constructeur de voies ferrées**
- **Tailleur de pierre**
- **Sculpteur sur pierre**
- **Marbrier**

2 **Diplôme d'une formation à un métier (CFC) selon la LFPr, qui effectuent des tâches auxiliaires dans le secteur principal de la construction dans une entreprise soumise au champ d'application, pour autant que la personne exerce le métier appris dans l'entreprise de construction.**

Exemples :
- **Installateur-électricien, polymécanicien**
- **Conducteur de véhicules lourds**
- **Menuisier avec spécialisation construction / fenêtres**

[15] Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10).

– **Mécanicien en machines de chantier**
– **Charpentier**

3 **Titulaires d'un brevet fédéral**

a) **Titulaires de l'attestation professionnelle de « scieur de béton »** au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 11 mai 1992 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du béton (ASFS).
b) **Titulaires de l'attestation professionnelle de « chef monteur en échafaudage »** au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 10 août 1992 de la Société des entrepreneurs Suisses en échafaudages.

Reconnaissance des certificats étrangers de capacité dans les métiers du secteur principal de la construction

Art. 6 Principes de reconnaissance des certificats étrangers de capacité

1 **Les certificats étrangers de capacité sont reconnus dans les conditions suivantes :**
a) **ils sont officiellement délivrés ou reconnus par l'État d'origine et**
b) **ils sont équivalents à un certificat ou à un titre suisse.**

2 **Un certificat étranger de capacité est équivalent à un certificat suisse de capacité dans les métiers du secteur principal de la construction au sens des art. 2 et 5 de la présente annexe dans les conditions suivantes :**
a) **le niveau de formation est équivalent au regard du cadre européen des certifications (CEC);**
b) **la durée de formation est équivalente ;**
c) **les contenus sont comparables ; et**
d) **une expérience pratique de deux ou trois ans sur les chantiers peut être attestée (durée de formation incluse).**

3 **Les formations professionnelles étrangères réalisées à l'étranger et reconnues équivalentes donnent lieu à la classification dans la classe de salaire A ou Q, selon les cas de figure, au sens des art. 38 et 39 CN.**

4 **La Commission paritaire suisse d'application CPSA est décisionnaire quant à l'équivalence.**

Art. 7 Exigences relatives aux formations professionnelles continues étrangères dans les métiers du secteur principal de la construction

1 **L'équivalence des formations étrangères de grutier est vérifiée par la SUVA.**

2 **L'équivalence des formations étrangères de machiniste est vérifiée par la K-BMF.**

Art. 8 Formations et certificats de capacité étrangers reconnus équivalents :

1 **Allemagne**
Les cursus de formation dans un métier du secteur principal de la construction sont équivalents. Les certificats correspondants sont reconnus équivalents et donnent droit à la classification dans la classe de salaire A (ouvrier qualifié) ou Q (compagnon).

2 **Italie**
Le certificat de la « Scuola tecnica » assorti d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur chantier est équivalent et donne droit à la classification dans la classe de salaire Q.

3 **France**
Le «certificat d'aptitude professionnelle de maçon (CAP)» assorti d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur les chantiers est équivalent et donne droit à la classification dans la classe de salaire A. Les certificats «brevet professionnel (BP)» et «baccalauréat professionnel» assorti d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur les chantiers sont équivalents et donnent droit à un classement dans la classe salariale Q.[16]

4 **Autriche**
La formation de maçon est équivalente et donne droit à la classification dans la classe de salaire Q.

[16] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Annexe 6

Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 31, al. 2 CN) et au 13e mois de salaire (art. 46 CN)

Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 31, al. 2 CN) et au 13e mois de salaire (art. 46 CN)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au :	
		salaire de vacances	13e mois de salaire
1.	Salaires de base individuels		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2.	Autres prestations assimilables à un salaire		
201	13e mois de salaire	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3.	Salaires en cas d'absence		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non[1]	non[1]
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (Suva)	non[2]	non[2]
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence Suva y compris)	oui	oui

[1] Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations du Parifonds.

[2] Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations de la Suva et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.

310	**Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil**	**oui[3]**	**oui[3]**
311	**Prime de fidélité au sens de l'art. 34, al. 4 CN**	**oui**	**oui**
4.	**Salaires en nature**		
401	**Salaire en nature**	**oui**	**oui**
402	**Allocation de logement**	**oui**	**oui**
403	**Appartement de service**	**non**	**oui**
5.	**Suppléments et primes**		
501	**Heures supplémentaires**	**oui[4]**	**oui[4]**
502	**Travail de nuit et du dimanche**	**oui**	**oui**
503	**Temps de déplacement**	**oui[4]**	**oui[4]**
504	**Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles**	**oui[4]**	**oui[4]**
505	**Allocation pour travaux souterrains**	**oui**	**oui**
506	**Primes de succès, d'avancement, de durée**	**oui**	**oui**
6.	**Allocations et frais**		
601	**Indemnité de repas**	**non**	**non**
602	**Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
603	**Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
604	**Billets de transport à tarif réduit ou gratuits**	**non**	**non**
605	**Remboursement des frais lors de déplacements**	**non**	**non**
606	**Remboursements des frais de tous genres**	**non**	**non**
607	**Allocation de travail de nuit en équipes, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
608	**Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
609	**Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale**	**non**	**non**
7.	**Cadeaux et prestations diverses**		
701	**Cadeaux pour ancienneté**	**non**	**non**
702	**Cadeaux en nature**	**non**	**non**
703	**Indemnité à raison de longs rapports de travail**	**non**	**non**
704	**Salaire payé en cas de décès**	**non**	**oui**

[3] Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.

[4] Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13e mois de salaire concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de déplacement (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13e mois de salaire.

705	**Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex. finance de cours)**	**non**	**non**
706	**Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans**	**non**	**non**
707	**Cotisations/AI/APG/AC ainsi qu'impôts, pris en charge par l'employeur**	**non**	**non**
708	**Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes**	**non**	**non**
709	**Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage**	**non**	**non**
710	**Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311**	**non**	**non**
8.	**Salaires à la tâche**	[5]	[5]

[5] Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 42 (salaire à la tâche) et 46 CN (modalités de versement), notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13e mois de salaire.

Annexe 7

Directive sur le travail en équipes dans le secteur principal de la construction en Suisse

7

Directive sur le travail en équipes dans le secteur principal de la construction en Suisse

Travail en équipes

Art. 1 Définition

Le travail en équipes est un système d'exécution des tâches dans lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs sont mobilisés à tour de rôle sur le même lieu de travail afin d'y assurer un roulement.

Art. 2 Champ d'application

La présente directive vaut pour toutes les entreprises et tous les travailleurs soumis au champ d'application de la CN (cf. art. 2 CN).

Art. 3 Durée minimale sans autorisation

Le travail en équipes jusqu'à une semaine n'est pas soumis à cette directive et ne requiert pas d'autorisation ; il doit cependant être annoncé avant son début à la commission professionnelle paritaire compétente.

Art. 4 Réserve concernant les travaux souterrains

Cette directive ne s'applique pas aux « travaux souterrains » (art. 53 CN). Pour les travaux souterrains, seules sont déterminantes les réglementations de la convention complémentaire à la CN « convention pour les travaux souterrains » ; son application est du ressort de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS).

Art. 5 Dispositions de la CN

Les dispositions de la CN concernant le calendrier de la durée du travail doivent être respectées (art. 27 ss CN).

Demande d'autorisation pour le travail en équipes

Art. 6 Forme écrite

1 La demande d'autorisation d'un programme de travail en équipes doit être adressée par écrit dans les délais prescrits – accompagnée des autres documents nécessaires – à la commission professionnelle paritaire.

2 On peut se servir des formulaires types de la CPSA spécialement conçus à cet effet.

3 L'entreprise supporte les conséquences d'un traitement retardé dû à une motivation insuffisante et/ou à des documents incomplets. Les formulaires et la directive seront mis à disposition par la CPSA.

Art. 7 Délai limite pour le dépôt de la demande

1 La demande doit parvenir à la commission professionnelle paritaire compétente au plus tard deux semaines avant le début des travaux. Elle statue dans un délai d'une semaine.

2 Lorsqu'une demande est déposée après ce délai – mais avant le début des travaux – le requérant doit l'accompagner d'une explication crédible stipulant qu'il ne lui a pas été possible de la présenter dans les délais impartis en raison de circonstances dont il n'est pas responsable.

Art. 8 Motivation de la demande

Le requérant doit motiver sa demande. Il doit aussi garantir de manière vérifiable qu'il respectera les critères définis à l'art. 9 de la présente directive.

Conditions requises pour le travail en équipes

Art. 9 Nécessité spécifique à l'ouvrage (1er critère)

1 Nécessité spécifique à l'ouvrage : le requérant doit prouver à la commission professionnelle paritaire compétente que le travail en équipes est nécessaire à la réalisation de l'ouvrage, défini avec précision.

2 Intérêt public : l'état de nécessité spécifique à l'ouvrage est réputé établi lorsque le requérant fait valoir l'existence d'un intérêt public prépondérant ou tout autre argument probant à l'appui du caractère indispensable du travail en équipes, tels que des raisons climatiques, géologiques ou techniques.

3 Délais de construction impartis : les raisons de délais invoquées par un maître d'ouvrage pour justifier le recours au travail en équipes qui ne sont pas fondées sur une nécessité spécifique à l'ouvrage, sont d'emblée considérées comme irrecevables pour motiver une autorisation.

Art. 10 Plan d'équipes (2e critère)

1 Plan d'équipes – en général : le plan d'équipes répartit la durée du travail en cinq engagements par semaine et par équipe ; l'art. 29 CN doit être respecté. Dans des cas d'exception, la CPP peut autoriser cinq engagements par semaine avec un rythme d'équipes maximal de 20 jours de travail par quatre semaines.

2 Plan d'équipes – demande : le requérant doit expliquer avec précision la façon dont il compte organiser le travail en équipes. À cette fin, il présente un plan indiquant le nombre d'équipes tournantes, leurs horaires et les durées hebdomadaires qui en résultent pour chaque équipe.

3 Plan d'affectation : dans le cadre du plan d'équipes, le requérant doit fournir un plan d'affectation indiquant le nombre des travailleurs répartis entre les différentes équipes. Il indiquera aussi le rythme de rotation auquel l'entreprise prévoit de soumettre le personnel concerné, en tenant compte qu'un changement

d'équipes doit avoir lieu au plus tard après six semaines. La CPP peut exiger une liste nominative.

4 Durée maximale du travail en équipes : la demande doit également mentionner la durée totale prévue pour ce travail en équipes. En fonction de l'ouvrage, la commission professionnelle paritaire peut autoriser ce travail pendant une durée d'un an au maximum. Pour une période plus longue, le requérant doit demander à temps une nouvelle autorisation.

Art. 11 Autorisations exigées par la loi sur le travail (LTr) (3e critère)

Lorsque la loi sur le travail prescrit une autorisation officielle (p. ex. pour le travail de nuit), cette autorisation constitue ipso facto une condition préalable pour l'octroi de l'autorisation du travail en équipe par la commission professionnelle paritaire ; elle doit donc accompagner la demande d'autorisation.

Commission professionnelle paritaire

Art. 12 Compétence

La Commission professionnelle paritaire du lieu de l'ouvrage (lieu de prestation) est compétente pour l'exécution de cette directive, en particulier pour l'octroi de l'autorisation du travail en équipes. Lorsque le siège de l'entreprise est situé hors de son territoire de compétence, elle informe la commission professionnelle paritaire de la région où se trouve le siège.

Art. 13 Ouvrages transfrontaliers

Si en raison de son extension au-delà des frontières d'un canton ou d'une section, un ouvrage nécessite l'approbation de deux ou de plusieurs commissions professionnelles paritaires, celles-ci sont tenues de coordonner leurs procédures. Elles adapteront leur procédure réciproque pour l'octroi des autorisations, sauf si des raisons matérielles justifient un traitement différencié. Les commissions professionnelles paritaires doivent désigner parmi elles une commission responsable en matière de procédure et d'autorisation.

Art. 14 Violation de la directive

Si du travail en équipes est effectué sans l'autorisation de la commission professionnelle paritaire ou si une entreprise s'écarte du plan d'équipes qui a été approuvé, la commission peut faire usage des moyens de sanctions prévus à l'article 67 CN.

Annexe 8

Abrogé

Annexe 9

Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers « Convention relative aux logements »

Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers « Convention relative aux logements »

Les parties contractantes de la CN concluent, en application de l'art. 61 CN, la présente convention complémentaire dans le but d'améliorer les logements des travailleurs et de maintenir l'hygiène et l'ordre sur les chantiers :

But et champ d'application

Art. 1 But

1 En vertu de l'application de l'art. 11 CN, la présente convention est établie dans le but :

a) de mettre à disposition des travailleurs, notamment des travailleurs à la saison et des titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, des logements appropriés ;
b) de régler le séjour et l'ordre sur les chantiers.

2 La présente convention tient compte des exigences justifiées des employeurs et des travailleurs et entend améliorer l'image de marque du secteur principal de la construction dans l'opinion publique.

Art. 2 Champ d'application

1 La présente convention s'applique aux employeurs et travailleurs du secteur principal de la construction en Suisse au sens des art. 1 à 5 CN.

2 **Le champ d'application englobe :**

a) tous les logements que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs pour y habiter ; pour les chambres, les studios et appartements, les mêmes règles sont applicables par analogie ;
b) tous les logements que les entreprises mettent temporairement à la disposition des travailleurs en particulier sur les grands chantiers ;
c) les locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers.

3 Les prescriptions de droit public plus contraignantes que les dispositions de la présente convention demeurent réservées.

Logements

Art. 3 Exigences générales

1 Les normes existantes en matière d'habitation, telles que les prescriptions de droit public, de protection contre l'incendie, etc., doivent être respectées afin de **garantir une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs.**

2 **La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.**

3 **Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.**

4 **Les habitants doivent disposer d'une connexion Wi-Fi.**

Art. 4 Installations pour la restauration (cantines, cuisines et cuisines collectives)

1 **Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes :**

a) les cantines ;
b) les cuisines/cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas ;
c) en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.

2 **Cantines : pour les cantines, les principes suivants s'appliquent :**

a) la possibilité de disposer d'eau chaude et d'en préparer dans le logement est garantie dans les cantines et en dehors des logements ;
b) leur aménagement et leur exploitation sont conformes aux prescriptions de droit public.

3 **Cuisines et cuisines collectives : pour les cuisines et cuisines collectives, les principes suivants s'appliquent :**

a) elles doivent être équipées de la manière suivante :
   1. réchauds (p. ex. électriques) en nombre suffisant (nombre indicatif : un réchaud pour une à huit personnes et un réchaud additionnel pour deux personnes supplémentaires). Dans le cas du travail en équipes, on peut rester en deçà de la présente norme ;
   2. éviers avec eau chaude et froide ;
   3. réfrigérateurs à capacité suffisante (si possible pouvant être fermés à clé) ;
   4. armoires personnelles appropriées pour le dépôt de vivres, pouvant être fermées à clé dans le cas de logements collectifs (norme minimale : 100 litres) ;
b) que sans local de séjour et réfectoires séparés, elles sont admises tant que le nombre de 12 personnes n'est pas dépassé et que leur liberté de mouvement n'est pas inutilement réduite. Chaque personne disposera d'une place assise et d'une surface de table correspondante ainsi que d'une surface de travail suffisante ;
c) que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

Art. 5 Réfectoires et locaux de séjour

Les réfectoires et locaux de séjour doivent être convenables et dotés des meubles nécessaires. L'équipement comprend une place assise par personne (avec

dossier) ainsi qu'une partie correspondante de la surface de table. Dans le cas de travail en équipes, on pourra rester en deçà de la présente norme.

Art. 6 Dortoirs

1 **Pour les nouveaux logements permanents, les dortoirs doivent présenter au moins la surface minimale suivante au sol :**

a) chambre à 1 lit (8 m²) ;
b) chambre à 2 lits (12 m²).

2 **Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m², respectivement 20 m²) sont uniquement admissibles dans des cas particuliers.**

3 **Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, outre d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1,00 à 1,20 × 0,60 × 1,80 m), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.**

Art. 7 Installations sanitaires

1 **Tous les logements seront dotés de :**

a) WC et urinoirs, lavabos et douches selon les normes suivantes :
1. WC : de 1 à 5 personnes,
2. Urinoir : de 1 à 7 personnes,
3. Lavabo : de 1 à 2 personnes,
4. Douche : de 1 à 5 personnes ;
b) prises pour rasoir électrique ;
c) les normes mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie pour les chambres, studios et appartements.

2 **Des installations (p. ex. machine à laver, local de séchage ou séchoir) convenant au lavage et au séchage des effets personnels sont à aménager en dehors des dortoirs, ou alors un service de blanchisserie est à mettre sur pied.**

3 **Les cheminements entre les dortoirs et les installations sanitaires seront couverts et éclairés.**

Art. 8 Logements temporaires

Lors de l'aménagement de logements collectifs pour une courte durée (p. ex. pour la durée d'un chantier), on pourra rester en deçà des valeurs prévues aux art. 3 à 7 de la présente convention complémentaire, à la condition d'informer la commission professionnelle paritaire compétente.

Art. 9 Prescriptions de service

1 **Les prescriptions de service concernant les logements figurent dans un règlement interne, rédigé dans la langue des locataires. Ce règlement précise notamment les points suivants :**

a) le nettoyage et l'aération réguliers des locaux dans le but d'une utilisation hygiénique,
b) l'utilisation des locaux collectifs,
c) l'interdiction de préparer des repas chauds dans les dortoirs,
d) les modalités concernant le lavage et le séchage des effets personnels,
e) l'interdiction de fumer dans certains locaux,
f) l'économie d'énergie,
g) le droit de visite et de séjour,
h) le calme à observer durant la nuit,
i) les directives concernant le stationnement,
k) l'ordre qui doit régner aux alentours des logements,
l) le comportement en cas d'urgence et premiers secours,
m) la procédure à suivre pour contracter une assurance contre le vol.

2 Le logeur organise :
a) le changement des draps et des taies tous les 15 jours,
b) la désinfection et le nettoyage des couvertures et matelas avant leur distribution,
c) le nettoyage et l'aération des locaux,
d) l'évacuation de manière écologique des déchets et détritus,
e) le service de blanchisserie,
f) le service postal qui prévoit une distribution personnelle et discrète,
g) le service en cas d'urgence, respectivement un coffret de premiers secours (au minimum un par bâtiment). La personne accidentée ou malade est par rapport à son accident ou sa maladie à loger individuellement,
h) l'utilisation des installations de lutte contre l'incendie ainsi que les instructions en cas d'incendie.

Art. 10 Loyer

1 **Le loyer sera déterminé en fonction des frais d'installation et d'exploitation ainsi que du confort du logement et couvrira en principe le prix coûtant. Des arrangements particuliers par contrat individuel demeurent réservés.**

2 Les parties contractantes établissent les principes de bases de calcul du loyer à l'intention des parties contractantes locales respectivement à l'intention des commissions professionnelles paritaires locales.

3 Vu l'al. 2 du présent article, **les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer :**
a) Frais d'installation :
1. amortissement d'immeubles,
2. amortissement des installations,
3. intérêts composés.
La pratique locale des baux à loyer doit être considérée par analogie.

b) Frais d'exploitation :
1. **entretien,**
2. **électricité, eau, nettoyage, TV, lessive, etc.,**
3. **chauffage,**
4. **taxes et assurances.**

Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers

Art. 11 Exigences générales

Sous réserve de l'art. 14 de la présente convention complémentaire, des locaux de séjour et des installations sanitaires seront installés sur chaque chantier et mis gracieusement à disposition. Il s'agit de baraques, de containers ou de baraques mobiles de chantier qui seront dotés d'un plancher isolé. Les installations, qui doivent pouvoir être fermées à clé, seront suffisamment grandes.

Art. 12 Locaux de séjour sur les chantiers

1 **Les locaux de séjour doivent :**
a) répondre aux prescriptions de la police du feu,
b) pouvoir être bien aérés et chauffés,
c) être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager,
d) être dotés d'un vestiaire approprié,
e) offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes et dans la mesure du possible de préparer des repas chauds moyennant prise en considération d'éventuelles dispositions légales.

2 **L'employeur doit prendre des mesures permettant de sécher les vêtements mouillés afin que le travail du jour suivant puisse être accompli avec des vêtements secs.**

Art. 13 Installations sanitaires sur les chantiers

1 **Chaque chantier sera doté d'une installation sanitaire appropriée disposant d'eau potable, d'un endroit suffisamment grand pour se laver ainsi que de WC ; en cas de nécessité, séparée par sexe.**

2 **Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées ; si cela n'est pas possible, des toilettes sèches seront installées. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage. Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des baraques sanitaires sur les chantiers. Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.**

Art. 14 Exceptions

Si la durée du chantier ne justifie pas, pour des raisons économiques ou techniques d'exploitation, la mise à disposition des installations prévues aux art. 12 et 13 de la présente convention complémentaire, l'employeur prend des mesures particulières pour garantir des solutions adéquates de remplacement (p. ex. des installations mobiles).

Art. 15 Règles d'exploitation des locaux de séjour et des installations sanitaires sur les chantiers

1 **Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.**

2 **Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées quotidiennement et désinfectées au besoin.**

3 **L'employeur met à disposition les moyens adéquats servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.**

Application et contrôle

Art. 16 Obligations de l'employeur

1 **L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.**

2 **L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.**

3 **Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.**

Art. 17 Obligations du travailleur

1 **Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.**

2 **Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité, de l'ordre et de la sécurité dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.**

3 **La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible ; le dépôt des détritus doit se faire correctement.**

4 **L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.**

5 **Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.**

Art. 18 Obligations et compétences de la commission professionnelle paritaire

1 **Il appartient à la commission professionnelle paritaire locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire locale est autorisée à effectuer des inspections. La convention complémentaire « Convention pour les travaux souterrains » s'applique aux chantiers souterrains.**

2 **Les plaintes portant sur l'inobservation de la présente convention complémentaire sont traitées sans délai par la commission professionnelle paritaire locale.**

3 **Si la commission professionnelle paritaire locale constate des manquements, elle fixe un délai convenable pour leur élimination.** Si la situation n'est pas régularisée dans le délai imparti, la commission professionnelle paritaire prend d'autres mesures, par exemple l'information des autorités du marché du travail, des autorités préposées aux soumissions ou du service de la santé publique, la réduction du loyer en cas de manquement grave, etc.

Dispositions finales

Art. 19 Information du public dans le cas de procédure en suspens

Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de prendre des mesures susceptibles de nuire à la réputation du secteur de la construction. Elles renoncent notamment à toute action d'information publique dans les cas où la commission professionnelle paritaire n'a pas encore pu achever la procédure ou dont elle n'a pas encore été saisie.

Art. 20 Durée et résiliation de la convention

1 La présente convention complémentaire est automatiquement reconduite pour une durée d'un an si les parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, ne l'ont pas résiliée pour la fin d'une année civile.

2 En dérogation à l'al. 1 du présent article, la dénonciation de la CN entraîne dans tous les cas la résiliation de la présente convention complémentaire pour le même terme, à moins que les parties contractantes de la CN ne conviennent expressément d'une prolongation.

Annexe 10

Convention complémentaire pour les travaux souterrains « Convention pour les travaux souterrains »

Convention complémentaire pour les travaux souterrains « Convention pour les travaux souterrains »

Vu les art. 6 et 53 CN, les parties contractantes de la CN pour le secteur principal de la construction concluent la présente convention complémentaire valable pour tous les travaux souterrains :

Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

1 Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète.

2 **La CN est applicable en l'absence de réglementations dans cette convention complémentaire.**[1] Si la CN ne règle également pas les points en question, le CO est applicable.

3 **En cas de contradictions entre la CN et la présente convention complémentaire, cette dernière prévaut.**[2]

Art. 2 Champ d'application

Cette convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises qui exécutent des travaux souterrains selon l'art. 53 dans le champ d'application de la CN.[3] Sur proposition de la CPPTS, les parties contractantes de la CN peuvent étendre la présente convention complémentaire à d'autres chantiers de travaux souterrains (constructions annexes notamment).

Art. 3 Extension du champ d'application

Les parties contractantes s'engagent afin que le Conseil fédéral décide le plus rapidement possible l'extension du champ d'application de la présente convention complémentaire dans son intégralité ou pour d'importantes parties.

Art. 4 Respect des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention complémentaire soient également signées et respectées par les entreprises étrangères effectuant des travaux souterrains et celles non affiliées à la SSE, ainsi que par les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire.

---

[1] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[2] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[3] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Application, observation, contrôle et commission professionnelle paritaire dans les travaux souterrains

Art. 5 Principe

Une Commission Professionnelle Paritaire propre pour les Travaux Souterrains (CPPTS) est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention complémentaire. Chaque nouveau chantier doit faire l'objet d'une annonce à la CPPTS par le biais d'un formulaire d'annonce à temps avant le début des travaux.[4]

Art. 6 Mise sur pied de la CPPTS et tâches

1 La commission professionnelle paritaire spéciale se compose au maximum de cinq représentants de l'organisation des employeurs et de cinq représentants des organisations des travailleurs signataires de la présente convention complémentaire.

2 **La CPPTS, au sens de l'art. 357b, al. 1, let. c CO, a le droit de faire appliquer en commun des peines conventionnelles à l'encontre des employeurs et des travailleurs. Celle-ci peut déléguer des activités de contrôle aux commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction.**[5]

3 **Les tâches de la CPPTS s'alignent sur celles prévues aux art. 62 ss CN, ainsi que sur la participation dans le secteur principal de la construction de même que dans la Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers.**[6]

Art. 7 Procédure en cas de désaccord

Dans le cas où la CPPTS ne peut se mettre d'accord, l'affaire est transférée en temps utile aux parties contractantes de la CN pour traitement et décision.

Dispositions conventionnelles

Art. 8 Contrat de travail écrit

Tous les travailleurs reçoivent un contrat de travail écrit avec mention de la catégorie salariale conformément à l'art. 21 de la présente convention complémentaire.[7]

[4] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[5] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[6] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[7] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Art. 9 Travail temporaire et sécurité au travail

Les travailleurs temporaires doivent être au bénéfice de la même formation en matière de sécurité que les travailleurs fixes. Ils doivent attester avoir suivi au moins une journée de formation en matière de sécurité. De plus, une introduction spécifique au projet doit être suivie sur chaque nouveau chantier (y compris les consignes de sécurité).[8]

Art. 10 Durée du travail

1 **La durée annuelle maximale du travail s'aligne sur celle prévue à l'art. 26 CN; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des art. 27 ss CN et de la loi sur le travail, sous réserve de l'art. 11 de la présente convention complémentaire (plans de travail en équipes).**[9]

2 **Les calendriers de la durée du travail sur les chantiers sont fixés par les entreprises et doivent être portés à la connaissance de la CPPTS à temps avant le début des travaux ou renouvelés chaque année. En cas d'absence de calendrier de la durée du travail, la CPPTS fixe pour le chantier concerné un calendrier.** Si un sous-traitant ne dépose pas de calendrier de la durée du travail, le calendrier de l'entreprise principale fait foi.

3 **La durée du travail sur les chantiers souterrains est composée de la durée du travail sur le lieu du chantier et d'une éventuelle pause sur place au cas où un retour au portail au milieu de la durée du travail en équipes ne serait pas possible ou pas prévu.**

Art. 11 Travail en équipes[10]

1 **Pour autant qu'il ne soit pas possible de fixer d'autres réglementations pour des raisons techniques ou économiques, le travail en équipes est autorisé. Les dispositions de la CN et de la loi sur le travail sont à respecter.**

2 **Les plans d'équipes fixés par les entreprises doivent être approuvés par la CPPTS; cette dernière peut faire une opposition motivée lors de plans d'équipes démesurés et les rejeter.**

Art. 12 Temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail[11]

1 **Le « temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail » doit être rémunéré au salaire de base, éventuellement avec le temps de déplacement** selon l'art. 49 CN.

---

[8] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

[9] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[10] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[11] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

2 **Le total des heures annuelles de travail peut être augmenté au maximum du total des temps de déplacement de l'entrée du tunnel au lieu de travail, mais au maximum jusqu'au total de 2300 heures par année (temps de déplacement et de travail cumulés).**

Art. 13 Lieu de rassemblement

Le lieu de rassemblement au sens de l'art. 49 CN (temps de déplacement) **équivaut en règle générale à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains. Si aucun tel lieu n'existe, le lieu de rassemblement doit être précisé dans le règlement des frais.**[12] Si le temps de déplacement jusqu'à l'entrée du tunnel est supérieur à 30 minutes par jour, celui-ci doit être indemnisé en plus du salaire de base.

Art. 14 Repas et déplacements[13]

1 **Chaque travailleur a droit à une indemnité journalière pour les repas dont le montant est fixé selon l'art. 55 CN.**

1.1 **Pour l'amélioration de la qualité de la restauration en cantine et l'élargissement de l'offre sur les chantiers dont le plan d'équipe prévoit plus de 6 jours de travail de suite, chaque travailleur a droit à un supplément journalier d'indemnité de repas de CHF 3.–.** Ainsi, les partenaires sociaux encouragent une nutrition saine et influencent la qualité des repas sur le chantier.

1.2 **Dans les entreprises et pour autant que les annexes et conventions complémentaires à la CN prévoient des indemnités pour repas de midi d'un montant supérieur à celui prévu par la présente convention complémentaire, ce sont exclusivement les montants supérieurs qui sont applicables.**

2 **Les autres frais sont remboursés dans les cas suivants :**

2.1 **En cas de retour journalier de la place de travail au domicile du travailleur respectivement au lieu de travail usuel de l'employeur** selon l'art. 49 CN.

2.2 **Si le retour journalier de la place de travail au domicile respectivement lieu de travail usuel de l'employeur n'est pas possible :**

a) lors des jours de travail fixés selon le plan d'équipe en vigueur, le travailleur a droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas). L'annexe 1 à la présente convention complémentaire donne une vue d'ensemble des différentes variantes d'application des frais de déplacement intégraux. En cas d'interruption de travail de moins de 48 h, le travailleur a également droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas) de manière analogue au ch. 2.2 let. a ci-dessus.

[12] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[13] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

En cas d'interruption de travail de 48 h ou plus, le travailleur ne perçoit pas d'indemnités pour frais de déplacement intégraux. Dans ce cas, les coûts du logement ne sont pas à la charge du travailleur.

b) Droit à une indemnité pour heures de voyage :
- **en cas de retour hebdomadaire au domicile : CHF 110.– (jusqu'au 31.12. 2027 CHF 100.– et jusqu'au 31.12.2029 CHF 105.–) en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 3 h en moyenne)**
- **en cas de plan de travail prévoyant plus de 6 jours de travail de suite : CHF 140.– (jusqu'au 31.12.2027 CHF 130.– et jusqu'au 31.12.2029 CHF 135.–) en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 4 h en moyenne) Cette indemnité est également versée au travailleur ne se rendant pas à son domicile.**

c) Droit à une indemnité pour frais de déplacement : en cas d'interruption de plus de 48 h, sont remboursés les billets de train de 2e classe et les autres frais de transport nécessaires jusqu'au domicile du travailleur, mais au maximum jusqu'à la frontière. Si un transport collectif est organisé et si le travailleur ne se rend pas à son domicile, l'indemnité est supprimée.

Art. 15 Suppléments, allocations[14]

Les travailleurs engagés en équipes bénéficient des suppléments et allocations prévus aux art. 51 CN (travail du dimanche), art. 18 annexe 10 CN (allocation pour travail régulier de nuit en équipes), art. 55 CN (indemnité de chantier) et art. 17bis annexe 10 CN (supplément pour travail en équipe). Les travailleurs ne perçoivent le supplément du samedi que s'ils travaillent exactement six jours en équipe.

Art. 16 Suppléments pour travaux souterrains[15]

1 **Les suppléments pour travaux souterrains selon l'art. 53 al. 2 CN sont de :**

a) ***Degré 1 :*** **CHF 7.– (jusqu'au 31.12.2027 CHF 6.–) par heure de travail pour les phases de travaux suivantes : excavations, terrassements, soutènements et revêtement, y compris mise en place de voussoirs, étanchéité, évacuation des eaux, injections (à l'exception des cas cités dans le degré 2), travaux de béton coulé sur place pour le revêtement (anneaux extérieurs et intérieurs) et les constructions y relatives, cela s'applique également aux constructions réalisées « en taupe » ;**

b) ***Degré 2 :*** **CHF 5.– (jusqu'au 31.12.2027 CHF 4.–) par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail (et ainsi également pour les tranchées couvertes). L'aménagement intérieur comprend les**

---

[14] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[15] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

travaux tels que : couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions intérieures de cavernes à l'exclusion du revêtement, ainsi que les injections exécutées après la construction du revêtement définitif et l'évacuation des eaux réalisée parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.

c) Le personnel occupé à l'extérieur du tunnel avec une activité en lien avec les travaux dans l'ouvrage souterrain a droit à 50% du supplément pour travaux souterrains du degré correspondant s'il travaille aux postes suivants : installations de chantier à ciel ouvert, atelier, logistique de chantier, entretien/exploitation. Les travaux de génie civil à ciel ouvert sont exclus.

2 **Lors d'assainissements de tunnels, des suppléments pour travaux souterrains sont dus selon l'al. 1 let. a et b du présent article dans les cas suivants, indépendamment du fait que le tunnel ait été à l'origine construit en souterrain ou à ciel ouvert :**

a) le supplément du degré 1 est dû exclusivement lors de démolition, d'assainissement et de construction en contact avec de la roche ou de la pierre pour les travaux définis à l'al. 1 let. a du présent article et dans tous les cas pour toute la longueur du tunnel ;

b) le supplément du degré 2 est dû pour les travaux définis à l'al. 1 let. b du présent article pour toute la longueur du tunnel, mais uniquement si celle-ci est de 300 m ou plus.

Art. 17 Suppléments pour plan d'équipe prévoyant plus de 6 jours de travail de suite[16]

1 **Lorsque le plan d'équipe prévoit plus de 6 jours de travail de suite, le supplément est de CHF 2 par heure en cas de travail en équipes en continu. Ainsi, le droit à un supplément pour toutes les heures travaillées pendant un samedi selon l'art. 29 al. 3 CN est intégralement pris en compte.**

2 abrogé

Art. 17bis Supplément pour travail en équipe[17]

Les travailleurs occupés en équipe ont droit à un supplément pour travail en équipe pour toutes les heures de travail effectuées de CHF 2.– (jusqu'au 31.12.2029 de CHF 1.–) pour les heures effectuées dans le tunnel, l'installation de chantier à ciel ouvert, l'atelier, logistique de chantier, exploitation/entretien. Les travaux de génie civil à ciel ouvert sont exclus.

[16] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[17] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Art. 18 Allocations pour travail régulier de nuit en équipes[18]

L'allocation pour travail régulier de nuit en équipes entre 20h00 et 05h00 du 1er avril au 30 octobre et entre 20h00 et 06h00 du 1er octobre au 31 mars est de CHF 4.– (jusqu'au 31.12.2027 CHF 3.–) par heure de travail.

Art. 19 Supplément en temps pour travail de nuit[19]

1 **Le supplément en temps pour travail de nuit est fixé selon l'art. 17b de la loi sur le travail.**

2 **Il doit être appliqué pour les plans d'équipes ou par chaque entreprise dans le cadre du total des heures annuelles de travail déterminant selon la CN.**

Art. 20 Salaires minimaux[20]

Pour tous les chantiers de travaux souterrains soumis à la présente convention complémentaire, sont applicables au minimum les salaires minimaux (salaires mensuels et salaires horaires), zone ROUGE selon l'art. 37 CN respectivement des conventions complémentaires correspondantes.

Art. 21 Catégories de salaires dans les travaux souterrains[21]

1 **Les catégories de salaires définies à l'art. 38 ss. CN sont en principe applicables aux travaux souterrains.**

2 **Les désignations suivantes sont applicables aux catégories A et Q :**

- **Cat. A : mineur, ouvrier qualifié de tunnels (jusqu'ici guniteur, machiniste jumbo, machiniste) et personnel d'atelier (aide-mécanicien, aide-électricien, etc.) sans certificat professionnel, mais reconnu comme tel par l'employeur ;**
- **Cat. Q : constructeur de tunnels (jusqu'ici guniteur, machiniste TBM, machiniste jumbo) et personnel d'atelier qualifié (p. ex. serrurier, mécanicien, électricien, machiniste, conducteur de poids lourds) avec certificat professionnel ou reconnu comme tel par l'employeur. Par ailleurs, ont droit au salaire Q les professionnels avec certificat fédéral de capacité relatif à un apprentissage reconnu dans la construction ou ceux détenteurs d'un certificat étranger équivalent.**

[18] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[19] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[20] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[21] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Art. 22 Logements à proximité des chantiers[22]

1 **En principe, la Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers est applicable aux dispositions relatives aux logements à proximité des chantiers de travaux souterrains.**

2 **En cas de chantiers avec logements temporaires, les travailleurs ont droit à une chambre individuelle avec WC et douche privée. Cela s'applique aux nouveaux chantiers à partir du 1er janvier 2028. Cela ne s'applique pas aux appartements et aux hôtels.**

Dispositions finales

Art. 23 Durée de la convention complémentaire

1 La présente convention s'applique jusqu'à l'expiration de la CN.

2 Les parties contractantes de la CN peuvent convenir de modifications ou d'adaptations de la présente convention complémentaire au cours de la durée de sa validité.

[22] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Annexe 1 à la convention complémentaire à la CN « Convention pour les travaux souterrains »[23]

Application des frais de déplacement intégraux

(art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a de cette convention complémentaire en lien avec l'art. 53 CN)

Contexte : Comme il n'est pas toujours possible d'installer des logements spécifiques ou une cantine sur un chantier de travaux souterrains en raison de la taille de celui-ci, les frais de déplacement intégraux (art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a de la présente convention complémentaire) peuvent être indemnisés selon différentes variantes. Par conséquent, les règles suivantes s'appliquent au droit aux frais de déplacement intégraux : L'employeur est dans tous les cas tenu de fournir ou d'organiser un logement pour le travailleur selon les dispositions de l'annexe « Convention relative aux logements ». Il doit en outre veiller à ce que des possibilités de restauration soient mises à disposition.

Variante 1 : Le chantier dispose de son propre logement et de sa cantine

Logement :	**rémunération en nature**	**(fourni gratuitement par l'employeur)**
Petit-déjeuner :	**rémunération en nature**	**(fourni gratuitement par l'employeur)**
Premier repas principal :	**rémunération en nature**	**(fourni gratuitement par l'employeur)**
Deuxième repas principal :	**versement ou rémunération en nature au collaborateur**	**CHF 16.00/JT (pour les plans d'équipes prévoyant plus de 6 jours de travail de suite + CHF 3.– /JT)**

Variante 2a : Le chantier dispose de son propre logement ; restauration possible dans un restaurant à proximité

Logement :	**rémunération en nature**	**(fourni gratuitement par l'employeur)**
Petit-déjeuner :	**rémunération en nature**	**Le travailleur prend son petit-déjeuner au restaurant ***
Premier repas principal :	**rémunération en nature**	**Le travailleur prend son repas de midi ou du soir au restaurant ***
Deuxième repas principal :	**versement au collaborateur**	**CHF 16.00/JT (pour les plans d'équipes prévoyant plus de 6 jours de travail de suite + CHF 3.–/JT)**

**** L'employeur paye le petit-déjeuner et le premier repas principal directement au restaurant.***

[23] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Variante 2b : Le chantier dispose de son propre logement ; restauration possible dans un restaurant à proximité.

Restauration (pour la journée entière)	CHF 39.00/JT (pour les plans d'équipes prévoyant plus de 6 jours de travail de suite CHF 42.00/JT)	
Logement :	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner :	CHF 7.00/JT	
Premier repas principal :	CHF 16.00/JT	pour les plans d'équipes prévoyant plus de 6 jours de travail de suite + CHF 3.–/JT
Deuxième repas principal :	CHF 16.00/JT	

Le travailleur paye lui-même ses repas.

Variante 3a : L'employeur met des appartements à disposition ; restauration possible dans un restaurant à proximité

Logement :	rémunération en nature	(appartement fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner :	rémunération en nature	Le travailleur prend son petit-déjeuner au restaurant *
Premier repas principal :	rémunération en nature	Le travailleur prend son repas de midi ou du soir au restaurant *
Deuxième repas principal :	versement au collaborateur	CHF 16.00/JT (pour les plans d'équipes prévoyant plus de 6 jours de travail de suite + CHF 3.–/JT)

** L'employeur paye le petit-déjeuner et le premier repas principal directement au restaurant.*

Variante 3b : L'employeur met des appartements à disposition ; restauration possible dans un restaurant à proximité

Restauration (pour la journée entière)	CHF 39.00/JT (pour les plans d'équipes prévoyant plus de 6 jours de travail de suite CHF 42.00/JT)	
Logement :	l'employeur prend en charge le loyer de l'appartement	
Petit-déjeuner :	CHF 7.00/JT	
Premier repas principal :	CHF 16.00/JT	pour les plans d'équipes prévoyant plus de 6 jours de travail de suite + CHF 3.–/JT
Deuxième repas principal :	CHF 16.00/JT	

Le travailleur paye lui-même ses repas.

Variante 4 : Logement et restauration dans un hôtel à proximité

L'employeur prend en charge tous les frais (repas et logement). Aucune indemnité n'est versée au collaborateur.

Annexe 11

Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil

Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil

Les parties contractantes de la CN, s'appuyant sur l'art 6 CN, concluent, pour tous les travaux spéciaux du génie civil, la convention complémentaire suivante :

Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire, selon l'art. 11 CN, fait partie intégrante de la CN et la complète ; en cas de doute, cette convention prime la CN.

Art. 2 Champ d'application

1 Territorial genre d'entreprise : **la présente convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises** et chantiers **qui effectuent principalement – dans le champ d'application de la CN ou possèdent un département spécial pour de telles tâches – des travaux spéciaux du génie civil tels que sondages, drains, sondages spéciaux, ancrages, pieux spéciaux, pieux forés, parois moulées, palplanches, travaux de battage, injections, jetting, rabattement de nappes, puits filtrants.**

2 **Cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés des entreprises précitées au sens de l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers et pour des activités auxiliaires des entreprises de construction. Cela concerne en particulier :**

a) **les chefs d'équipe (auparavant maître foreur II),**
b) **les foreurs, mécaniciens, serruriers, conducteurs de gros engins tels qu'excavateurs, conducteurs de petits engins, personnel auxiliaire.**

Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contremaîtres en travaux spéciaux de fondation (auparavant maître foreur I).

Art. 3 Respect général des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention complémentaire soient signées et respectées également par les entreprises non-membres de la SSE resp. l'Association suisse des entreprises des travaux spéciaux du génie civil, et les entreprises étrangères actives dans les travaux spéciaux du génie civil, ainsi que les sous-traitants et les entreprises de travail temporaire.

Art. 4 Application

1 **La commission professionnelle paritaire locale est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente conven-**

tion complémentaire sur le chantier (lieu de la prestation). Elle peut faire appel à un expert pour un conseil professionnel.

2 **La commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) est compétente, en dérogation à l'al. 1 de cet article, pour les travaux exécutés en rapport avec des travaux souterrains au sens de la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains (« Convention pour les travaux souterrains »). Elle peut faire appel à un expert pour un conseil professionnel.**

Au niveau matériel

Art. 5 Durée du travail

1 **Les dispositions de la CN sont applicables.**

2 **Le calendrier de la durée du travail pour un chantier particulier est déterminé par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Le calendrier de la durée du travail doit, assez tôt avant le début des travaux, être déposé, respectivement soumis pour renouvellement chaque année auprès :**

a) de la commission professionnelle paritaire locale au lieu du chantier ou

b) de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains, pour autant qu'il s'agisse de travaux en relation avec des travaux souterrains au sens de la « Convention pour les travaux souterrains ».

Art. 6 Classes de salaire et zone de salaire

1 **En complément de l'art. 38 CN, le personnel foreur est réparti dans les classes de salaire suivantes :**

Classe de salaire	Conditions
CE (Chef d'équipe)	Chef d'équipe (auparavant maître foreur II), qui a suivi une école de chef d'équipe pour les travaux spéciaux du génie civil ou qui est considéré comme tel par l'employeur ;
Q (Ouvrier qualifié en possession d'un certificat professionnel)	Foreur spécialisé, mécanicien, serrurier, etc. ;
A (ouvrier qualifié)	Spécialiste qualifié pour les travaux de forage, conducteurs d'engins 1. en possession d'un certificat ou 2. nommé comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ;

B (Travailleur avec connaissances professionnelles)	**Manœuvre spécialisé avec connaissances professionnelles, conducteurs de petits engins, tel que conducteur d'un dumper, etc., qui, du fait de sa bonne qualification, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ;**
C (Travailleur sans connaissances professionnelles)	**Manœuvre spécialisé sans connaissances professionnelles (débutant, auxiliaire).**

2 Pour tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire, les salaires (salaires mensuels et salaires horaires) de la zone BLEU au sens de l'art. 37 CN sont au minimum applicables[1]:

Salaires minimaux

Zone	Classes de salaire				
	V	Q	A	B	C
BLEU	6442/36.60	5906/33.55	5698/32.40	5322/30.25	4813/27.35

Art. 7 Suppléments de salaire

1 *Travail du samedi :* le supplément suivant est payé pour le travail effectué le samedi, pour autant qu'il ne s'agisse pas de rattrapage de jours de congés :

a) 5 h (du 1er avril au 30 septembre) respectivement 6 h (du 1er octobre au 31 mars) jusqu'à 17 h : 50%

b) dès 17 h : 100%

2 *Travail du dimanche et travail lors de jours fériés légaux :* pour le travail du dimanche (jusqu'au lundi, 5 h du 1er avril au 30 septembre, respectivement 6 h du 1er octobre au 31 mars) ou le travail effectué lors de jours fériés légalement reconnus, à l'exclusion cependant des jours fériés locaux, un supplément de 100% est payé.

3 *Heures de surveillance lors du pompage :* sous réserve de l'al. 2 du présent article, aucun supplément n'est payé pour les heures de surveillance lors du pompage.

Art. 8 Remboursement des frais lors de déplacement, heures de voyage

1 *Principe :* les dispositions de la CN sont valables, sous réserve des dispositions suivantes :

2 *Remboursement des frais si le retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible :* lorsqu'un retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible, l'indemnité, respectivement le remboursement des frais s'élève à:

[1] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

a) CHF 70.– par jour de travail en cas d'hébergement à l'hôtel, l'auberge, etc. ;
b) CHF 37.50 par jour de travail en cas d'hébergement gratuit dans une baraque, roulotte, etc., avec cantine ou possibilité de cuisiner ;
c) remboursement des frais des moyens de transport publics (billet de 2e classe) entre le lieu de travail et le lieu d'engagement pour chaque weekend, sous réserve des dispositions de la lettre d du présent alinéa ;
d) si le voyage pour le congé n'a pas lieu, les indemnités sont bonifiées pour ces jours de congé de la même façon que pour les jours de travail. Lors du retour hebdomadaire sur le lieu d'engagement, le temps de voyage indiqué par l'horaire pour l'aller et le retour dépassant trois heures est bonifié comme temps de travail (sans suppléments).

3 Remboursement des frais lors d'un retour journalier au lieu d'engagement : **pour autant qu'un retour journalier au lieu d'engagement soit possible, l'indemnité (indemnité forfaitaire pour le repas de midi) est de CHF 12.50 par jour de travail.**

4 Remboursement des frais effectifs : **si un travailleur fait valoir que ses indemnités au sens des al. 2 et 3 du présent article au cours d'un mois ne couvrent pas les dépenses pour passer la nuit et manger et le prouve au moyen de factures, les frais supplémentaires lui sont bonifiés, à condition qu'il n'y ait pas eu de possibilité acceptable pour un hébergement et une nourriture meilleur marché.**

Art. 9 Jours fériés

1 Jours fériés donnant droit à une indemnité : **en application de l'art. 34 CN, les jours fériés donnant droit à une indemnité sont ceux de la réglementation valable sur le lieu du chantier.**

2 Indemnité forfaitaire : **les entreprises ont la possibilité, à la place de payer les jours fériés selon l'al. 1 du présent article, de verser une indemnité forfaitaire de trois pour cent de salaire (3%). L'indemnisation pour la perte de salaire lors de jours fériés légaux est ainsi entièrement compensée.**

Dispositions finales

Art. 10 Durée de la convention

1 Cette convention complémentaire entre en vigueur en même temps que la CN et a en principe la même durée que celle-ci, sous réserve de l'al. 3 du présent article.

2 Des changements éventuels ou des modifications de cette convention complémentaire peuvent être convenus pendant sa durée par les parties contractantes de la CN.[2]

[2] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

3 Cette convention complémentaire peut être résiliée en respectant un délai de dédite de trois mois pour la fin d'une année par la Société Suisse des Entrepreneurs d'une part et/ou d'autre part, par les organisations de travailleurs, parties contractantes de la présente convention.[3]

[3] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026.

Annexe 12

Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

L'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du béton ASFS, avec l'assentiment de la Société Suisse des Entrepreneurs, conclut avec les organisations de travailleurs de la CN pour le secteur du sciage de béton, la convention complémentaire suivante à la CN.

Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

En tant que convention collective de travail, **cette convention complémentaire fait partie intégrante de la CN** et la complète au sens de l'art. 11 CN. **Pour autant que cette convention complémentaire ne contienne pas de réglementation spéciale, la CN,** respectivement la convention collective de travail locale correspondante, **est applicable.**[1]

Art. 2 Champ d'application[2]

1 **Cette convention complémentaire s'applique territorialement à toutes les entreprises de la Confédération suisse. Au niveau de l'entreprise, la présente convention complémentaire est valable pour toutes les entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux de sciage du béton** (en ce qui concerne les différentes activités, voir le procès-verbal additionnel relatif à l'art 2 CN, annexe 1). Cette convention complémentaire s'applique également aux entreprises de sciage du béton étrangères, qui effectuent des travaux en Suisse ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises de sous-traitance, qui emploient du personnel dans cette branche.

2 **Cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs des entreprises citées à l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement).**

Art. 3 Exécution[3]

Les dispositions de la CN s'appliquent à la mise en œuvre, l'observation et le contrôle de la présente convention complémentaire ainsi qu'au Parifonds Construction.

---

[1] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[2] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[3] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Dispositions matérielles

Art. 4 Durée du travail et durée des déplacements[4]

1 **À cause des conditions particulières existantes dans le secteur du sciage du béton, les articles de la CN correspondants au temps de travail (art. 25, 26 et 49) sont remplacés, respectivement complétés, par les dispositions suivantes :**

2 **Le temps de travail nominal annuel pour le personnel de chantier de construction est de 2030 heures. Les conditions de temps de travail selon la CN valent pour les autres travailleurs.**

3 **Pour les travailleurs qui rejoignent leur lieu de travail (chantier) à partir du dépôt ou de leur domicile, et/ou qui rentrent de ce même lieu de travail au dépôt ou à leur domicile, le temps de travail sur le lieu de travail équivaut au temps de travail nominal dans le sens de l'al. 2 du présent article.**

4 **Le temps de déplacement entre le lieu de départ fixé contractuellement et le lieu de travail (chantier), est indemnisé de manière forfaitaire en fonction de la distance parcourue, comme suit :**

	Distance entre l'entreprise et le lieu de travail (à vol d'oiseau)	Aller simple CHF	Aller et retour CHF
A	Moins de 10 km	8.–	16.–
B	10 jusqu'à 15 km	14.–	28.–
C	15 jusqu'à 25 km	20.–	40.–
D	25 jusqu'à 50 km	26.–	52.–
E	Plus de 50 km	À considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2	À considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2

5 **Sont à considérer également comme temps de travail nominal selon l'al. 2 du présent article :**

- **les travaux de préparation ou de finition au dépôt**
- **le temps de déplacement entre deux ou plusieurs lieux de travail au cours de la même journée.**

6 **Le temps de travail annuel maximal, temps de déplacement inclus, est de 2300 heures (valent pour le calcul du total des heures : CHF 26.– d'indemnité de déplacement pris pour 1 heure de temps de déplacement, CHF 14.– pris pour ½ heure, etc.).**

7 **Dans les régions montagneuses et limitrophes, la distance effective peut être prise en compte au lieu de la distance à vol d'oiseau.**

8 **Cette disposition remplace l'indemnité de chantier prévue à l'art. 55 CN.**

[4] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Art. 5 Classes de salaire et zones de salaire[5]

1 **En complément de l'art. 38 CN, le personnel est réparti dans les classes de salaire suivantes :**

Classes de salaire	Description
CE (chef d'équipe)	Conditions préalables selon la classe de salaire Q, de plus direction de deux groupes ou plus dans la préparation du travail (PREPA).
Q (scieur/euse de béton/ opérateur/trice de sciage d'édifice)	Scieur de béton avec certificat fédéral selon le règlement d'examen du 11.05.92 ou opérateur/ opératrice de sciage d'édifice avec certificat fédéral ou formation équivalente.
A (opérateur/trice de sciage de béton)	Ouvrier du bâtiment spécialisé avec expérience professionnelle correspondante avec au moins deux cours de base ASFS suivis selon l'ancien concept, respectivement avec au moins trois cours de base ASFS selon le concept de formation 1997 ou avec trois cours de certificat carottage, sciage mural et sciage à câble de l'ASFS tels que prévus dans le programme de formation 2017.
B (scieur/euse de béton sans certificat professionnel)	Ouvrier du bâtiment avec connaissances professionnelles dans le secteur du sciage du béton, sans certificat professionnel propre au secteur du bâtiment, qui a été promu de la classe de salaire C à la classe de salaire B (en cas de changement d'emploi vers une autre entreprise, les salariés gardent leur répartition dans la classe de salaire B).
C (ouvrier du bâtiment)	Ouvrier du bâtiment sans connaissances particulières dans le secteur du sciage de béton.

2 ***Salaires minimaux:*** **en dérogation à l'art. 37 CN, les salaires minimums suivants sont valables au minimaux pour toutes les entreprises et tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire (à compter du 1er janvier 2026) :**

Salaires minimaux à partir du 1er janvier 2026

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6702/39.60	5988/35.40	5776/34.15	5458/32.25	4885/28.90
BLEU	6442/38.10	5906/34.90	5698/33.70	5322/31.45	4813/28.45

[5] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

3 ***Zones de salaire :*** **la ville de Berne ainsi que les cantons de Genève, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Vaud et Zurich appartiennent à la zone ROUGE. Les autres régions appartiennent à la zone BLEU.**

4 **Les salaires du personnel restant (dépôt, bureau, etc.) sont fixés individuellement dans le contrat de travail personnel.**

Art. 6 Suppléments de salaire[6]

En complément à l'art. 29 CN, un supplément de salaire de 25% est à verser le samedi.

Art. 7 Indemnités des frais

1 **En modification de l'art. 55 CN, tous les salariés travaillant sur des chantiers bénéficient d'une indemnité de CHF 16.– par repas principal.**[7]

D'éventuelles indemnités plus élevées selon des accords locaux/régionaux restent réservées.

2 **L'employeur peut ordonner la nuitée sur le lieu de travail en cas de travaux extérieurs. Le couchage ainsi que le petit déjeuner sont remboursés séparément par l'employeur sur la base des dépenses effectives.**[8]

Dispositions finales

Art. 8 Durée de la convention

1 Cette convention complémentaire a en principe la même durée que la CN, sous réserve de l'al. 3 du présent article.

2 D'éventuelles modifications ou adaptations de cette convention complémentaire peuvent être convenues pendant sa durée par l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du Béton ASFS avec les organisations de travailleurs de la CN sous approbation de la Société Suisse des Entrepreneurs.

3 Cette convention complémentaire peut être dénoncée, en respectant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'une année, d'une part par l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du Béton ASFS et/ou d'autre part par les organisations de travailleurs participants à cette convention complémentaire.

---

[6] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[7] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

[8] Modification selon la convention complémentaire du 12 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2026 (ACF du 5 mars 2026).

Annexe 13

Convention complémentaire « Genève »

Convention complémentaire « Genève »

En dérogation aux art. 10, 25, al. 2, let. b, 26, al. 2 et 55, al. 2 CN, les dispositions suivantes sont applicables dans le canton de Genève :

Art. 1 Dispositions matérielles

1 **Pause: une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l'année.**

a) Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif.

b) Elle est payée à raison de 2,9% du salaire brut mensuel, selon décompte AVS (13e salaire et vacances non compris) et soumise aux cotisations sociales.

c) Son montant doit être spécifié séparément sur les fiches de salaire.

d) Le travailleur n'est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.

2 **Sur le territoire du canton de Genève, l'indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s'élève à CHF 25.**

3 **Catégories de salaires**

a) Abrogé.

b) Abrogé.

c) Les grutiers, au bénéfice d'une formation de grutier réussie ou d'un diplôme équivalent, sont intégrés dans la classe Q.

4 **Jours fériés et fermeture générale des chantiers**

a) Les travailleurs ont droit à une indemnité selon art. 34, al. 2 CN, pour la perte de salaire pour les 9 jours fériés suivants : 1er janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.

b) Le 1er mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne genevois sont des jours chômés. Ils doivent être compensés dans l'horaire annuel de travail.

c) Abrogé.

d) Fermeture générale des chantiers :
Sauf cas de dérogations, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1er mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne genevois.

Art. 2 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

1 **Les travailleurs et les apprentis sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement :**

a) 0,7% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13e salaire non compris),

b) 0,3% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13e salaire non compris).

2 **La contribution patronale est fixée à 0,3% du salaire brut soumis à l'AVS (13e salaire non compris).**

3 **L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira :**

a) au contrôle et à l'application de la CN,
b) au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
c) aux prestations et aides sociales,
d) à la formation et au perfectionnement professionnels,
e) aux frais de traduction et d'impression,
f) au recrutement et à l'encouragement de la relève,
g) à la santé et à la sécurité au travail.

4 **Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357b, al. 1 CO.**

Art. 3 Compétences de la commission professionnelle paritaire locale de Genève

La commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) est compétente pour contrôler le respect des dispositions conventionnelles, garantir leur application et sanctionner les éventuels contrevenants.

Art. 4 Adaptation à la CN

Les parties contractantes s'engagent à négocier, par étapes, pour éliminer, à terme, les différences avec la CN, avec garantie du maintien des acquis des travailleurs.

Bern/Zurich, 12 décembre 2025

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE
Bernhard Salzmann, Gian-Luca Lardi, Michael Kehrli

Pour le Syndicat Unia
Nico Lutz, Vania Alleva, Chris Kelley

Pour le syndicat Syna
Nora Picchi, Guido Schluep, Michele Aversa

Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction

Commissions professionnelles paritaires locales (CPP) dans les cantons

Vous trouvez d'autres données dans la rubrique «Contact» du site www.cpsa-construction.ch

Canton d'Argovie

PBK BAU Aargau Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau www.pbkbauag.ch	T 062 834 82 93 info@pbkbauag.ch

Canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures et Rhodes Intérieures

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbes beider Kantone Appenzell	Langgasse 11 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41 ostschweiz@vollzug-gav.ch

Canton de Berne

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Bern	Florastrasse 13 3000 Bern www.pbkbe.ch/de	T 031 350 51 84 info@pbk-bern.ch

Canton de Berne

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Florastrasse 13 3000 Bern 6 www.pbkbe.ch/de	T 031 350 51 84 info@pbk-bern.ch

Canton de Berne

Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois	Rue Pierre-Pertuis 1 2605 Sonceboz-Sombeval www.cpp-jb.ch	T 032 492 70 07 cpp-jb@cep.ch

Cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne ainsi que les districts soleurois de Thierstein et de Dorneck

Regio-PBK Basel Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1 www.regio-pbk.ch	T 061 826 98 24 info@regio-pbk.ch

Canton de Fribourg

Commission professionnelle paritaire Fribourgeoise du secteur principal de la construction	Route de l'Industrie 71 1791 Courtaman www.cppf-pbkf.ch	T 026 460 86 23 secretariat@cppf-pbkf.ch

Canton de Genève

Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	Case postale 8 1211 Genève 13 www.cpgo.ch	T 022 552 47 50 info@cpgo.ch

Canton de Glaris

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kanton Glarus	Lämmlisbrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen	T 071 446 98 41 info@pkgewerbe.ch

Canton de Grisons

Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 7001 Chur	T 081 257 08 00 info@pbkbaugr.ch

Canton de Jura

Commission Paritaire Jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 2 CP 1136 2900 Porrentruy www.cpjspc.ch	T 032 465 15 77 info@cpjspc.ch

Canton de Lucerne

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Canton de Neuchâtel

Commission Paritaire neuchâteloise du secteur principal de la construction	Les Longues Raies 13 2013 Colombier www.fne.ch	T 032 843 41 30 info@fne.ch

Canton de Obwald et de Nidwald

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Canton de St. Gall

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton St. Gallen	Langgasse 11 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41 ostschweiz@vollzug-gav.ch

Canton de Schaffhouse

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	Pfarrweg 1 8201 Schaffhausen www.pbkbaush.ch	T 052 630 25 22 info@pbkbaush.ch

Canton de Soleure

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 4502 Solothurn www.pbk-so.ch	T 032 623 45 35 info@pbk-so.ch

Canton de Schwyz

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Canton de Thurgovie

Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes	Thomas-Bornhauser-Str. 23a 8570 Weinfelden www.pbktg.ch	T 071 622 36 23 info@pbktg.ch

Canton du Tessin

Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 Casella postale 6501 Bellinzona www.cpc-ticino.ch	T 091 821 10 60 info@cpcedilizia.ch

Canton d'Uri

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Canton de Vaud

Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud	Route Ignace Paderewski 2 1131 Tolochenaz www.cppvd.ch	T 021 826 60 00 info@cppvd.ch

Canton du Valais

Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir 1951 Sion	T 027 327 32 32 info@ave-wbv.ch

Canton de Zoug

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Canton de Zurich

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zurich	T 044 385 90 70 pbk@bau.ch

Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains CPPTS
(annexe 12 à la CN)

Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS)	Weinbergstrasse 49 Case postale 198 8042 Zurich https://pk-ut.ch/	T 044 542 01 60 info@pk-ut.ch

Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction CPSA
(art. 13 et 13bis CN)

Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA)	Sumatrastrasse 15 Case postale 16 8042 Zurich www.svk-bau.ch	T 044 542 01 40 info@svk-bau.ch

Vous trouvez d'autres informations concernant la CN étendue et des questions d'application sur le site www.cpsa-construction.ch