

CN 2026

Dispositions et calendrier de mise en œuvre de la CN 2026

1 Situation de départ

Le 12 décembre 2025, au terme de dix séances de négociation, les délégations de négociation de la SSE et des syndicats Unia et Syna se sont mis d'accord sur une nouvelle Convention nationale (CN 2026). Des avancées significatives concernant le temps de travail et le temps de déplacement ont notamment été obtenues. L'Assemblée des délégués de la SSE a approuvé le résultat des négociations le 17 décembre 2025. Les conférences professionnelles des syndicats ont approuvé le résultat des négociations les 20 et 24 janvier 2026.

Avec l'approbation de tous les partenaires sociaux, les changements prévus dans la nouvelle CN entrent en vigueur. La nouvelle convention prévoit toutefois une mise en œuvre progressive, en partie rétroactive au 1^{er} janvier 2026. Celle-ci sera menée en deux étapes afin que la déclaration de force obligatoire puisse être obtenue dans les plus brefs délais. Les adaptations non urgentes seront soumises à la déclaration de force obligatoire dans un second temps. Voici un aperçu du calendrier de mise en œuvre des différentes modifications.

1^{er} janvier 2026:

- Une indemnité de chantier de CHF 4,00 est mise en place pour toute journée de travail d'une durée supérieure à 5,5 heures. Ces 5,5 heures sont fondées sur les prescriptions du droit du travail, lesquelles stipulent qu'une pause de 15 minutes doit être respectée dès que ce temps de travail est atteint.
- Les salaires minimaux sont adaptés au renchérissement sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (état: septembre 2025) et augmentés de 0,2%.
- Les salaires minimaux dans le canton de Berne sont harmonisés et intègrent la zone de salaire bleue. Seule exception: le salaire mensuel Q dans le district administratif du Jura bernois, qui est maintenu dans la zone de salaire rouge.
- L'actuel calendrier de la durée du travail reste en vigueur jusqu'à fin avril 2026. Le travail s'effectue conformément aux directives prévues.
- Les modèles d'heures supplémentaires -20 à +80 et 0 à +100 sont regroupés et étendus à un modèle -20 à +120 heures. Le solde maximal d'heures supplémentaires est ainsi porté à 120 heures par an, le solde négatif restant pour l'instant fixé à -20 heures. Le plafond de 25 heures supplémentaires par mois transférables sur le compte d'heures supplémentaires est supprimé.
- Le supplément de 25% versé à partir de la 48^e heure est également supprimé. En contrepartie, il est expressément spécifié qu'un supplément est versé pour toutes les heures hebdomadaires (temps de travail et temps de déplacement cumulés) au-delà de la 50^e heure, conformément aux dispositions de la loi sur le travail.
- Sur demande écrite de l'employé/e, jusqu'à 100 heures prélevées sur le solde d'heures supplémentaires peuvent être payées sans supplément en cours d'année.
- Les dispositions relatives au temps de déplacement restent également inchangées. Au-delà de 30 minutes, le temps de déplacement doit être rémunéré au salaire de base.
- En accord avec l'employé/e, la création d'un compte de vacances supplémentaires peut désormais être créé. Il ne s'agit toutefois pas d'une obligation.

- Les absences de courte durée passent à trois jours en cas de décès d'un grand-parent, et à deux jours pour le mariage de l'employé/e.
- La formation «Certificat d'aptitude professionnelle de maçon» (CAP) assortie d'une activité d'au moins un an équivaut désormais à la classe de salaire A. Les formations «Brevet professionnel» (BP) et «Baccalauréat professionnel» assorties d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur chantier équivalent désormais à la classe de salaire Q.
- Dans le secteur du sciage de béton, les indemnités liées aux périmètres d'intervention sont majorées. En contrepartie, l'indemnité de chantier est supprimée dans ce secteur.
- Une indemnité journalière de 80% peut désormais être convenue avec l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie. Le délai de différé maximum est par ailleurs porté de 30 à 60 jours. Il convient de noter que pendant la période de différé, le salaire brut doit être versé à hauteur de 90% du fait que les cotisations d'assurance restent à prélever, ce qui n'est pas le cas pour les indemnités journalières. L'adaptation du contrat d'assurance doit être clarifiée dans les plus brefs délais auprès de la compagnie d'assurance. Il convient également de tenir compte des éventuels accords prévus dans le contrat individuel de travail.
- Les suppléments accordés pour le travail dans l'eau ou la vase passent de trois à deux.
- La validation de la formation continue «Ouvrier/ère qualifié/e de la construction», qui remplace les cours en Espagne et au Portugal, permet d'accéder à la classe de salaire A.
- À partir du 1^{er} janvier 2026, la CCM verse aux membres de la SSE 80% du salaire perçu avant le service (différence par rapport aux APG), et ce pendant toute la durée de l'école de recrues. Les prestations CCM déjà comptabilisées en 2026 seront corrigées en conséquence.

Avril 2026:

- Le calendrier annuel de la durée du travail de l'entreprise est établi d'ici à la fin avril 2026 sous forme de calendrier des heures de travail réduit couvrant la période de mai à décembre 2026. Sur l'année civile 2026 complète, en tenant compte des mois de janvier à avril, le nombre total d'heures théoriques s'élève à 2 112. Les calendriers de la durée du travail déjà établis peuvent si besoin être adaptés ultérieurement.
- La date de paiement fixée à la fin avril est supprimée et les heures supplémentaires disponibles sont reportées.

Mi-octobre 2026:

- Annonce des salaires minimaux adaptés au 1^{er} janvier 2027 sur la base de l'IPC de septembre 2026.
- Annonce du montant forfaitaire dû au titre de compensation du renchérissement sur les salaires effectifs au 1^{er} janvier 2027, en application des dispositions de renchérissement négociées.
- Le calcul est effectué par les partenaires sociaux sur la base de la réglementation suivante: montant forfaitaire correspondant à une compensation de 80% du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2026 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

15 novembre 2026:

- L'entreprise peut transmettre le calendrier des heures de travail à la CPP ou lui indiquer qu'une planification constante du temps de travail s'applique dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2027.

1^{er} janvier 2027

- Le passage à une planification constante du temps de travail est pour la première fois possible. Le calendrier de la durée du travail est remplacé par un temps de travail constant (soit 8,1 h/jour sans jours à zéro heure ou 8,25 h/jour pour cinq jours à zéro heure).
- Si l'entreprise opte pour la planification constante, le nombre d'heures négatives passe à -50. Les autres dispositions relatives aux heures supplémentaires restent inchangées.
- Pour la première fois, la décision concernant l'affectation des heures supplémentaires revient pour moitié à l'employeur et pour moitié à l'employé/e. Trois possibilités s'offrent à eux: a) laisser les heures supplémentaires sur le compte des heures en plus, b) convertir fin janvier les heures supplémentaires en un paiement avec supplément de 25%, ou c) reporter les heures supplémentaires sur un compte de vacances supplémentaires (cf. art. 28), dans la mesure où l'employeur et l'employé sont convenus de la création d'un tel compte.
- Le temps de déplacement quotidien non indemnisé reste fixé à 30 minutes. Si le temps de déplacement quotidien est supérieur à 60 minutes (en cas d'application d'un calendrier de la durée de travail) ou à 90 minutes (en cas d'application d'une planification constante du temps de travail), le temps supplémentaire est comptabilisé sur le compte d'heures en plus ou en moins et n'est pas payé le mois suivant, sauf si le total des heures dépasse 50 heures par semaine.
- L'indemnité de chantier est portée à CHF 6,50.
- Les salaires sont ajustés conformément à la communication d'octobre 2026.

Mi-octobre 2027:

- Annonce des salaires minimaux adaptés au 1^{er} janvier 2028 sur la base de l'IPC de septembre 2027.
- Annonce du montant forfaitaire dû au titre de compensation du renchérissement sur les salaires effectifs au 1^{er} janvier 2028, en application des dispositions de renchérissement négociées.
- Le calcul est effectué par les partenaires sociaux sur la base de la réglementation suivante: montant forfaitaire correspondant à une compensation de 80% du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2027 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

1^{er} janvier 2028

- L'indemnité de chantier est portée à CHF 9,00. Elle atteint ainsi son niveau définitif, qui sera maintenu dans les années à venir.
- Les salaires sont ajustés conformément à la communication d'octobre 2027.

.Mi-octobre 2028:

- Annonce des salaires minimaux adaptés au 1^{er} janvier 2029 sur la base de l'IPC de septembre 2028.
- Annonce du montant forfaitaire dû au titre de compensation du renchérissement sur les salaires effectifs au 1^{er} janvier 2029, en application des dispositions de renchérissement négociées.
- Le calcul est effectué par les partenaires sociaux sur la base de la réglementation suivante: montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2028 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

1^{er} janvier 2029

- Le temps de déplacement forfaitaire quotidien est réduit à 25 minutes. Le temps de déplacement doit ainsi être indemnisé au salaire de base à partir de la 26^e minute, et non plus de la 31^e minute.
- Les salaires sont ajustés conformément à la communication d'octobre 2028.

Mi-octobre 2029:

- Annonce des salaires minimaux adaptés au 1^{er} janvier 2030 sur la base de l'IPC de septembre 2029.
- Annonce du montant forfaitaire dû au titre de compensation du renchérissement sur les salaires effectifs au 1^{er} janvier 2030, en application des dispositions de renchérissement négociées.
- Le calcul est effectué par les partenaires sociaux sur la base de la réglementation suivante: montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2029 sur le salaire minimal en vigueur de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue.

1^{er} janvier 2030

- Le temps de déplacement forfaitaire quotidien est réduit à 20 minutes. Le temps de déplacement doit ainsi être indemnisé au salaire de base à partir de la 21^e minute, et non plus de la 26^e minute. La mise en application de la réduction du temps de déplacement forfaitaire quotidien est ainsi terminée.
- Les salaires sont ajustés conformément à la communication d'octobre 2029.

Mi-octobre 2030:

- Annonce des salaires minimaux adaptés au 1^{er} janvier 2031 sur la base de l'IPC de septembre 2030.
- Annonce du taux de renchérissement déterminant l'augmentation de la masse salariale de l'entreprise au 1^{er} janvier 2031.
- Annonce du montant forfaitaire dû au titre de compensation du renchérissement sur les salaires effectifs au 1^{er} janvier 2031, en application des dispositions de renchérissement négociées.
- Le calcul est effectué par les partenaires sociaux sur la base de la réglementation suivante: 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 dans la zone de salaire bleue (salaires minimaux C à V: 5).

1^{er} janvier 2031

- Les salaires minimaux sont revalorisés chaque année sur la base du renchérissement déterminé selon l'IPC de septembre 2030.
- Les salaires sont ajustés conformément à la communication d'octobre 2030.
- 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 la hausse de salaire.

Le service juridique de la SSE se tient à votre disposition pour toute information complémentaire:

Hotline: 058 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zurich, 18.03.2026