Secteur principal de la construction en Suisse

Convention des cadres de la construction

Convention collective de travail des cadres de la construction

(Contremaîtres et chefs d'atelier)

Secteur principal de la construction en Suisse

Convention des cadres de la construction

Convention collective de travail des cadres de la construction

(Contremaîtres et chefs d'atelier)

État au 01.03.2026[1]

Texte
La convention des cadres de la construction est imprimée en allemand, français et italien.
En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

[1] *Les conventions complémentaires des 17.12.2009, 11.05.2010, 18.01.2011, 13.12.2012, 08.02.2017, 04.07.2019, 23.01.2023, 06.12.2024 et 28.01.2026 ont été intégrées à la présente convention.*

Les parties contractuelles de la Convention des cadres de la construction:

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
Tél. +41 58 360 76 00
www.baumeister.ch

BAUKADER.CH

Cadres de la
Construction Suisse
Rötzmattweg 87
Case postale
4600 Olten
Tél. +41 62 205 55 00
www.baukader.ch

UNIA

Syndicat Unia
Weltpoststrasse 20
Case postale
3000 Berne 16
Tél. +41 31 350 21 11
www.unia.ch

syna

Syndicat Syna
Römerstrasse 7
Case postale
4601 Olten
Tél. +41 44 279 71 71
www.syna.ch

Sommaire

Chapitre 1 Champ d'application ... 5
Art. 1 Relatif au territoire ... 5
Art. 2 Relatif au genre d'entreprise ... 5
Art. 3 Relatif au personnel ... 7
Chapitre 2 Dispositions matérielles (dispositions relatives au contrat de travail) ... 8
Art. 4 Principe ... 8
Art. 5 Temps d'essai ... 8
Art. 6 Résiliation du contrat de travail de durée indéterminée ... 8
Art. 7 Définition du «temps de travail» ... 9
Art. 8 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles), durée hebdomadaire, heures supplémentaires, etc ... 10
Art. 9 Absences de courte durée ... 15
Art. 10 Salaire, 13ème mois de salaire, indemnité pour les jours fériés ... 17
Art. 11 Travail du samedi, de nuit, du dimanche et par équipes ... 18
Art. 12 Indemnités de déplacement ... 20
Art. 13 Utilisation du véhicule privé et service en tant que chauffeur ... 21
Art. 14 Salaire en cas d'empêchement de travailler (articles 324a et 324b CO) ... 22
Art. 15 Service militaire, service civil et protection civile ... 26
Art. 16 Vacances ... 26
Art. 17 Droit au salaire en cas de décès ... 27
Art. 18 Perfectionnement professionnel ... 28
Art. 19 Prévoyance en faveur du personnel ... 28
Art. 20 Retraite anticipée ... 29
Chapitre 3 Dispositions obligatoires ... 30
Art. 21 Autres CCT et déclaration d'extension ... 30
Art. 22 Négociations pendant la durée de la convention ... 30
Art. 23 Commission Paritaire Suisse de surveillance Construction (CPSC) ... 31
Art. 24 Médiation ... 32
Art. 25 Paix absolue du travail ... 32
Art. 26 Financement de l'application ... 32
Art. 27 Conventions complémentaires ... 34
Art. 28 Loi sur la participation et sécurité au travail ... 34
Art. 29 Autres prescriptions légales ... 34
Art. 30 For ... 34
Art. 31 Entrée en vigueur, durée et modification de la convention ... 34
Annexe 2 Principes relatifs à la procédure prévue à l'article 23 de la CCT ... 39
Art. 1 Pouvoir ... 39
Art. 2 Tâches ... 39
Art. 3 Procédures ... 39
Art. 4 Sanctions ... 40
Annexe 3 Répartition des zones de salaires ... 41
Annexe 4 Convention complémentaire du 28 janvier 2026 ... 42

La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)

d'une part et

les Cadres de la Construction Suisse, le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,

d'autre part,

en vue

- de résoudre en commun et dans le sens d'un vrai partenariat les problèmes qui se posent au secteur principal de la construction et de se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi,
- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse ainsi que la paix absolue du travail,
- de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels à tous les niveaux dans le but d'améliorer l'image des métiers de la construction,
- de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels en tenant compte de l'évolution de la technique, de la sécurité au travail et de la conduite des hommes; les parties de la présente convention des cadres de la construction organisent, tout en conservant leur autonomie propre, des cours, des programmes de formation etc. et déterminent dans des conventions spéciales les modalités de leur collaboration, de l'organisation, du financement, etc.,
- d'améliorer l'aménagement des places de travail, les conditions de travail et la prévoyance des risques,
- de promouvoir l'adoption et l'application de conditions de soumission modernes, de lutter contre la concurrence déloyale, contre les structures de prix inadaptées et contre les pratiques néfastes pour la profession et de garantir des délais de construction convenables,
- de promouvoir les intérêts des organisations professionnelles et de tenir compte de la situation des cadres dans les entreprises de construction,
- d'aborder ensemble des questions d'intérêt commun dans l'intention de trouver des solutions appropriées,

concluent la convention collective de travail ci-après :

Chapitre 1 Champ d'application

Art. 1 Relatif au territoire

La convention des cadres de la construction s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

Art. 2 Relatif au genre d'entreprise

2.1 En général

2.1.1 La convention des cadres de la construction s'applique à toutes les entreprises suisses et étrangères travaillant sur le territoire suisse, y compris aux parties d'entreprises, aux sous-traitants et aux tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs lorsqu'ils exercent leur principale activité, c.-à-d. leur activité prépondérante dans le secteur principal de la construction. L'activité caractéristique du secteur principal de la construction repose sur le genre d'activité de l'entreprise ou du secteur autonome. Elle est déterminée comme suit :

1. En priorité, il faut tenir compte du critère des «prestations de travail en heures relatives avec l'activité exercée dans les domaines à examiner»;

2. Si, pour des raisons quelconques, cette répartition n'est plus possible, on se base en lieu et place sur les pourcentages d'emplois;

3. 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.

2.1.2 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. bâtiment, génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), travaux souterrains et 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. taille de pierre, exploitation de carrières, pavage;

d. entreprises travaillant le marbre et le granit;

e. échafaudages, travaux de façades et isolation de façades, à l'exception des 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 des fondations et des soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique);

f. isolation et étanchéité de l'enveloppe du bâtiment au sens large et travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains;

g. injection de béton, assainissement du béton, forage et sciage du béton;

h. asphaltage et chapes;

i. aménagement et entretien paysager, pour autant que l'activité prépondérante de l'entreprise soit exercée dans le secteur principal de la construction, c.-à-d. qu'elle effectue majoritairement des travaux selon ce champ d'application relatif à l'entreprise, tels que travaux de construction, de mise en forme, de maçonnerie, etc.;

k. transport de et aux chantiers; en sont exclus 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.).

2.2 En cas de doute

Les règles suivantes sont valables lorsque l'assujettissement à la présente convention n'est pas clair :

a) lorsque la présente convention est en concurrence avec une convention collective de travail non étendue, la convention des cadres de la construction doit être appliquée;

b) lorsque la présente convention est en concurrence avec une convention collective de travail étendue, les parties contractantes chercheront à conclure un accord sous la forme d'un accord de délimitation;

c) lorsqu'une entreprise visée à l'article 2.1 de la présente convention a déjà conclu une convention collective de travail interne par le passé, les parties contractantes de la convention des cadres de la construction peuvent conclure des accords de délimitation avec les signataires de cette convention interne.

2.3 Personnel des bailleurs de services et des sous-traitants

Les dispositions suivantes s'appliquent aux bailleurs de services et aux sous-traitants en sus de la loi sur le service de l'emploi et la location de services[2] :

a) lorsqu'une entreprise soumise à la présente convention (première entreprise) recourt à du personnel soumis à la présente convention et fourni par une entreprise tierce (bailleur de services), les conditions de travail de la convention des cadres de la construction sont intégralement applicables;

b) la présente convention s'applique aussi lorsque la première entreprise mandate une autre entreprise (sous-traitant); le bailleur de services et le sous-traitant doivent confirmer par écrit à la première entreprise que les dispositions relatives au contrat de travail sont respectées.

Art. 3 Relatif au personnel

3.1 Définition des termes «contremaître» et «chef d'atelier»

Seul est considéré comme contremaître ou chef d'atelier le travailleur qui remplit les conditions suivantes:

a) avoir réussi un examen professionnel ou
b) être ou avoir été expressément désigné comme tel par l'employeur au vu de ses capacités et de ses prestations.

3.2 Portée du champ d'application relatif au personnel

La présente convention s'applique aux contremaîtres et aux chefs d'atelier qui travaillent dans une entreprise visée à l'article 2 de la convention des cadres de la construction.

3.3 Exclusion du champ d'application

Les contremaîtres et les chefs d'atelier qui exercent une fonction d'employeur ou de direction sont exclus du champ d'application de la présente convention.

[2] *Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, RS 823.11*

Chapitre 2 Dispositions matérielles (dispositions relatives au contrat de travail)

Art. 4 Principe

4.1 Contrat individuel de travail stipulé par écrit

L'entreprise conclut un contrat de travail écrit avec le travailleur. Les parties contractantes de la présente convention distribuent à cet effet un modèle de contrat de travail dont elles recommandent l'utilisation pour l'établissement des contrats individuels de travail.

4.2 Dispositions dérogatoires

À défaut d'un contrat individuel de travail stipulé par écrit, les dispositions de la présente convention s'appliquent. Un contrat individuel de travail peut toutefois prévoir des dispositions qui divergent de la présente convention sur le plan matériel pour autant que, globalement, la nouvelle solution ne soit pas moins favorable que celle prévue par la convention des cadres de la construction.

Art. 5 Temps d'essai

Le temps d'essai est de trois mois. Pendant cette période, le contrat de travail peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours. Au surplus, les dispositions prévues à l'article 335b du CO s'appliquent.

Art. 6 Résiliation du contrat de travail de durée indéterminée

6.1 Délais de congé ordinaires

6.1.1 À l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties pour la fin d'un mois, en observant les délais de congé ci-après :

a) au cours de la première année de service: 1 mois;

b) dès la deuxième année de service: 3 mois.

6.1.2 À l'expiration du temps d'essai, les délais de congé sont les suivants pour les contremaîtres et les chefs d'atelier ayant 55 ans révolus: un mois durant la première année de service, quatre mois de la 2e à la 9e année de service et six mois dès la 10e année de service.

6.1.3 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.

6.2 Modification des délais de congé

Les délais de congé prévus à l'article 6.1 de la présente convention peuvent être modifiés et notamment prolongés par un accord écrit, dans les limites prévues par la loi.

6.3 Résiliation injustifiée et non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

Les dispositions des articles 337c et 337d du CO s'appliquent en cas de résiliation injustifiée, ainsi que de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi. Au surplus, les articles 337 ss. du CO concernant la résiliation immédiate du contrat de travail s'appliquent.

6.4 Protection contre le licenciement

6.4.1 Maladie ou accident avant le licenciement

Le contrat du travailleur en incapacité de travail totale ou partielle pour cause de maladie ou d'accident ne peut être résilié :

a) pendant 30 jours au cours de la 1ère année de service;

b) pendant 90 jours de la 2ème à la 5ème année de service;

c) tant que des indemnités journalières lui sont versées, à partir de la 6ème année de service ou s'il a plus de 45 ans révolus.

6.4.2 abrogé

6.4.3. Fonction au sein d'une organisation de travailleurs

Un contremaître ou un chef d'atelier ne peut être licencié uniquement parce qu'il est élu pour exercer une fonction au sein d'une organisation de travailleurs. Pour le reste, les art. 336 à 336b CO sont applicables.

Art. 7 Définition du «temps de travail»

7.1 Est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'entreprise.

7.2 Ne sont pas réputés temps de travail :

a) le chemin au lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de déplacement, l'art. 12.3 de la convention des cadres de la construction est applicable;

b) la pause matinale avec interruption du travail fixée.

7.3 Tout contrat de travail à temps partiel doit être fixé par écrit. Il précisera 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.

7.4 Obligation de négocier des parties contractantes

Les parties contractantes s'obligent à ouvrir rapidement des négociations sur les dispositions de la présente convention relatives au temps de travail en cas de modification des dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN) régissant le temps de travail.

Art. 8 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles), durée hebdomadaire, heures supplémentaires, etc.

8.1 Détermination du temps de travail (total des heures annuelles)

8.1.1 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, maladie, accident, jours de service de protection civile, etc.).

8.1.2 Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2'112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.

8.1.3 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 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.

8.1.4 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 section 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 art. 8.1.2.

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

8.1.6 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.

8.1.7 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 et à notifier par écrit à la commission paritaire compétente. 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.

8.2 Durée hebdomadaire du travail[3]

8.2.1 Calendrier de la durée du travail

La durée normale du travail est fixée dans un calendrier de la durée du travail. S'il existe une Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), la conception et les modifications du calendrier de la durée du travail s'orientent d'après les dispositions de cette convention collective de travail. A défaut d'une telle convention, l'entreprise doit établir jusqu'à mi-novembre au plus tard un calendrier de la durée du travail pour l'année civile suivante.

8.2.2 Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail

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 hebdomadaires peut être réduite à 32 heures.

8.2.3 Dérogation

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'art. 8.2.2 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.

8.2.4 Modalités

La modification après coup du calendrier de la durée du travail selon art. 8.2.3 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.

[3] *Réglementation du travail en équipes: cf. art. 11.4 de cette convention.*

8.2.5 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'article 8.6.7 s'applique pour le report des heures supplémentaires.

8.2.6 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.

8.2bis Planification constante du temps de travail

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. 8.1 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).

La condition préalable à l'application d'une planification constante du temps de travail est le versement d'un salaire mensuel constant.

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

8.3 Jours chômés

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

8.3.2 Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'art. 8.3.1 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.

8.3.3 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) demeurent réservés.

8.4 Présence

En fonction de ses tâches et des devoirs que lui dictent les circonstances, le travailleur doit :

a) être présent à temps sur son lieu de travail, respectivement sur le chantier et

b) ne quitter le lieu de travail, respectivement le chantier qu'après la fin du travail et après avoir effectué un contrôle d'ordre.

8.5 Règles particulières

8.5.1 Temps de préparation et temps pour les contrôles

Dans le cadre de l'entretien annuel avec le collaborateur (entretien de qualification), l'entreprise et le travailleur conviennent du temps nécessaire pour la préparation du travail ainsi que pour les contrôles et les rapports. La valeur de référence est de dix heures par mois, comprises dans le salaire mensuel; ceci vaut également en cas d'absence de convention à ce sujet.

8.5.2 Cumul

En cas de cumul du temps de préparation et du temps pour les contrôles, d'une part, et du temps de déplacement au sens de l'article 12.3 de la présente convention d'autre part, le temps journalier rétribué sans indemnité d'heures supplémentaires est d'une heure au maximum.

8.6 Heures supplémentaires, heures négatives et travail supplémentaire

8.6.1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail ou planification constante du temps de travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins des heures négatives.

8.6.2 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%.

8.6.3 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 %.

8.6.4 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.

8.6.5 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. 8.8, pour autant que l'employeur et le salarié aient convenu de la mise en place d'un compte de vacances supplémentaires.

8.6.6 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.

8.6.7 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.

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

8.7 Réduction de l'horaire de travail; cessation d'activité temporaire pour cause d'intempéries et droit aux indemnités en cas d'intempéries

8.7.1 Réduction de l'horaire de travail

Les modalités et les indemnités applicables en cas de réduction de l'horaire de travail et de cessation d'activité temporaire sont régies par la loi. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chaque travailleur.

8.7.2 Conditions météorologiques dommageables pour la santé des travailleurs

Les travaux de construction en plein air doivent être suspendus, pour autant que cela soit techniquement possible, lorsque les conditions météorologiques sont dommageables pour la santé des travailleurs.

8.7.3 Décision de suspendre le travail

La suspension du travail est ordonnée par l'entreprise. Celle-ci doit consulter les travailleurs concernés avant de prendre cette décision.

8.7.4 Disponibilité du travailleur

Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'entreprise durant la suspension du travail pour cause d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'entreprise n'ait permis aux travailleurs de disposer de leur temps librement.

8.7.5 Travail de substitution

Pendant la suspension du travail, le travailleur est toutefois tenu d'effectuer tout autre travail ordonné par l'entreprise qui peut être raisonnablement exigé de lui. Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.

8.8 Compte de vacances supplémentaires

8.8.1 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.

8.8.2 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.

8.8.3 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.

8.8.4 Le solde maximal du compte de vacances supplémentaires 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.

8.8.5 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.

8.8.6 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 annuel. 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. 9 Absences de courte durée

9.1 Causes particulières justifiant une absence de courte durée

Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire en cas d'absence justifiée par l'un des motifs suivants, 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)	Mariage du travailleur	2 jours
b)	Mariage dans la famille	1 jour
c)	Congé de l'autre parent en cas de naissance d'un enfant Le congé est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur.	10 jours
d)	Décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré, enfants, frères et soeurs, parents, beaux-parents ou grands-parents)	3 jours
e)	Décès d'autres parents ou connaissances	participation à l'enterrement
f)	Déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés	1 jour
g)	Recherche d'un emploi, après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur	le temps nécessaire
h)	Examens professionnels supérieurs reconnus par le SEFRI ou autres examens professionnels officiels ou subventionnés par les pouvoirs publics, fonction d'expert, participation à des journées d'associations suisses et à des cours	selon entente
i)	Exercice d'une fonction publique	selon entente
j)	Libération des obligations militaires	une demi-journée. Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné du lieu de travail et ne permet pas au travailleur de reprendre le travail le jour même, le droit est de 1 jour.

9.2 Autres causes

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour d'autres causes inhérentes à sa personne, l'article 324a du CO s'applique.

9.3 Heures payées en cas d'absence de courte durée

En cas d'absence de courte durée pour l'un des motifs mentionnés à l'article 9.1, le travailleur perçoit pour les heures non travaillées effectives le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé selon le calendrier de la durée du travail en vigueur ce jour-là.

9.4 Paiement

L'indemnité est payée à la fin de la période de paie au cours de laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Art. 10 Salaire, 13ème mois de salaire, indemnité pour les jours fériés

10.1 Droit

Le salaire est convenu individuellement et fixé par écrit dans le contrat de travail conclu entre l'entreprise et le travailleur.

10.2 Dispositions relatives au salaire minimum

10.2.1 Salaire minimum

Le travailleur exerçant une fonction de contremaître ou de chef d'atelier a droit au salaire mensuel minimum en francs suivant, conformément aux zones de salaires figurant à l'annexe 3 :

Zone	**à partir du 1.3.2026**
Rouge	CHF 6'847.– / mois
Bleu	CHF 6'589.– / mois
Vert	CHF 6'333.– / mois

10.2.2 Exception

D'un commun accord, l'entreprise et le contremaître ou le chef d'atelier peuvent convenir par écrit d'un salaire inférieur au salaire minimum. S'il conteste ce salaire, le contremaître ou le chef d'atelier peut saisir la Commission paritaire suisse de surveillance Construction (CPSC).

10.3 Paiement

Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois. Le travailleur a droit à un décompte de salaire mensuel détaillé incluant un décompte des heures.

10.4 Versement du 13ème mois de salaire

10.4.1 Généralités

Si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen est versé à la fin de l'année en sus du salaire. Les retenues habituelles de salaire sont effectuées sur ce 13ème mois de salaire.

Par convention écrite, l'employeur et le travailleur peuvent stipuler qu'un versement semestriel au prorata du 13ème 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 13ème salaire mensuel peut de plus être convenu. Le versement du 13ème salaire mensuel doit être indiqué dans tous les cas séparément sur le décompte de salaire mensuel.

10.4.2 Paiement au prorata

Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le travailleur reçoit, avec son dernier salaire, un montant supplémentaire correspondant à 8,33 % du salaire déterminant versé pendant l'année civile concernée. Le versement semestriel ou mensuel du 13ème salaire mensuel (cf. art. 10.4.1) est réservé.

10.4.3 Solution annuelle brute

Si le salaire est versé en douze mensualités, le 13ème mois de salaire doit être imputé sur chaque salaire mensuel et figurer sur le décompte de salaire mensuel.

10.5 Indemnité pour les jours fériés

10.5.1 Nombre de jours fériés / de repos par année

Neuf jours fériés / de repos par an au plus (1er août compris) sont indemnisés, pour autant qu'ils coïncident avec un jour ouvrable. À défaut de CCT locale, les jours fériés / de repos légaux fixés par le canton sont applicables. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

10.5.2 Jours fériés / de repos supplémentaires

D'autres jours fériés / de repos payés peuvent faire l'objet d'une convention interne à l'entreprise. Si certaines sections ou régions connaissent plus de neuf jours fériés / de repos usuels ou obligatoires, l'employeur peut autoriser la compensation de ces jours supplémentaires avant ou après la date concernée.

10.5.3 Droit à l'indemnité

Le droit à l'indemnité pour les jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question.

10.6 Indemnité en cas d'intempéries

En cas de suspension du travail pour cause d'intempéries, la perte de salaire qui n'est pas couverte par l'assurance-chômage est prise en charge par l'employeur.[4]

Art. 11 Travail du samedi, de nuit, du dimanche et en équipes

11.1 Travail du samedi

Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément de salaire en argent d'au moins 25 %. La fixation de suppléments plus élevés par contrat demeure réservée.

[4] *Le temps de travail est réglé à l'article 8 de la présente convention.*

11.2 Travail de nuit et du dimanche

Le supplément est de 50 % pour le travail de nuit et du dimanche (sans travail en équipes). Est réputé travail de nuit, le travail effectué entre 20.00 heures et 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué du samedi à 17.00 heures au lundi à 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver; le travail effectué pendant les jours fériés reconnus (de 00.00 heures à 24.00 heures) est également considéré comme travail du dimanche.

11.3 Pas de cumul

Les suppléments prévus aux articles 8.4.7 (heures supplémentaires), 11.1 (travail du samedi) et 11.2 (travail du dimanche) de la présente convention ne sont pas cumulables. Seul le taux le plus élevé est appliqué.

11.4 Travail en équipes

11.4.1 Définition du travail en équipes

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.

11.4.2 Conditions et compétenceses[5]

1 Le travail en équipes est autorisé si toutes les conditions suivantes sont remplies :
   a) l'entreprise ou le consortium a déposé une demande écrite et motivée, en règle générale deux semaines au moins avant le début du travail;
   b) la spécificité de l'objet nécessite ce système de travail;
   c) un plan de travail en équipes a été établi;
   d) les dispositions de la loi et de la convention collective de travail sont res pectées.

2 La demande doit être présentée à la CPSC, laquelle donne son autorisation dans un délai d'une semaine si les conditions énumérées ci-dessus sont respectées[6].

11.4.3 Indemnité pour le travail en équipes

Un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur pour chaque jour de travail en équipes; une prime de 1 franc par heure de travail peut être versée au travailleur en lieu et place d'un bonus de temps.

11.5 Indemnités spéciales

Sur les chantiers où il existe des possibilités de logement et de pension et où le travail en équipes est inévitable (voir article 11.4), les indemnités supplémentaires doivent être convenues en temps utile entre l'entreprise et le travailleur.

[5] *La convention complémentaire pour les travaux souterrains (annexe 10 à la CN) est applicable pour ce type de travaux.*

[6] *La CPSC peut mandater une commission professionnelle paritaire compétente (Art. 23.4.3 de la présente convention).*

Art. 12 Indemnités de déplacement

12.1 En général

Lorsqu'un travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, il a droit au remboursement des frais nécessaires (articles 327a et 327b du CO). Les montants correspondants doivent être décomptés séparément du salaire.

12.2 Indemnités

12.2.1 Principe

L'entreprise et le travailleur règlent l'indemnité de déplacement dans le contrat individuel de travail. À défaut, les dispositions ci-après sont applicables.

12.2.2 Repas de midi

Dans la mesure du possible, l'entreprise veille à une 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 ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile pour la pause de midi, une indemnité de CHF 16.– au moins doit lui être versée.

12.2.3 Indemnité de chantier

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).

12.2.4 Dispositions transitoires

En dérogation à l'art. 12.2.3 l'indemnité de chantier se montera à CHF 4.– à partir du 1er mars 2026, puis à CHF 6.50 à partir du 1er janvier 2027 et à CHF 9.– à partir du 1er janvier 2028.

12.2.5 Indemnité kilométrique

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

12.3 Temps de déplacement

12.3.1 Principe

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. Sous réserve de l'alinéa 2, 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.

12.3.2 Indemnité forfaitaire

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. 12.2.3. Jusqu'à 10 minutes de temps de déplacement supplémentaire peuvent être comptabilisées comme temps de travail conformément à l'art. 8 au lieu d'être payées.

12.3.3 Dispositions transitoires

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.

12.3.4 Respect de la durée maximale du travail

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.

12.4 Frais de chemin de fer

Lorsqu'un retour quotidien du travailleur à son domicile n'est pas possible ou pas rationnel, la pension et le logement lui sont payés, ainsi qu'un aller et retour hebdomadaire (du chantier au domicile en Suisse) à hauteur des frais de chemin de fer en 2ème classe.

12.5 Indemnité forfaitaire

Une indemnité forfaitaire peut être convenue par écrit en lieu et place des indemnités individuelles. Les prescriptions des autorités fiscales concernant le certificat de salaire doivent être prises en considération.

Art. 13 Utilisation du véhicule privé et service en tant que chauffeur

13.1 En général

Le travailleur ne peut utiliser son propre véhicule en tant que chauffeur ou pour d'autres courses de service qu'avec le consentement écrit de l'entreprise.

13.2 Remboursement des frais

Lorsque le travailleur exécute des tâches en tant que chauffeur avec son véhicule privé sur demande de l'employeur, pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail, il a droit au remboursement de tous les frais occasionnés par l'utilisation de son véhicule, y compris une indemnité pour le risque casco. Les prescriptions des autorités fiscales concernant le certificat de salaire doivent être prises en considération.

13.3 Service en tant que chauffeur

Lorsque le travailleur exécute des tâches de chauffeur sur demande de l'employeur en dehors de l'horaire normal de travail, ce temps est soumis au paiement du salaire et payé au tarif du salaire de base sans supplément. L'entreprise et le travailleur peuvent stipuler d'autres règles, pour autant que l'indemnisation soit globalement raisonnable. Les réglementations existantes restent en vigueur pour autant qu'elles soient conformes aux dispositions du présent article. Les prescriptions des autorités fiscales concernant le certificat de salaire doivent être prises en considération.

Art. 14 Salaire en cas d'empêchement de travailler (articles 324a et 324b CO)

14.1 Paiement intégral du salaire

14.1.1 Durée des prestations

Lorsqu'un travailleur est dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'un accident reconnu par la Suva, il a droit au paiement intégral de son dernier salaire pendant la durée maximale prévue selon le barème ci-dessous, étant entendu qu'en cas d'exonération du paiement des primes, les cotisations du travailleur à la caisse de pension, qui ne sont plus déduites, doivent lui être payées avec le salaire :

a) pendant la 1ère année de service, après au moins 3 mois d'embauche: 1 mois;
b) pendant les 2ème et 3ème années de service: 2 mois;
c) dès la 4ème jusqu'à la 6ème année de service: 3 mois;
d) dès la 7ème jusqu'à la 9ème année de service: 4 mois;
e) dès la 10ème jusqu'à la 14ème année de service: 5 mois;
f) dès la 15ème année de service: 6 mois.

14.1.2 Imputation des indemnités journalières

Lorsque des indemnités journalières sont payées au titre d'un accident couvert par la Suva ou d'une maladie, elles sont imputées sur le salaire pendant toute la durée de l'obligation de verser le salaire au travailleur.

14.1.3 Rapport entre années de service et sinistres

Le salaire intégral n'est versé selon le barème prévu à l'article 14.1.1 qu'une seule fois par année de service et par cas (sinistre).

14.1.4 Prestations supplémentaires

Lorsque la maladie ou l'accident dure plus longtemps que l'obligation de verser le salaire, le droit se réduit aux prestations de l'assurance-accidents ou de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.

14.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

14.2.1 Obligation d'assurance :

L'employeur doit conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie au profit des travailleurs soumis à la convention des cadres de la construction.

14.2.2 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.

14.2.3 Prestations d'assurance :

L'assurance comprend les prestations minimales suivantes :

a) 80 % du salaire brut perdu pour cause de maladie, dès le premier jour de maladie.
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.

14.2.4 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, il doit payer lui-même pendant le temps différé le 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.
c) Le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de la maladie.

14.2.5 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.

14.2.6 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).

14.2.7 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 convention des cadres de la construction	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.

14.2.8 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 au ch. 14.2.3 ci-dessus.

14.2.9 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.

14.2.10 Responsabilité de l'employeur :

a) Dans la mesure où l'assurance doit verser les prestations décrites ci-dessus, toutes les exigences à l'endroit de l'employeur découlant de l'art. 324a CO, en cas de maladie, sont acquittées.

b) L'employeur doit verser des prestations conformément à l'art. 324a CO, pour les travailleurs qui ne sont pas assurables pour 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 ait fait droit à son obligation d'informer.

d) Si le contrat d'assurance ne suffit pas à 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.

14.2.11 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 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.

14.3 Assurance-accidents

L'entreprise assure les travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). L'indemnité journalière correspond à 80 % du gain assuré conformément aux articles 15 et 17 de la LAA. Les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels (AP) et celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels (ANP) sont à la charge de l'entreprise. Le travailleur doit s'assurer lui-même, à ses frais, pour les risques d'accidents qui ne sont pas couverts par l'assurance.

Si la SUVA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur de poursuivre le versement du salaire est réduite dans la même proportion.

14.4 Certificat médical

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trois jours, le travailleur doit produire un certificat médical. Si des absences de courte durée pour cause de maladie deviennent fréquentes, l'entreprise peut exiger que le travailleur fournisse un certificat médical pour chaque cas.

14.5 Compensation intégrale de l'obligation de verser le salaire

Le versement des indemnités journalières de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et de la Suva, en cas d'accident, compense intégralement l'obligation de verser le salaire incombant à l'employeur au sens des articles 324a et 324b du CO, sous réserve de l'article 14.1 de la présente convention.

Art. 15 Service militaire, service civil et protection civile

15.1 Montant de l'indemnité

Les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes où ils remplissent leurs obligations militaires, de service civil ou dans la protection civile en Suisse et en temps de paix. Ces indemnités, calculées sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel et limitées au maximum Suva (prestations de la caisse de compensation de la SSE/CCM), s'élèvent à 100 % pendant les quatre premières semaines. De la 5ème semaine à la fin de la formation de base, elles s'élèvent à 80 %.

15.2 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, de service civil ou de protection civile;

b) ont été conclus pour une durée de plus de trois mois, période de service militaire, de service civil ou de protection civile comprise.

15.3 Calcul de la perte de gain

La perte de gain est calculée sur la base du salaire et du nombre d'heures de travail pris en considération dans le régime légal des allocations pour perte de gain (APG).

15.4 Coordination avec les APG

Si les prestations prévues par le régime des APG dépassent les indemnités dues par l'entreprise en vertu de l'article 15.1 de la présente convention, l'excédent revient au travailleur.

Art. 16 Vacances

16.1 Droit général

Le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après :

Age	Droit
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines = 25 jours de travail (soit 10,6 % du salaire)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines = 30 jours de travail (soit 13,0 % du salaire)

16.2 Jours fériés légaux et / ou jours de maladie ou d'accident

Les jours fériés ainsi que les jours de maladie attestés par un médecin et les jours d'accident avec incapacité totale de travail qui coïncident avec les vacances ne comptent pas comme jours de vacances. Ils peuvent être compensés par la suite, pour autant qu'ils correspondent à un jour ouvrable pendant lequel le travailleur aurait normalement dû travailler.

16.3 Date des vacances

La date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'entreprise et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.

16.4 Vacances d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur discute de la date des vacances d'entreprise suffisamment tôt avec les travailleurs ou leur représentation éventuelle.

16.5 Dispositions légales

Au surplus, les dispositions légales prévues aux articles 329a ss. du CO s'appliquent.

Art. 17 Droit au salaire en cas de décès

17.1 Conditions et montant

En cas de dissolution du contrat de travail pour cause de décès du travailleur, et pour autant que ce dernier laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes envers lesquelles il avait une obligation d'entretien, l'entreprise est tenue de verser le salaire du mois du décès et des deux mois qui suivent.

17.2 Possibilités d'imputation

Si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès sont exigibles, elles peuvent être imputées sur le droit au salaire comme indiqué ci-dessous, suivant les modalités de règlement des primes.

a) Paiement par l'employeur : imputation de la totalité des prestations

b) Paiement paritaire : imputation partielle, proportionnellement aux cotisations de l'employeur.

17.3 Exclusion de l'imputation

L'imputation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Art. 18 Perfectionnement professionnel

18.1 Principe

Le travailleur a droit à 5 jours payés par année au plus, au titre de la formation et du perfectionnement professionnels (profession et / ou conduite). Le genre, la durée et le financement du perfectionnement professionnel font partie de l'entretien annuel de qualifications.

18.2 Financement et dates

La formation et le perfectionnement professionnels financés par l'entreprise doivent être en rapport avec la branche. D'autres formations peuvent faire l'objet de conventions particulières. La date de la formation doit tenir compte des besoins de l'entreprise.

Art. 19 Prévoyance en faveur du personnel

19.1 En général

19.1.1 Primes

L'entreprise est tenue d'assurer les travailleurs contre les risques de vieillesse, d'invalidité et de décès conformément à la LPP. L'entreprise doit payer une prime d'au moins 6 % du salaire individuel, jusqu'au maximum Suva, pour les travailleurs de moins de 45 ans. Cette cotisation est portée à 7 % dès 45 ans et à 7,5 % dès 55 ans. Les travailleurs doivent payer leur prime au minimum selon la LPP.

19.1.2 Solution équivalente

Dans les limites des dispositions légales, l'entreprise et les travailleurs peuvent convenir d'une solution différente, pour autant qu'elle soit globalement équivalente à celle prévue à l'article 19.1.1 de la présente convention.

19.2 Utilisation de la surprime

Les primes doivent servir en premier lieu à réaliser les prestations obligatoires du 2ème pilier, conformément à la LPP. L'entreprise décide de l'utilisation des primes dépassant l'obligation légale. En principe, elle utilise cette surprime dans le cadre de son plan de prévoyance et individuellement pour les travailleurs soumis à la convention des cadres de la construction.

Art. 20 Retraite anticipée

Les contremaîtres et les chefs d'atelier sont soumis à la Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction du 12 novembre 2002, déclarée de portée générale.

Chapitre 3 Dispositions obligatoires

Art. 21 Autres CCT et déclaration d'extension

21.1 Autres conventions collectives de travail

21.1.1 Principe

La Société Suisse des Entrepreneurs a le droit de conclure une convention collective de travail distincte (convention parallèle) avec les syndicats Unia et Syna, mais pas d'autres conventions concernant les contremaîtres et les chefs d'atelier. Les négociations relatives aux modifications, aux compléments et au renouvellement de la présente convention seront menées exclusivement entre les parties contractantes de la convention des cadres de la construction. L'article 22.3 de la présente convention s'applique en cas de différend.

21.1.2 Pas de conventions collectives de travail locales

Il est interdit de conclure de nouvelles conventions collectives de travail locales fondées sur la présente convention.

21.2 Extension du champ d'application

Les parties contractantes s'engagent à ce que la présente convention et d'éventuelles conventions complémentaires s'appuyant sur elle soient déclarées de force obligatoire.

Art. 22 Négociations pendant la durée de la convention

22.1 Négociations régulières[7]

Les parties contractantes négocient chaque année, en automne, sur une éventuelle adaptation des salaires ou sur d'autres améliorations économiques pour les contremaîtres et les chefs d'atelier. Une adaptation éventuelle des salaires minimaux est négociée tous les deux ans.

22.2 Négociations extraordinaires

Si, par suite de circonstances urgentes survenant pendant la durée de la présente convention, il devient nécessaire de la modifier sur des points essentiels, ces adaptations peuvent aussi se faire pendant la durée de la convention, en général pour le début de l'année suivante. Les propositions allant dans ce sens doivent être notifiées aux autres parties contractantes par écrit. Les parties contractantes sont tenues de discuter de ces propositions ensemble et dans les meilleurs délais, et de s'efforcer de trouver une solution appropriée.

[7] *Dans le cadre de la convention complémentaire du 28 janvier 2026, l'évolution des salaires minimaux et des salaires effectifs jusqu'en 2031 a déjà été convenue et peut être consultée à l'annexe 4. Les négociations salariales régulières prévues à l'article 22.1 sont donc supprimées jusqu'à cette date.*

22.3 Modifications pendant la durée de la convention

Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre au sujet d'une adaptation de la convention des cadres de la construction conformément à l'article 22 de la présente convention, chacune des parties peut exiger la convocation d'une réunion. Si, après deux réunions tenues en l'espace de trois mois, aucun accord n'est conclu, la présente convention peut être dénoncée par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de 6 mois.

Application de la convention des cadres de la construction

Art. 23 Commission Paritaire Suisse de surveillance Construction (CPSC)

23.1 Principe

Les parties contractantes de la convention des cadres de la construction s'engagent pour elles-mêmes, leurs sections et leurs membres à respecter les dispositions de la présente convention. Elles instituent pour toute la durée de cette convention une Commission Paritaire Suisse de surveillance Construction (CPSC).

23.2 Composition

La Société Suisse des Entrepreneurs, d'une part, et les Cadres de la Construction Suisse, le Syndicat Unia et le Syndicat Syna, d'autre part, délèguent respectivement quatre représentants auprès de la Commission Paritaire Suisse de surveillance Construction (CPSC). Pour les organisations de travailleurs, la composition des représentants est la suivante : deux représentants des Cadres de la Construction Suisse, un représentant du Syndicat Unia et un représentant du Syndicat Syna.

23.3 Procédure

Les différends relatifs à l'application de la présente convention doivent d'abord trouver une solution dans l'entreprise. Lorsqu'un arrangement à l'amiable n'est pas possible entre l'employeur et les travailleurs, le litige peut être soumis à la CPSC. Les différends d'importance nationale doivent obligatoirement être soumis à la CPSC.

23.4 Décisions

23.4.1 Les décisions de la CPSC sont définitives et sans appel.

23.4.2 En cas de violation de la convention des cadres de la construction par une entreprise ou un travailleur, la procédure fixée à l'annexe 2 s'applique.

23.4.3 La CPSC peut confier des mandats aux commissions professionnelles paritaires locales de la CN.

23.5 Coordination

Pour assurer une application et une interprétation cohérentes de la présente convention et de la CN, la CPSC entretient des relations régulières avec la Commission Paritaire Suisse d'Application (CPSA) instituée par la CN. Des séances communes peuvent avoir lieu.

Art. 24 Médiation

24.1 Obligation

Avant toute procédure judiciaire, les parties contractantes s'obligent à engager une médiation dans le but de résoudre leurs divergences à l'amiable. Elles s'entendent sur la procédure par amiable composition. A défaut, elles peuvent solliciter la CPSC afin qu'elle désigne un médiateur.

24.2 Médiation infructueuse

En cas d'échec de la médiation, les parties contractantes peuvent s'adresser aux juridictions ordinaires.

Art. 25 Paix absolue du travail

Les parties contractantes de la présente convention s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter la paix absolue du travail (obligation illimitée au sens de l'article 357a alinéa 2 du CO) pour toute la durée de la convention des cadres de la construction. En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, ainsi que toute résistance passive et toute mesure punitive ou autre mesure de lutte telle que mise à l'interdit ou lock-out est interdite.

Art. 26 Participation aux frais d'application ainsi qu'aux frais de formation et de perfectionnement professionnels

26.1 Participation

Les parties contractantes de cette convention participent au Parifonds Construction. Elles participent aux éventuelles négociations.

26.2 Compétence

Le Parifonds Construction, constitué par les parties contractantes de la CN sous la forme juridique d'association, est compétent pour l'encaissement et la gestion des contributions aux frais d'application ainsi qu'aux frais de formation et de perfectionnement professionnels selon la convention des cadres de la construction.

26.3 Champ d'application

Les employeurs et les travailleurs qu'ils emploient tombant dans le champ d'application de la Convention des cadres de la construction doivent payer des contributions aux frais d'application ainsi qu'aux frais de formation et de perfectionnement professionnels au Parifonds Construction. En sont exclues les entreprises des cantons de Genève, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais qui sont affiliées à l'un des fonds paritaires cantonaux (« 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 professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève » à Vaud, « Fonds paritaire du bâtiment et du génie civil » en Valais).

26.4 But du Parifonds Construction

Le Parifonds Construction a d'une part pour but de couvrir les coûts d'application de la convention des cadres de la construction ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Le Parifonds Construction a d'autre part pour but d'assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle, d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnels.

26.5 Contributions

Tous les contremaîtres et chefs d'atelier soumis à la convention des cadres de la construction 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 convention des cadres de la construction doivent payer une contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels de 0,5 % du salaire déterminant des contremaîtres et chefs d'atelier assujettis à la convention des cadres de la construction.

Est considéré comme salaire déterminant le salaire soumis à l'AVS jusqu'au maximum LAA. Pour les travailleurs qui ne sont pas soumis à l'obligation AVS suisse, la contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels 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.

26.6 Réglementation des détails

Les détails tels que l'organisation de l'association, l'utilisation des ressources, les prestations et l'application sont réglés dans les statuts de l'association et dans les règlements du Parifonds Construction. Les statuts de l'association font partie intégrante de la présente convention.

26.7 Durée du Parifonds Construction et dissolution

26.7.1 Le Parifonds Construction entre en vigueur le 1er janvier 2010 et est en principe aligné sur la durée de la CN. Si une convention collective de travail, telle que la CN et/ou la convention des cadres de la construction n'est plus applicable, le Parifonds Construction sera tout de même maintenu. Dans un tel cas, tous les contremaîtres et chefs d'atelier assujettis à la convention des cadres de la construction, de même que les entreprises soumises devront continuer à verser la contribution au Parifonds Construction fixée à l'article 26.5.

26.7.2 Le Parifonds Construction (resp. l'engagement de verser des cotisations et le droit aux prestations) peut cependant être dissout par l'une des parties

contractantes avec résiliation écrite dans les délais suivants :

a. dans le mois suivant la dénonciation de la convention des cadres de la construction pour la fin du deuxième mois successif;

b. à partir du deuxième mois après la dissolution de la convention des cadres de la construction moyennant un délai de préavis de trois mois pour la fin du mois.

Art. 27 Conventions complémentaires

Les conventions complémentaires et les protocoles additionnels conclus par les parties contractantes de la présente convention font partie intégrante de la convention des cadres de la construction.

Art. 28 abrogé

Art. 29 Autres prescriptions légales

Sauf dispositions contraires explicites dans la présente convention, le code des obligations suisse est applicable.

Art. 30 For

Les parties conviennent d'établir le for à Zurich.

Art. 31 Entrée en vigueur, durée et modification de la convention

31.1 Durée

La présente convention entre en vigueur dès sa signature, avec effet rétroactif au 1er janvier 2008, et dure jusqu'au 31 décembre 2012. Elle remplace la convention des cadres-contremaîtres du 18 décembre 2001, laquelle est abrogée à l'entrée en vigueur de la présente convention.

31.2 Reconduction

La présente convention est reconduite d'année en année si elle n'est pas résiliée par écrit par l'une des parties contractantes six mois avant son échéance.

31.3 Dispositions transitoires

31.3.1 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, 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.

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

31.3.3 La disposition prévue à l'art. 12.3.1, 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.

Zurich, le 18 septembre 2007 / Mise à jour au 1er mars 2026.

La présente version de la convention comprend la version originale initiale ainsi que toutes les conventions complémentaires conclues jusqu'à la date d'aujourd'hui.

Les parties à la convention sont toutes en possession des documents originaux signés.

Annexes

1 Abrogé

2 Principes relatifs à la procédure prévue à l'article 23 de la convention des cadres de la construction

3 Répartition des zones de salaires

4 Convention complémentaire du 28 janvier 2026

Annexe 2

Principes relatifs à la procédure prévue à l'article 23 de la CCT

Les parties de la convention des cadres de la construction s'obligent à exécuter la convention collective de travail conformément aux articles 356 ss. du CO. A cette fin, elles ont institué la commission professionnelle paritaire suisse CPSC. Cette dernière, ainsi que les tiers éventuels mandatés par elle, appliquent les principes suivants :

Art. 1 Pouvoir

Les parties contractantes de la présente CCT transfèrent à la CPSC les pouvoirs nécessaires pour faire valoir en leur propre nom l'intérêt commun au sens de l'article 357b CO, y compris dans des procédures judiciaires.

Art. 2 Tâches

La CPSC a pour tâche de veiller à l'application des dispositions contractuelles de la CCT ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires.

Art. 2bis Information

La CPSC 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.

Art. 3 Procédures

3.1 Les procédures de la CPSC sont conformes aux principes du droit en vigueur.

3.2 La CPSC :

a) décide de contrôler ou de faire contrôler le respect des dispositions de la CCT par une entreprise;

b) effectue, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle relatif au respect de la CCT et contrôle les chantiers;

c) établit un rapport sur son activité d'inspection et le remet à l'entreprise concernée dans un délai raisonnable, en général deux semaines, afin qu'elle prenne position;

d) peut également faire accomplir les tâches prévues aux lettres b et c par un tiers spécialisé;

e) rédige une décision écrite à la fin de l'enquête; cette décision contient la décision proprement dite, une brève motivation ainsi que les voies de recours. La décision doit indiquer :

1. si la procédure est classée sans suite ou
2. si, outre la constatation de la violation de la présente CCT ou de la CCT locale, un avertissement ou une sanction sera prononcée,
3. si une éventuelle communication sera faite aux autorités et
4. qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

Art. 3bis SIAC

Les parties contractantes soutiennent et participent au système d'information de l'Alliance construction, qui s'applique dans toutes les branches et sur tout le territoire suisse, et adhèrent à l'association paritaire SIAC.

Art. 4 Sanctions

4.1 Si la CPSC constate que des dispositions de la CCT ont été violées, elle somme la partie fautive de remplir ses obligations sans délai.

4.2 La CPSC est autorisée :

a) à prononcer un avertissement;

b) à infliger une peine conventionnelle de CHF 50 000.– au plus; dans le cas où le travailleur a été privé d'une prestation pécuniaire, la peine peut atteindre le montant des prestations dues;

c) à mettre les frais de procédures et les frais annexes à la charge de la partie fautive.

4.3 Les frais de contrôle et de procédure sont mis à la charge des employeurs et / ou des travailleurs qui ont violé des dispositions de la CCT ou, lorsque aucune violation n'est constatée, qui sont à l'origine du contrôle ou de la procédure.

4.3bis Les sanctions prévues en cas de violation des dispositions contractuelles peuvent également être prononcées par la CPSC 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.

4.4 La peine conventionnelle est fixée de façon à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser la CCT à l'avenir, en appréciant l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et en tenant compte de tous les critères tels que:

a) montant des prestations pécuniaires dont l'employeur a privé les travailleurs;

b) violation des dispositions conventionnelles de nature non pécuniaire;

c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que gravité de la violation des dispositions conventionnelles;

d) taille de l'entreprise;

e) prise en compte de l'exécution partielle ou intégrale de ses obligations par le travailleur ou l'employeur fautif, après avoir été mis en demeure;

f) prise en compte du fait que les travailleurs font valoir eux-mêmes leurs droits individuels envers un employeur fautif, ou s'il faut compter qu'ils le fassent dans un proche avenir.

4.5 La peine conventionnelle doit être payée à la CPSC dans les 30 jours. La CPSC utilise le montant dans le cadre de l'application et de la réalisation des buts de la CCT.

Annexe 3

Répartition des zones de salaires

En application de l'article 10 alinéa 2 de la convention des cadres de la construction, la répartition géographique et les salaires minimums en francs suisses sont fixées comme suit :

Salaires minimums au 1er mars 2026[8]

Salaire mensuel		Contremaîtres et chefs d'atelier
ROUGE	6847.–	Région de Bâle[9] et Genève
BLEU	6589.–	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
Vert	6333.–	Glaris, Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.

Pour déterminer le salaire horaire d'un contremaître, le salaire mensuel de référence est divisé par 176 (2'112 / 12 = 176).

[8] *Dans le cadre de la convention complémentaire du 28 janvier 2026, l'évolution des salaires minimaux et des salaires effectifs jusqu'en 2031 a déjà été convenue et peut être consultée à l'annexe 4. Les négociations salariales régulières prévues à l'article 22.1 sont donc supprimées jusqu'à cette date.*

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

Annexe 4

Convention complémentaire du 28 janvier 2026

Convention complémentaire

à la

Convention collective de travail des cadres de la construction
(contremaîtres et chefs d'atelier; Convention des cadres de la construction)
du 28 janvier 2026

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

et

Cadres de la Construction Suisse
Rötzmattweg 87, 4600 Olten d'autre part

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

Le présent accord régit les adaptations matérielles et l'adaptation des salaires à partir du 1er mars 2026 dans la convention des cadres de la construction.

Chapitre II: La Convention des cadres de la construction 2026 et adaptation des salaires

Art. 1 Contenu

Le contenu de la convention des cadres de la construction correspond au texte de la convention des cadres de la construction en vigueur au 31 décembre 2025, ainsi qu'à tous ses annexes et aux protocoles d'accord en vigueur au 31 décembre 2025, avec les modifications suivantes.

Art. 2 Salaire minimal

Le salaire minimum selon l'art. 10.2.1. et l'annexe 3 de la convention des cadres de la construction, en vigueur au 31.12.2025, sera augmenté au 1er janvier de chaque année, sous réserve de résiliation de la convention, au moins de la même proportion que l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC). Si le renchérissement est supérieur à 2%, des négociations sur la compensation du renchérissement seront menées. L'augmentation sera calculée sur la base du IPC au 30 septembre de l'année en cours. En cas de baisse de l'IPC, l'augmentation sera calculée sur la base du dernier IPC au 30 septembre ayant entraîné une augmentation.

La première adaptation du salaire minimum aura lieu le 1er mars 2026.

Art. 3 Salaires effectifs

Jusqu'en 2031, les salaires effectifs sont révisés chaque année sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) au 30 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.

Au 1er janvier 2027, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction 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 zone de salaire bleue.

Au 1er janvier 2028, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction 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 zone de salaire bleue.

Au 1er janvier 2029, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction 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 zone de salaire bleue.

Au 1er janvier 2030, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction 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 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 et en une part individuelle. À partir du 1er janvier 2031, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction 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 de la zone de salaire bleue.
- 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 convention des cadres de la construction.

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

Art. 4 Autres modifications

Art. 6.4.2 **abrogé**

Art. 8.1.1 **Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)**

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.).

Art. 8.1.6 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.

Art. 8.1.7 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 et à notifier par écrit à la commission paritaire compétente. 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. 8.2.1 **Calendrier de la durée du travail**

La durée normale du travail est fixée dans un calendrier de la durée du travail. S'il existe une convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), la conception et les modifications du calendrier de la durée du travail s'orientent d'après les dispositions de cette convention collective de travail. A défaut d'une telle convention, l'entreprise doit établir jusqu'à mi-novembre au plus tard un calendrier de la durée du travail pour l'année civile suivante.

Art. 8.2.2 **Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire du travail est en règle générale de:

a) 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 × 7,5 heures) et

b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 × 9 heures).

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

Art. 8.2.5 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'article 8.6.7 s'applique pour le report des heures supplémentaires.

Art. 8.2bis Planification constante du temps de travail

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. 8.1 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).

La condition préalable à l'application d'une planification constante du temps de travail est le versement d'un salaire mensuel constant.

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

Art. 8.6 Heures supplémentaires, heures négatives et travail supplémentaire

8.6.1 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 des heures négatives.

8.6.2 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%.

8.6.3 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 %.

8.6.4 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 voeux 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.

8.6.5 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. 8.8, pour autant que l'employeur et le salarié aient convenu de la mise en place d'un compte de vacances supplémentaires.

8.6.6 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.

8.6.7 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.

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

Art. 8.8 Compte de vacances supplémentaires

8.8.1 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.

8.8.2 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.

8.8.3 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.

8.8.4 Le solde maximal du compte de vacances supplémentaires 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.

8.8.5 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.

8.8.6 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 annuel. 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. 9.1 Causes particulières justifiant une absence de courte de 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 :

a) Mariage du travailleur : 2 jours
b) Mariage dans la famille : 1 jour
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.
d) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré, enfants, frères et soeurs, parents, beaux-parents ou grands-parents) : 3 jours.
e) Décès d'autres parents ou connaissances : participation à l'enterrement
f) Déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés : 1 jour
g) Recherche d'un emploi, après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur : le temps nécessaire
h) Examens professionnels supérieurs reconnus par le SEFRI ou autres examens professionnels officiels ou subventionnés par les pouvoirs publics, fonction d'expert, participation à des journées d'associations suisses et à des cours : selon entente
i) Exercice d'une fonction publique : selon entente
j) Libération des obligations militaires : une demi-journée. Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné du lieu de travail et ne permet pas au travailleur de reprendre le travail le jour même, le droit est de : 1 jour.

Art. 12 Indemnités de déplacement

12.2.3 Indemnité de chantier

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).

12.2.4 Dispositions transitoires

En dérogation à l'art. 12.2.3 l'indemnité de chantier se montera à CHF 4.– à partir du 1er mars 2026, puis à CHF 6.50 à partir du le 1er janvier 2027 et à CHF 9.– à partir du le 1er janvier 2028.

12.2.5 Indemnité kilométrique

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

Art. 12.3 Temps de déplacement

12.3.1 Principe

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. Sous réserve de l'alinéa 2, 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.

12.3.2 Indemnité forfaitaire

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. 12.2.3. Jusqu'à 10 minutes de temps de déplacement supplémentaire peuvent être comptabilisées comme temps de travail conformément à l'art. 8 au lieu d'être payées.

12.3.3 Dispositions transitoires

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.

12.3.4 Respect de la durée maximale du travail

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. 14.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

14.2.1 inchangé

14.2.2 inchangé

14.2.3 Prestations d'assurance :

L'assurance comprend les prestations minimales suivantes :

a) 80% du salaire brut perdu pour cause de maladie, dès le premier jour de maladie.

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.

14.2.4 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, il doit payer lui-même pendant le temps différé le 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.

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

14.2.5 - 11 inchangé

Art. 15.1 Montant de l'indemnité

Les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes où ils remplissent leurs obligations militaires, de service civil ou dans la protection civile en Suisse et en temps de paix. Ces indemnités, calculées sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel et limitées au maximum Suva (prestations de la caisse de compensation de la SSE/CCM), s'élèvent à 100 % pendant les quatre premières semaines. De la 5e à la fin de la formation de base, elles s'élèvent à 80 %.

Art. 28 abrogé

Art. 31.3 Dispositions transitoires

31.3.1 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, 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.

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

31.3.3 La disposition prévue à l'art. 12.3.1, 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.

Annexe 1 abrogée

Chapitre III: Déclaration commune

Les parties mettent en place un groupe de travail chargé d'examiner les flux de paiements des travailleurs et des entreprises soumis à la convention des cadres de la construction vers le Parifonds construction, afin de renforcer le respect des objectifs et, si possible, de réduire la charge financière et les flux de trésorerie.

Chapitre IV: Disposition finale et entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1er mars 2026 sous réserve de l'accord des organes associatifs compétents.

Zurich, le 28 janvier 2026

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE

Bernhard Salzmann Gian-Luca Lardi Michael Kehrli

Pour Cadres de la Construction Suisse

Martin Schönholzer Suad Salihovic Ray Gysin

Pour le syndicat Unia

Nico Lutz Vania Alleva Chris Kelley

Pour le syndicat Syna

Nora Picchi Guido Schluep Michele Aversa