

*SBV - Schweizerischer Baumeisterverband  
Gewerkschaft Unia  
Gewerkschaft Syna*

*SSE - Société Suisse des Entrepreneurs  
Syndicat Unia  
Syndicat Syna*

**ACCORD**  
**sur la**  
**Convention nationale pour le secteur principal de la**  
**construction en Suisse 2026-2031 (CN 2026) et**  
**les salaires 2026**

Date: 12 décembre 2025

entre

**Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)**  
Weinbergstrasse 49, 8006 Zurich

d'une part

ainsi que

**Syndicat Unia**  
Weltpoststrasse 20, 3015 Berne

et

**Syndicat Syna**  
Römerstrasse 7, 4600 Olten

d'autre part

## **Chapitre I: Objet et champ d'application de la convention**

La présente convention régit le passage de la CN 2023-2025 à la nouvelle CN 2026-2031 ainsi que les adaptations de salaires dans le secteur principal de la construction pendant la durée d'application de ladite CN.

## **Chapitre II: CN 2026 et adaptations des salaires**

### **Art. 1 Contenu**

Il est demandé que la décision de base existante de la CN et toutes ses annexes et protocoles d'accord, conformément aux textes arrêtés au 31 décembre 2025, soient déclarés de force obligatoire avec les modifications décrites ci-après.

### **Art. 2 Salaires minimaux**

Selon l'art. 37 CN ; annexe 4 CN ; art. 6, al. 2, annexe 11 CN ; et art. 5, al. 2, annexe 12 (état au 31.12.2025), les salaires minimaux sont augmentés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) au minimum, sous réserve de la résiliation de la CN. Si le renchérissement dépasse 2%, des négociations sont menées sur la compensation du renchérissement. L'augmentation se base sur l'IPC au 30 septembre de l'année en cours. En cas d'évolution baissière de l'IPC, toute augmentation future se basera sur le dernier indice au 30 septembre ayant entraîné une augmentation.

Les tableaux correspondants figurent à l'Annexe I de la présente convention.

### **Art. 3 Salaires effectifs**

Durant la période contractuelle, les salaires effectifs sont révisés chaque année sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) établi en septembre de l'année correspondante et conformément au mécanisme décrit ci-après, et les éventuelles adaptations sont communiquées par les partenaires sociaux.

Aucune modification des salaires effectifs n'est prévue pour l'année 2026.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la CN sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant:  
montant forfaitaire correspondant à une compensation de 80% du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2026 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la CN sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant:  
montant forfaitaire correspondant à une compensation de 80% du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2027 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2029, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la CN sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant:

montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC minoré de 0,25 points de pourcentage au 30 septembre 2028 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2030, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la CN sera augmenté d'un montant forfaitaire fixe d'après le calcul suivant:  
montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC minoré de 0,25 points de pourcentage au 30 septembre 2029 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

Pour l'année 2031, la masse salariale de l'entreprise est augmentée en fonction du renchérissement. Le relèvement de la masse salariale se répartit en une part générale pour tous les travailleurs assujettis à la CN et en une part individuelle. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2031, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la CN sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant:

- montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2030 sur le salaire minimal moyen en vigueur des classes salariales de la zone de salaire bleue (salaires minimums C à CE divisés par 5).
- La part éventuelle restante de la masse salariale de l'entreprise est distribuée individuellement, les adaptations de salaires volontaires des années 2029 et 2030 pouvant être prises en compte dans l'augmentation de salaire.

En cas d'évolution baissière de l'IPC, toute augmentation future se basera sur le dernier indice au 30 septembre ayant entraîné une augmentation.

La condition est que le travailleur ait travaillé pendant au moins 6 mois l'année précédente correspondante dans une entreprise soumise à la CN et qu'il soit « à pleine capacité de rendement » (cf. art. 41 al. 1, let. a CN).

Pour les travailleurs qui, au sens de l'art. 41, al. 1, let. a CN, ne sont pas en pleine capacité de rendement, une convention écrite doit être conclue individuellement concernant l'augmentation de salaire, laquelle peut être inférieure aux taux susmentionnés conformément à l'art. 37, al. 1.

L'adaptation est effectuée sur la base du salaire individuel au 31 décembre.

## Art. 4 Autres modifications

Art. 22 ~~Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée~~ abrogé

Art. 23 Protection contre le licenciement

1 ~~Principe~~: Sous réserve des al. 2 ~~et 3~~ 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.

2 inchangé

3 abrogé

4-6 inchangé

Art. 24 ~~Fermeture d'entreprises et licenciements~~  
abrogé

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, du 1er mai au 30 avril de l'année suivante (année de décompte). 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.).

2 inchangé

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 travail de l'entreprise ou de la CPP locale valable pour l'année en question, resp. sur la base ~~du calendrier de la durée du travail de la section locale applicable au lieu où est domiciliée l'entreprise, de la planification constante du temps de travail.~~

4 inchangé

5 inchangé

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.

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.

Art. 27 Calendrier de travail ~~Durée hebdomadaire du travail et travail en équipe~~

~~1~~ *Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail) :-* L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard jusqu'à la mi-novembre ~~fin avril~~ pour l'année de ~~décompte~~ 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 ~~la section locale où est domiciliée l'entreprise que les commissions professionnelles paritaires locales établissent chaque année.~~ 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 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. ~~Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-mai.~~

~~2~~ *Décisions des commissions paritaires :-* 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~~ *Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail :-* La durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :  
37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et  
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 ~~sectoriel~~ 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~~ *Dérogations :-* 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 ~~Modalités~~ : 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 ~~Traitement des heures perdues non travaillées~~ : 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 autorisé 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 inchangé

8 — abrogé

9 — abrogé

10 — abrogé

11 — abrogé

12 — abrogé

13 — abrogé

#### Art. 27<sup>bis</sup> Planification constante du temps de travail

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 1<sup>er</sup> janvier 2027, planifier le temps de travail annuel conformément à l'art. 26 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. 27<sup>1er</sup> Travail en équipes

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.

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, ~~et heures négatives~~ et travail supplémentaire

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. ~~L'entreprise peut opter pour l'une des variantes qui suivent (al. 2). Elle est toutefois tenue de communiquer son choix à la commission paritaire avant la fin du mois d'avril de chaque année et de le respecter. La variante choisie reste en vigueur au moins pour une année de décompte. En l'absence de choix, la variante a) s'applique.~~

~~2 — Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donnent droit à un supplément de 25%. Parmi les heures au-delà de 48, deux heures au maximum peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires, les heures restantes devant être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément. Dans tous les cas, le supplément doit être versé le mois suivant. Toutefois, au total, 25 heures supplémentaires effectuées au cours du mois en cours peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires par mois, à condition et dans la mesure où le solde total ne dépasse pas: pour la variante a) 100 heures, pour la variante b) 80 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base. Pour la variante b), les heures négatives peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et aussi longtemps que le solde total de 20 heures négatives n'est pas dépassé. Les heures négatives dépassant ce cadre sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles résultent d'une faute personnelle du travailleur.~~

~~3 — La limite de 25 heures s'applique sans changement à tous les rapports de travail à partir d'un taux d'activité de 70%.~~

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 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 mauvais temps, la compensation peut également être ordonnée à l'heure.

~~5 Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé jusqu'à fin avril au salaire de base avec un supplément de 25%. L'al. 2 du présent article s'applique au report d'heures négatives, à condition que le système de décompte selon la variante b) soit maintenu.~~

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 En cas de départ pendant l'année de décompte, il convient de procéder par analogie à l'al. 5 du présent article en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.~~

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 de la relation de travail, les heures supplémentaires éventuelles sont payées au salaire de base avec supplément.

## Art. 35 Absences de courte durée

I 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 :

- 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 : ~~1~~ 2 jours.
- c) Congé de l'autre parent paternité en cas de naissance d'un ~~propre~~ enfant : 10 jours. Le congé ~~de paternité~~ est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur.
- d) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré, ~~ou~~ enfants, frères et sœurs, parents, beaux-parents ou grands-parents): 3 jours.
- ~~e) en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents: 3 jours~~
- f) e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour.

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

I ~~Montant de l'indemnité~~ 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 :

	<b>Célibataires</b>	<b>Mariés et célibataires avec obligation d'entretien</b>
Recrues	50%	80%
Militaires en service long pendant l'instruction de base <sup>1</sup>	50%	80%
Cadres en service long pendant l'instruction de base générale	50%	80%
Militaires en service long en service normal <sup>2</sup> pendant les quatre premières semaines	100%	100%
Militaires en service long en service normal de la 5 <sup>e</sup> semaine	50%	80%
Cadres en service long pendant les 4 premières semaines du service d'avancement	100%	100%
Cadres en service long à partir de la 5 <sup>e</sup> semaine du service d'avancement	50%	80%
Service normal, 4 premières semaines (CR)	100%	100%
Service normal, à partir de la 5 <sup>e</sup> semaine	50%	80%

<sup>1</sup> C'est-à-dire instruction de base générale, instruction de base spécifique à la fonction et instruction en formation.

<sup>2</sup> 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.

2-6 inchangé

Art. 52 Travail dans l'eau ou dans la vase

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 à hauteur de montant jusqu'aux genoux ou jusqu'aux hanches~~ 25%30%
- b) ~~bottes allant jusqu'aux hanches~~ 35%
- e) b) pantalon pour le travail dans l'eau 50%

Art. 53 Travaux souterrains

1 ~~Les travailleurs employés dans les travaux souterrains ont droit à un supplément pour les heures effectives de travail donnant droit à un salaire pour travaux souterrains~~ des suppléments additionnels selon la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains (cf. 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 ~~la reconstruction~~ 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 plateforme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines; ~~l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.~~ 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.

Art. 55 Remboursement des frais

1-3 inchangé

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.

4<sup>bis</sup> En dérogation à l'al. 4, l'indemnité de chantier se montera à CHF 4.- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, puis à CHF 6,50.- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027 et à CHF 9.- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028.

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

1-2 inchangé

3 ~~Journal 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).

4 ~~Prestation d'assurance~~ : L'assurance comprend les prestations minimales suivantes :

- a) ~~90%~~ 80% du salaire brut perdu pour cause de maladie, à l'expiration du jour de carence non payé.
- b) Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730<sup>e</sup> 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.

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 ~~30~~ 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.
- c) Le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de la maladie.

6 - 12 inchangé

Art. 57 ~~Assurance accident~~ abrogé

Art. 60 Loi sur la participation

~~1 — Les parties contractantes de la CN règlent la transposition de la loi sur la participation dans une convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (« convention sur la participation »). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.~~

~~2 — La « convention sur la participation » contient, entre autres, des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise,~~

~~des situations particulières d'entreprises ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.~~

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. 62 Application de la convention collective de travail  
1-5 inchangé

6 *Pouvoirs et tâches :*

- a) inchangé
- b) Conformément à l'art. 357b, al. 1 CO, les tâches et pouvoirs suivants lui incombent en particulier :
  1. effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de chantier et de salaire dans l'entreprise et des enquêtes sur les conditions de travail;
  2. Examen et conclusions concernant l'assujettissement des entreprises ou parties d'entreprises suisses à la CN ;
  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. conciliation en cas de différends conformément à l'art. 33 de la « Convention sur la participation » ;~~
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. 71 Dispositions transitoires

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.

Annexe 2 Conditions de formation et de travail des apprentis

Art. 5 Prestations supplémentaires

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, CN pendant toutes les années d'apprentissage, mais à hauteur de 50 % al. 4:

Annexe 5 Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire

Art. 3 Formations continues

1-5 inchangé

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

- 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.

7-9 inchangé

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

1-2 inchangé

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 ~~QA~~. 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.

4 inchangé

Annexe 8 ~~Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction~~ « ~~Convention sur la participation~~ » abrogé

Annexe 10 convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains

Annexe 12 convention complémentaire à la CN pour le secteur sciage du béton

### **Chapitre III: Déclaration de force obligatoire de la CN 2026**

#### **Art. 1**

Les parties à la présente convention mettent tout en œuvre pour que la CN 2026 soit déclarée obligatoire dans les plus brefs délais. Elle s'engage à lutter ensemble contre d'éventuelles oppositions et à faire tout ce qui est en son pouvoir pour amener les éventuels opposants à retirer leurs oppositions.

### **Chapitre IV: Disposition finale et entrée en vigueur**

La présente convention entre, à l'exception des modifications de l'annexe 10 (convention sur les travaux souterrains), en vigueur sous réserve de l'accord des organes associatifs compétents par leur signature. Les modifications de l'annexe 10 entre en vigueur avec la déclaration de force obligatoire.

Zurich, le 12 décembre 2025

**Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE**

Bernhard Salzmann

Gian-Luca Lardi

Michael Kehrlri

**Pour le syndicat Unia**

Nico Lutz

Vania Alleva

Chris Kelley

**Pour le syndicat Syna**

Nora Picchi

Guido Schluep

Michele Aversa

**ANNEXE I:**

**Tableaux des salaires de base** selon l'art. 37 CN, annexe 4, l'art. 6, al. 2, annexe 11 et l'art. 5, al. 2, annexe 12

**ANNEXE II:**

**Annexe 10 à la CN** (travaux souterrains)

**ANNEXE III:**

**Annexe 12 à la CN** (sciage de béton)