

## FAQ – Convention sur la CN 2023

### Réponses aux questions fréquemment posées sur les augmentations de salaire

#### 1 AJUSTEMENT DU SALAIRE: Condition «6 mois dans une entreprise soumise à la CN»

**Les mois pendant lesquels les employés ont travaillé pour leur ancien employeur sont-ils comptabilisés dans les 6 mois nécessaires pour prétendre à une hausse de salaire?**

- ▶ **OUI**, le facteur déterminant est l'**assujettissement d'une entreprise à la CN** et non la durée d'emploi au sein d'une même entreprise. Tous les mois travaillés par un employé en 2022 doivent être comptabilisés.

**Les employés n'ayant été engagés dans l'entreprise qu'en septembre 2022 et n'ayant pas travaillé précédemment dans une entreprise soumise à la CN peuvent-ils prétendre à une hausse de salaire à compter de mars 2023, c'est-à-dire au bout de 6 mois d'emploi?**

- ▶ **NON**, si les employés ne travaillaient dans l'entreprise que depuis quatre mois au 1.1.2023 (septembre à décembre 2022) et ne travaillaient pas précédemment pour une entreprise soumise à la CN, ils ne peuvent pas prétendre à une hausse de salaire. Même si la durée d'emploi minimale est bien atteinte en mars 2023, le salaire effectif ne doit pas être modifié. Toutefois, il convient de prendre pour limite inférieure de salaire le salaire de base de 2023.

#### 2 AJUSTEMENT DU SALAIRE: «Ont travaillé au moins 6 mois»

**Les employés qui n'ont pas «travaillé» pendant au moins 6 mois en 2022 en raison de vacances, de congés sans solde, d'une maladie, d'un accident, etc. peuvent-ils prétendre à une hausse de salaire?**

- ▶ **OUI**, le facteur déterminant est la **durée d'emploi** dans une entreprise soumise à la CN, indépendamment des absences éventuelles dues à des vacances, des congés sans solde, une maladie ou un accident.

#### 3 AJUSTEMENT DU SALAIRE: «Pleines capacités »

**Les employés empêchés de travailler au 01.01.2023 en raison d'un accident ou d'une maladie peuvent-ils prétendre à une hausse de salaire de CHF 150/mois ou CHF 0.85/heure?**

En cas de MALADIE:

- ▶ **OUI**, les prestations de l'assurance d'indemnités journalières de maladie doivent être adaptées en conséquence. En cas de maladie, les ajustements de salaire prévus par la convention collective de travail (art. 64, al. 6 CN; base salariale/gain journalier).

- ▶ L'augmentation de salaire reste due même si l'indemnité journalière en cas de maladie n'est pas ajustée. L'employé reçoit une augmentation de salaire de CHF 150/mois sur son salaire intégral. En cas de maladie, il doit recevoir au moins 90 % du nouveau salaire. Si l'indemnité journalière ne correspond pas à 90 % du nouveau salaire, l'employeur est tenu de compléter le montant restant.

En cas d'ACCIDENT:

- ▶ **OUI**, la hausse de salaire doit également être accordée aux employés empêchés de travailler à cause d'un accident.  
Toutefois, conformément à l'art. 22, al. 3 OLAA, le calcul des indemnités journalières de la Suva se base sur le dernier salaire perçu avant l'accident.
- ▶ L'augmentation de salaire reste due même si l'indemnité journalière en cas d'accident n'est pas ajustée. L'employé reçoit une augmentation de salaire de CHF 150/mois sur son salaire intégral. En cas d'accident, il doit recevoir au moins 80 % du nouveau salaire. Si l'indemnité journalière en cas d'accident ne correspond pas à 90 % du nouveau salaire, l'employeur est tenu de compléter le montant restant.

#### 4 AJUSTEMENT DU SALAIRE: Employés dont le contrat de travail a été résilié

**La hausse de salaire doit-elle être accordée à ces employés pendant la période de préavis?**

- ▶ **OUI**, si le salarié licencié a travaillé au moins 6 mois dans une entreprise soumise à la CN et «jouit de ses pleines capacités» (cf. art. 45, al. 1, lit. a CN), il a également droit à une hausse de salaire même si son contrat de travail a été résilié.

#### 5 AJUSTEMENT DU SALAIRE: Collaborateurs employés à temps partiel

**Les employés dont la charge de travail est de 50% peuvent-ils aussi prétendre à une hausse de salaire de CHF 150/mois?**

- ▶ **NON**, la hausse de salaire de CHF 150/mois doit être appliquée proportionnellement à la charge de travail. Sinon, il y aurait une différence de traitement entre les collaborateurs employés à temps partiel et ceux employés à temps plein, mais aussi entre les employés rémunérés au mois et ceux rémunérés à l'heure. Ainsi, pour une charge de travail de 50%, la hausse de salaire est de CHF 75.-/mois.

#### 6 AJUSTEMENT DU SALAIRE: Jeunes travailleurs

**Les jeunes travailleurs ayant terminé leur apprentissage en 2022 peuvent-ils prétendre à une hausse de salaire de CHF 150 par rapport à leur salaire fixé le 31.12.2022?**

- ▶ **OUI**, la Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA) a décidé le 07.02.2019 que les jeunes travailleurs ayant terminé leur apprentissage en 2022 percevraient CHF 150 de plus par rapport à leur salaire effectif du 31.12.

- ▶ **EXEPMLE:** Un jeune travailleur ayant terminé son apprentissage en juillet 2022 perçoit le salaire individuel sui-vant au 31.12.22: CHF 5713 (CHF 4856.05 moins 15% la première année). Hausse de salaire au 1.1.2023 de 150 CHF = 5006,05 CHF (4856,05 CHF plus 150 CHF).

## 7 AJUSTEMENT DU SALAIRE: Apprentis

**Les apprentis soumis à l'AVS, et donc également à la RA (à partir du 1er janvier suivant leur 17e anniversaire), ont-ils également droit à une hausse de salaire?**

- ▶ **NON**, les apprentis ne peuvent pas prétendre à une hausse de salaire au sens de la convention sur la CN 2023: indépendamment de la hausse de salaire 2023, les salaires des apprentis continuent d'être recommandés par les sections ou les groupes professionnels (cf. art. 3, annexe 1 de la CN).
- ▶ Les recommandations de salaire peuvent être consultées sur les sites web des différentes sections ou communiquées directement par téléphone par les différentes sections.

## 8 AJUSTEMENT DU SALAIRE: Contremaîtres et chefs d'atelier

**Les hausses de salaire prévues par la convention sur la CN 2023 s'appliquent-elles aussi aux contremaîtres et aux chefs d'atelier?**

- ▶ **NON**, les contremaîtres et les chefs d'atelier sont exclus du champ d'application de la CN (art. 3, al. 2 CN).
- ▶ Les négociations de la convention des cadres de la construction ont lieu dans la foulée des négociations de la CN. Dans le cadre de ces négociations, les discussions portent sur l'application des dispositions de la CN ainsi que sur les salaires. Les prochains cycles de négociations auront lieu en décembre 2022 et janvier 2023.
- ▶ Si des modifications devaient être apportées à la convention des cadres de la construction, nous vous en informerons le plus rapidement possible.

## 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRE: Base salariale pour les indemnités à compter de fin avril

**Sur quelle base salariale les heures supplémentaires de 2022 doivent-elles être rémunérées à partir de fin avril 2023? Faut-il appliquer le salaire individuel fixé au 31.12.2022 ou le salaire individuel augmenté de CHF 150/mois ou CHF 0.85/heure à partir de fin avril 2023?**

- ▶ Principe: Selon la littérature et la jurisprudence du Tribunal fédéral, il convient de prendre pour base le salaire perçu au moment de l'heure supplémentaire travaillée, c'est-à-dire le salaire inférieur perçu les années précédentes, à la date des heures supplémentaires. La convention sur la CN 2023 et sur les salaires 2023 ne contient pas de disposition particulière sur ce point.
- ▶ C'est donc la décision de la commission professionnelle paritaire (CPP) concernée qui reste déterminante. Le contrôle des heures doit indiquer clairement que les heures supplémentaires ont bien été travaillées en 2022, donc avant la hausse de salaire entrée en vigueur le 1.1.2023. Le décompte des heures doit être vérifiable. Dans le cas contraire, les heures supplémentaires doivent être rémunérées selon la base salariale revue à la hausse le 1.1.2023.

**Le service juridique de SSE se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire :**  
hotline, tél. 058 360 76 76 ou e-mail [rechtsberatung@baumeister.ch](mailto:rechtsberatung@baumeister.ch)

Zurich, 1.02.2023/KM/ALS/VM