

# Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse



## Tiré à part

tenant compte des arrêtés  
du Conseil fédéral concernant  
l'extension

Etat au 1<sup>er</sup> mai 2023

Seulement disponible en version électronique

2023-2025  
(CN 2023-2025 étendue)

## Les parties contractantes de la CN



### Société Suisse des Entrepreneurs

Weinbergstrasse 49  
case postale  
8042 Zurich  
Téléphone +41 58 360 76 00  
[www.entrepreneur.ch](http://www.entrepreneur.ch)



### Syndicat Unia

Weltpoststrasse 20  
case postale  
3000 Berne 16  
Téléphone +41 31 350 21 11  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)



### Syna – le syndicat

Römerstrasse 7  
case postale  
4601 Olten  
Téléphone +41 44 279 71 71  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch)

## Editeur

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



### Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction CPSA

Weinbergstrasse 49  
case postale  
8042 Zurich  
Téléphone +41 44 542 01 40  
[info@cpsa-construction.ch](mailto:info@cpsa-construction.ch)  
[www.cpsa-construction.ch](http://www.cpsa-construction.ch)

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

### Photo de couverture

Chantier: Pumpspeicherkraftwerk Nant de Drance  
Sources d'images: Infra Suisse

# **Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse CN 2023–2025**

**du 29 novembre 2022**

## **Tiré à part**

**tenant compte des arrêtés  
du Conseil fédéral concernant  
l'extension (CN 2023–2025 étendue)**

**Etat au 1<sup>er</sup> mai 2023**

**Seulement disponible en version électronique**

## **Texte**

La Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est imprimée notamment en allemand, français et italien. En cas de contestation, le texte allemand fait foi, à l'exception de l'annexe 18.

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

## Abréviations

<b>ACF</b>	Arrêté du Conseil fédéral
<b>APG</b>	Allocations pour perte de gain
<b>AVS</b>	Assurance-vieillesse et survivants
<b>CC</b>	Convention complémentaire
<b>CCT</b>	Convention collective de travail
<b>CCT RA</b>	Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction
<b>CF-SSE</b>	Centre de formation de la SSE
<b>CFST</b>	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
<b>CN 95/97</b>	Convention nationale 1995–1997
<b>CN 2000</b>	Convention nationale 1998–2000
<b>CN 2005</b>	Convention nationale 2003–2005
<b>CN 2006</b>	Convention nationale 2006–2008
<b>CN 2008</b>	Convention nationale 2008–2010
<b>CN 2012–2015</b>	Convention nationale 2012–2015
<b>CN 2016–2018</b>	Convention nationale 2016–2018
<b>CN 2019–2022</b>	Convention nationale 2019–2022
<b>CN 2023–2025</b>	Convention nationale 2023–2025
<b>CO</b>	Code des obligations
<b>CPSA</b>	Commission paritaire suisse d'application
<b>LAA</b>	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
<b>LACI</b>	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
<b>LDét</b>	Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi fédérale sur les travailleurs détachés)
<b>LF</b>	Loi fédérale
<b>LSE</b>	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
<b>LTr</b>	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)
<b>Odét</b>	Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse
<b>SECO</b>	Secrétariat d'Etat à l'économie
<b>SSE</b>	Société Suisse des Entrepreneurs
<b>Suva</b>	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
<b>Syna</b>	Syna – le syndicat
<b>Unia</b>	Syndicat Unia



# Sommaire

## Explications concernant le tiré à part de la CN 2023–2025 étendue

<b>I. But et objectif de ce tiré à part</b>	VI
<b>II. L'extension</b>	
1. Effet de l'extension	VII
2. Les ACF en vigueur au 1 <sup>er</sup> mai 2023 pour la CN 2023–2025 étendue	VII
3. Champ d'application étendu de la CN	VIII
a) Champ d'application du point de vue territorial	IX
b) Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise	IX
c) Champ d'application du point de vue personnel	XI
d) Contributions aux coûts d'application, de formation et de perfectionnement professionnels	XI
e) Egalité de traitement pour les travailleurs détachés	XII
<b>III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 1998</b>	XIII

## Préambule

### Première partie :

#### Dispositions générales (dispositions obligatoires)

##### 1. Champ d'application

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

##### 2. Rapport des parties contractantes entre elles

Art. 6	Perfectionnement professionnel	6
Art. 7	Paix du travail	7

Art. 8	Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels	7
Art. 9	Conventions complémentaires	9
<b>3. Rapport avec d'autres CCT</b>		
Art. 10	CCT locales	9
Art. 11	Contrats d'adhésion	10
<b>4. Application de la CN</b>		
Art. 12	Application de la CN	11
Art. 13	Commission paritaire suisse d'application (CPSA)	11
Art. 13 <sup>bis</sup>	Compétences et attributions de la CPSA	11
Art. 14	Tribunal arbitral suisse	12
Art. 15	Procédure de conciliation et d'arbitrage en général	12
Art. 16	Sanctions	12
Art. 17	Abrogé	

## Deuxième partie :

### Dispositions relatives au contrat de travail

#### 1. Début et fin des rapports de travail

Art. 18	Temps d'essai	13
Art. 19	Résiliation du contrat individuel de travail définitif	13
Art. 20	Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée	14
Art. 21	Protection contre le licenciement	15
Art. 22	Fermetures d'entreprises et licenciements	16

#### 2. Temps de travail et durée du travail

Art. 23	Définition du temps de travail	16
Art. 24	Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)	16
Art. 25	Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes	17
Art. 26	Heures supplémentaires et heures négatives	20
Art. 27	Jours chômés	21
Art. 28	Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries	22
Art. 29	Abrogé	
Art. 30	Abrogé	
Art. 31	Abrogé	
Art. 32	Abrogé	
Art. 33	Abrogé	



### **3. Vacances**

Art. 34	Droit général	23
Art. 35	Droit aux vacances prorata temporis	23
Art. 36	Continuité et date des vacances	23
Art. 37	Indemnisation interdite et travail pendant les vacances	24

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

Art. 38	Jours fériés	24
Art. 39	Absences de courte durée	25
Art. 40	Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil	26

### **5. Rémunération**

Art. 41	Salaires de base	27
Art. 42	Classes de salaire	29
Art. 43	Classification dans les classes de salaire	30
Art. 44	Qualification et adaptation des salaires	30
Art. 45	Réglementation des salaires dans des cas spéciaux	31
Art. 46	Salaire à la tâche	32
Art. 47	Rémunération et paiement du salaire	32
Art. 48	Abrogé	

### **6. 13<sup>e</sup> mois de salaire**

Art. 49	Droit au 13 <sup>e</sup> mois de salaire	32
Art. 50	Modalités de versement	33

### **7. Adaptation des salaires**

Art. 51	Principe	33
---------	----------	----

### **8. Suppléments de salaire**

Art. 52	Généralités	34
Art. 53	Abrogé	
Art. 54	Temps de déplacement	34
Art. 55	Travail de nuit temporaire	35
Art. 56	Travail du dimanche	35
Art. 57	Travail dans l'eau ou dans la vase	35
Art. 58	Travaux souterrains	35

### **9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements**

Art. 59	Allocations pour travail régulier de nuit par équipes	36
Art. 60	Remboursement des frais lors de déplacements, indemnités pour le repas de midi et de kilomètres	36

## **10. Indemnités en cas d'intempéries (abrogé)**

Art. 61 Abrogé

Art. 62 Abrogé

Art. 63 Abrogé

## **11. Maladie et accidents**

Art. 64 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie 37

Art. 65 Assurance-accidents 41

## **12. Droit au salaire après le décès du travailleur, indemnité à raison de longs rapports de travail, prévoyance professionnelle (abrogé)**

Art. 66 Abrogé

Art. 67 Abrogé

Art. 68 Abrogé

## **13. Droits et obligations généraux, sanctions**

Art. 69 Abrogé

Art. 70 Interdiction du «travail au noir» 41

Art. 71 Non-respect du contrat par l'employeur 42

Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur 42

## **14. Dispositions spéciales**

Art. 73 Loi sur la participation 43

Art. 74 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers 43

## **Troisième partie :**

### **Dispositions d'application et dispositions finales**

#### **1. Application des dispositions normatives**

Art. 75 Compétences 44

Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale :  
constitution, compétence et tâches 44

Art. 77 Tribunal arbitral local : désignation et tâches 46

Art. 78 Procédure locale de conciliation et d'arbitrage  
entre les parties contractantes locales 47

Art. 78<sup>bis</sup> Système d'information de l'Alliance construction 48

Art. 79 Sanctions 48

#### **2. Dispositions finales**

Art. 80 Dispositions du CO 50

Art. 81 Domicile légal et for juridique 50

Art. 82 Durée de la CN 50

## Annexes

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

<b>Annexe 1</b>	Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion»	56
<b>Annexe 2</b>	Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs dans le cadre de l'art. 51 CN : – <b>Salaires 2023: extension</b> en vigueur depuis le <b>1<sup>er</sup> mai 2023</b> selon l'ACF du 6 avril 2023; modification selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023 – <b>Salaires 2019/2020: extension</b> en vigueur depuis le <b>1<sup>er</sup> mars 2019</b> selon l'ACF du 6 février 2019; modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 – <b>Salaires 2014: extension</b> en vigueur depuis le <b>1<sup>er</sup> février 2014</b> selon l'ACF du 13 janvier 2014; modification selon la convention complémentaire du 31 octobre 2013, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2014	60 62 64
<b>Annexe 3</b>	<b>Abrogée</b>	
<b>Annexe 4</b>	<b>Abrogée</b>	
<b>Annexe 5</b>	Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «Convention sur la participation»	70
<b>Annexe 6</b>	Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers «Convention relative aux logements»	82
<b>Annexe 7</b>	Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'article 2 CN	92
<b>Annexe 8</b>	Tableau déterminant en pourcent le salaire vacances et le 13 <sup>e</sup> mois de salaire	96
<b>Annexe 9</b>	<b>Salaires de base 2023: extension</b> en vigueur depuis le <b>1<sup>er</sup> mai 2023</b> selon l'ACF du 6 avril 2023; modification selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023 <b>Salaires de base 2019/2020: extension</b> en vigueur depuis le <b>1<sup>er</sup> mars 2019</b> selon l'ACF du 6 février 2019; modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	100 104
<b>Annexe 10</b>	<b>Abrogée</b>	
<b>Annexe 11</b>	<b>Abrogée</b>	
<b>Annexe 12</b>	Convention complémentaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux souterrains»	118
<b>Annexe 13</b>	Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil	128
<b>Annexe 14</b>	<b>Abrogée</b>	
<b>Annexe 15</b>	Catologue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q ainsi que mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité	136
<b>Annexe 16</b>	Directive sur le travail par équipes	142
<b>Annexe 17</b>	Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton	146
<b>Annexe 18</b>	Convention complémentaire «Genève»	152

## Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction

155

# Explications concernant le tiré à part de la CN 2023–2025 étendue

## I. But et objectif de ce tiré à part

La Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA) s'est donnée pour but avec cette édition de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse de présenter de manière différenciée la démarcation complexe entre les dispositions qui ne concernent que les parties contractantes et leurs membres et celles qui sont déclarées de force obligatoire. Ce tiré à part (CN 2023–2025 étendue) tient compte de toutes les modifications qui ont eu lieu jusqu'ici et reflète la CN avec les articles étendus au 1<sup>er</sup> mai 2023. **Les dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN 2023–2025 étendue) imprimées ci-après en caractères gras sont étendues par le Conseil fédéral.** Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues<sup>1</sup>.

Ne sont pas étendues les dispositions qui

- ne sont valables que pour les parties contractantes entre elles<sup>2</sup>,
- répètent des dispositions impératives de la loi<sup>3</sup>,
- dérogent à des dispositions impératives de la loi au détriment des travailleurs<sup>4</sup>.

Ce tiré à part de la CN 2023–2025 étendue mis au point par la CPSA s'adresse en première ligne à tous les personnes et organes (parties contractantes, organes paritaires d'application, autorités, tribunaux, avocats) qui doivent appliquer et faire appliquer la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse. Le tiré à part de la CPSA de la CN 2023–2025 étendue doit faciliter l'activité d'application du praticien.

---

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

<sup>2</sup> Cf. Giacomo Roncoroni, commentaire de la LECCT, N 41 s. ad art. 1–21 LECCT, in: Andermatt et al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Bâle 2009.

<sup>3</sup> Roncoroni, op. cit., N 49 s. ad art. 1–21 LECCT.

<sup>4</sup> Art. 358 CO; Roncoroni, op. cit., N 132 ss. ad art. 1–21 LECCT.

## II. L'extension

### 1. Effet de l'extension

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

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

### 2. Les ACF en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2023 pour la CN 2023–2025 étendue

La présente version imprimée de la CN 2023–2025 étendue correspond au texte de l'arrêté de base de 1998 en tenant compte des arrêtés du Conseil fédéral du 10 novembre 1998, du 4 mai 1999, du 22 août 2003, du 4 mai 2004, du 3 mars 2005, du 12 janvier 2006, du 13 août 2007, du 22 septembre 2008, du 7 septembre 2009, du 7 décembre 2009, du 17 décembre 2009, du 2 décembre 2010, du 15 janvier 2013, du 26 juillet 2013, du 13 janvier 2014, du 19 août 2014, du 11 septembre 2014, du 14 juin 2016, du 2 mai 2017, du 6 février 2019, du 2 avril 2019 et du 6 avril 2023.

Le 29 novembre 2022, les parties contractantes ont négocié les salaires 2023 et convenu d'une révision rédactionnelle de la CN. Ainsi, la transition entre la CN 2019–2022 et la CN 2023–2025 a pu être assurée sans interruption.

---

<sup>5</sup> Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCCT ; RS 221.215.311).

<sup>6</sup> ATF 141 V 657 consid. 4.5.2.2, avec renvoi à l'ATF 134 III 11 consid. 2 s.

A la demande des parties contractantes, le Conseil fédéral, par la ACF du 6 avril 2023, a déclaré la CN 2023–2025 comme obligatoire jusqu'au 31 décembre 2025. Ceci a été réalisé grâce au rétablissement des ACF ci-dessus.

Dans le cadre des modifications matérielles, les parties contractantes ont apporté des modifications aux dispositions générales (cf. art. 8, al. 2 et 4 CN) et à diverses dispositions contractuelles (cf. art. 24 al. 1, art. 25 al. 1, 2 et 3<sup>ter</sup>, art. 26, art. 38 al. 5, art. 39 al. 1, art. 41 al. 2, art. 50 al. 1<sup>bis</sup>, art. 57, art. 60 al. 3 CN).

Les arrêtés du Conseil fédéral depuis 1998 sont énumérés ci-après sous chiffre «*III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 1998*» avec indication de la source de la Feuille fédérale. Les ACF sont cités par ordre chronologique décroissant. Vous trouvez sous chiffre 1 le plus récent arrêté du Conseil fédéral (ACF) daté du 6 avril 2023 et en fin d'énumération l'arrêté de base du 10 novembre 1998 étendant le champ d'application de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse du 13 février 1998.

### **3. Champ d'application étendu de la CN**

Le Conseil fédéral fixe de manière impérative dans l'arrêté d'extension à quelles entreprises au niveau matériel et géographique et à quelles catégories de personnes s'appliquent les dispositions étendues qui ne s'appliqueraient sinon qu'aux membres des parties contractantes (art. 12, al. 2, LECCT). Il fixe également la date d'entrée en vigueur et la durée de validité de l'extension. Les dispositions correspondantes en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2023 sont reproduites ci-après<sup>7</sup>.

Le champ d'application du point de vue territorial a été adapté pour la dernière fois par l'ACF du 19 août 2014.

Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise a été modifié par l'ACF du 15 janvier 2013. Cela a pour conséquence qu'il ne correspond plus à celui des ACF des 10 novembre 1998, 22 août 2003, 22 septembre 2008 et 7 décembre 2009. On trouvera dans les notes de bas de page des indications concernant le champ d'application en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011. Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise a été adapté pour la dernière fois par le Conseil fédéral par l'ACF du 2 mai 2017. Par arrêté du Conseil fédéral du 2 avril 2019, la notion de «démolition» a été précisée dans le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise.

---

<sup>7</sup> Seuls les textes officiels des arrêtés du Conseil fédéral sont juridiquement déterminants.

Il faut également tenir compte du fait que les champs d'application des conventions complémentaires à la CN concernant les travaux souterrains (annexe 12 à la CN 2023–2025 étendue), les travaux spéciaux du génie civil (annexe 13 à la CN 2023–2025 étendue) et le secteur du sciage de béton (annexe 17 à la CN 2023–2025 étendue) sont étendus.

**a) Champ d'application du point de vue territorial<sup>8</sup>**

*L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.*

*Sont exceptées :*

- a. les entreprises d'étanchéité du canton de Genève ;*
- b. les entreprises de marbrerie du canton de Genève ;*
- c. les entreprises d'asphaltage, d'étanchéité et de travaux spéciaux en résine du canton de Vaud ;*
- d. les métiers de la pierre du canton de Vaud ;*
- e. abrogé<sup>9</sup>.*

(Remarque : la convention complémentaire «Genève» [annexe 18 à la CN 2023–2025], étendue par l'ACF du 7 septembre 2009, n'est valable que pour le canton de Genève.)

**b) Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise<sup>10</sup>**

*Les clauses étendues, imprimées en caractères gras de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux employeurs (entreprises, parties*

---

<sup>8</sup> Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 1 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 août 2003.

<sup>9</sup> Libellé selon chiffre I, art. 2, al. 1, let. e de l'arrêté du Conseil fédéral du 19 août 2014. ***La mouture en vigueur jusqu'au 31 août 2014 selon chiffre II, article 2, alinéa 1 lettre e de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 août 2003 avait la teneur suivante : les sols industriels et la pose de chapes du canton de Zurich et du district de Baden (AG).***

<sup>10</sup> Libellé selon chiffre I, article 2, alinéa 3 de l'arrêté du Conseil fédéral du 2 mai 2017 (autre modification, voir note de bas de page 12).

***La mouture en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 selon chiffre II, article 2, alinéa 3 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 août 2003 était la suivante :***

*«Les clauses étendues, imprimées en caractères gras de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux entreprises, parties d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes (y compris les travaux de revêtement), de travaux souterrains, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage, aux entreprises d'extraction de sable et gravier, aux entreprises exécutant des travaux de terrassement, aux entreprises de démolition, aux entreprises d'isolation de façades, aux entreprises d'étanchéité et d'isolation pour des travaux effectués sur l'enveloppe des bâtiments au sens large du terme et des travaux analogues dans le domaine du génie civil et des travaux souterrains, aux entreprises d'injection de béton et d'assainissement de béton, aux entreprises de forage et sciage de béton, aux entreprises de décharges et de recyclage. Les clauses sont également applicables aux entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.»*

*d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants) qui exercent leur activité principale, c.-à-d. l'activité prépondérante, dans le secteur principal de la construction.*

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

- a. du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), de travaux souterrains et de construction de routes (y compris pose de revêtements) ;*
- b. du terrassement, de la démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle ; en sont exclus les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 de l'ordonnance sur les déchets (OLED)<sup>11</sup>, ainsi que le personnel y étant employé<sup>12</sup> ;*
- c. des entreprises de la taille de la pierre et d'exploitation de carrières, de même que des entreprises de pavage ;*
- d. des entreprises de travaux de façades et d'isolation de façades, excepté les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion «enveloppe du bâtiment» comprend : les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique) ;*
- e. des entreprises d'isolation et d'étanchéité pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains ;*
- f. des entreprises d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton ;*
- g. des entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.*

---

<sup>11</sup> Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets (RS 814.600)

<sup>12</sup> Libellé selon chiffre I, article 2, alinéa 3, lettre b de l'arrêté du Conseil fédéral du 2 avril 2019.



### c) Champ d'application du point de vue personnel<sup>13</sup>

*Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs des entreprises précitées au sens du chiffre 3 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement) occupés sur des chantiers. Elles s'appliquent également aux travailleurs qui exécutent des travaux auxiliaires à la construction dans une entreprise soumise au champ d'application. L'annexe 1 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.*

*Les clauses ne s'appliquent pas :*

- a. aux contremaîtres et chefs d'atelier,*
- b. au personnel dirigeant,*
- c. au personnel technique et administratif,*
- d. au personnel de cantine et de nettoyage.*

### d) Contributions aux coûts d'application, de formation et de perfectionnement professionnels

*Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 8 CN) les cantons de Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud, Valais<sup>14</sup>.*

*Le Parifonds Construction est compétent pour l'encaissement, l'administration et l'utilisation des contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 8 CN)<sup>15</sup>.*

---

<sup>13</sup> Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 4 de l'arrêté du Conseil fédéral du 15 janvier 2013.

***La mouture en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 selon chiffre II, article 2, alinéa 4 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 septembre 2008 était la suivante :***

*«Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens du ch. 3 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. L'annexe 1 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.*

*Les clauses ne s'appliquent pas :*

- a. aux contremaîtres et chefs d'atelier,*
- b. au personnel dirigeant,*
- c. au personnel technique et administratif,*
- d. au personnel de cantine et de nettoyage.»*

<sup>14</sup> Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 15 janvier 2013.

***La mouture en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 selon chiffre I, article 2, alinéa 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 7 décembre 2009 était la suivante :***

*«Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 8 CN) les cantons de Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud, Valais. Sont également exceptées les entreprises d'extraction de sable et gravier.»*

<sup>15</sup> Libellé selon chiffre I, article 2, alinéa 6 de l'arrêté du Conseil fédéral du 7 décembre 2009.

*Le Parifonds Construction a le droit de procéder à tous les contrôles nécessaires concernant le respect des dispositions sur l'obligation de payer des contributions et l'octroi de prestations<sup>16</sup>.*

*En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels (art. 8 CN), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes<sup>17</sup>.*

#### **e) Egalité de traitement pour les travailleurs détachés<sup>18</sup>**

*Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>19</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>20</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.*

---

<sup>16</sup> Libellé selon chiffre I, article 2, alinéa 7 de l'arrêté du Conseil fédéral du 7 décembre 2009.

<sup>17</sup> Libellé selon chiffre I, article 3 de l'arrêté du Conseil fédéral du 2 mai 2017.

**La mouture en vigueur jusqu'au 31 mai 2017 selon l'article 3 de l'arrêté du Conseil fédéral du 10 novembre 1998 était la suivante:**

*«Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à l'OFDE au sujet des contributions aux fonds d'application et de formation. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par l'OFDE. L'OFDE peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.»*

<sup>18</sup> Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 5 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 septembre 2008.

<sup>19</sup> Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés; Dét, RS 823.20 ; état au 15 juillet 2013).

<sup>20</sup> Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (ODét; RS 823.201; état au 1<sup>er</sup> janvier 2018).

### **III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 1998**

1. ACF CN étendue du 6 avril 2023 (FF 2023 986) : remise en vigueur et modification
2. ACF CN étendue du 2 avril 2019 (FF 2019 2969–2972) : modification (adaptations matérielles)
3. ACF CN étendue du 6 février 2019 (FF 2019 1435–1446) : remise en vigueur et modification (ajustement des salaires 2019 et 2020)
4. ACF CN étendue du 2 mai 2017 (FF 2017 3371–3378) : modification
5. ACF CN étendue du 14 juin 2016 (FF 2016 4863–4864) : remise en vigueur et modification (art. 47 al. 2 et art. 60 al. 2)
6. ACF CN étendue du 11 septembre 2014 (FF 2014 6591–6592) : modification (Convention complémentaire «Genève» à la CN, annexe 18)
7. ACF CN étendue du 19 août 2014 (FF 2014 6127–6128) : modification (champ d'application du point de vue territorial)
8. ACF CN étendue du 13 janvier 2014 (FF 2014 705–706) : modification (ajustement des salaires 2014)
9. ACF CN étendue du 26 juillet 2013 (FF 2013 5905–5906) : modification, y inclus ajustement des salaires 2013 et adaptation des contributions aux coûts d'application et à la formation et au perfectionnement professionnels
10. ACF CN étendue du 15 janvier 2013 (FF 2013 565–568) : remise en vigueur et modification, y inclus ajustement des salaires 2012
11. ACF CN étendue du 2 décembre 2010 (FF 2010 8279–8280) : modification (Convention complémentaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux souterrains»)
12. ACF CN étendue du 17 décembre 2009 (FF 2009 8003–8304) : modification (ajustement des salaires 2010)
13. ACF CN étendue du 7 décembre 2009 (FF 2009 8017–8018) : modification (convention complémentaire «introduction du Parifonds construction [2010], resp. modification de l'art. 8 CN»)
14. ACF CN étendue du 7 septembre 2009 (FF 2009 5595–5596) : modification (convention complémentaire «Genève» à la CN, annexe 18 à la CN)

15. ACF CN étendue du 11 décembre 2008 (FF **2008** 8267) : modification (ajustement des salaires 2009)
16. ACF CN étendue du 22 septembre 2008 (FF **2008** 7281–7283) : remise en vigueur, modification et salaires
17. ACF CN étendue du 13 août 2007 (FF **2007** 5757–5758) : modification
18. ACF CN étendue du 12 janvier 2006 (FF **2006** 825–826) : modification et ajustement des salaires 2006
19. ACF CN étendue du 11 août 2005 (FF **2005** 4817) : prolongation
20. ACF CN étendue du 9 mars 2005 (FF **2005** 1975–1976) : modification (ajustement des salaires 2005)
21. ACF CN étendue du 3 mars 2005 (FF **2005** 2099–2100) : modification (convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton, annexe 17 à la CN)
22. ACF CN étendue du 4 mai 2004 (FF **2004** 2401–2402) : modification (convention complémentaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux souterrains»)
23. ACF CN étendue du 13 janvier 2004 (FF **2004** 157) : modification (ajustement des salaires 2004)
24. ACF CN étendue du 22 août 2003 (FF **2003** 5537–5539) : remise en vigueur et modification (changement du champ d'application pour la charpenterie)
25. ACF CN étendue du 21 janvier 2003 (FF **2003** 411) : modification (ajustement des salaires 2003)
26. ACF CN étendue du 8 novembre 2002 (FF **2002** 7052–7053) : remise en vigueur et modification (ajustement des salaires 2002)
27. ACF CN étendue du 8 juin 2001 (FF **2001** 2512) : modification (convention complémentaire à l'annexe 14 à la CN : charpenterie)
28. ACF CN étendue du 4 mai 2001 (FF **2001** 1914–1915) : modification
29. ACF CN étendue du 23 janvier 2001 (FF **2001** 185) : modification (ajustement des salaires 2001)
30. ACF CN étendue du 13 novembre 2000 (FF **2000** 5383) : modification
31. ACF CN étendue du 6 juin 2000 (FF **2000** 3268–3269) : prolongation et modification (ajustement des salaires 2000)
32. ACF CN étendue du 4 mai 1999 (FF **1999** 3122–3123) : modification
33. ACF CN étendue du 10 novembre 1998 (FF **1998** 4945–4947) : **arrêté de base**

# Préambule

La Société Suisse des Entrepreneurs SSE,  
le syndicat Unia et  
Syna – le syndicate

En vue

- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse (maçonnerie, génie civil) ainsi que la paix absolue du travail, les parties contractantes s'engagent à promouvoir les intérêts des organisations professionnelles signataires, pour le bien commun des employeurs et des travailleurs,*
- de soumettre leurs accords au principe de la bonne foi, les parties contractantes s'engagent en outre à faire preuve de compréhension réciproque, dans l'intérêt des deux parties, lors de l'application de leurs conventions et de l'utilisation des institutions sociales créées en commun,*
- de promouvoir les intérêts professionnels communs, tels que :*
  - la promulgation et l'application de conditions de soumission convenables,*
  - le plein emploi,*
  - l'adjudication de travaux de construction des pouvoirs publics ou de travaux de construction cofinancés par les deniers publics uniquement à des entreprises qui respectent les dispositions des conventions collectives de travail,*
  - la lutte contre la concurrence déloyale caractérisée par des sous-enchères,*
  - l'encouragement de la qualité,*
  - l'encouragement de la formation professionnelle,*
  - l'encouragement de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé*

concluent, le 29 novembre 2022 à Berne,

**pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE**

Bernhard Salzmann, Gian-Luca Lardi, Michael Kehrl

**pour le syndicat Unia**

Nico Lutz, Vania Alleva, Chris Kelley

**pour Syna – le syndicat**

Johann Tscherrig, Regula Thommen

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



# Première partie :

## Dispositions générales

La première partie contient les dispositions obligatoires qui règlent les rapports entre les partenaires sociaux de la Convention nationale.

### 1. Champ d'application<sup>1</sup>

#### Art. 1 Du point de vue territorial

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

2 Sont exceptées : les entreprises de charpenterie des cantons de Fribourg, Grisons, Vaud, Valais, Neuchâtel, Genève, Jura et du Jura bernois.

#### Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise<sup>2</sup>

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

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

- a) du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), des travaux souterrains et de construction de routes (y compris pose de revêtements) ;
- b) du terrassement, de la démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle ; en sont exclus

---

<sup>1</sup> Le libellé des articles concernant le «*champ d'application*» (art. 1 à 3) convenu par les parties contractantes **n'est pas** étendu. Avec la déclaration de force obligatoire, le champ d'application est déterminé par le Conseil fédéral dans l'arrêté du Conseil fédéral. Vous trouvez dans les Explications concernant le tiré à part, sous point «II.3. Champ d'application étendu de la CN», les indications concernant le champ d'application du point de vue territorial, du genre d'entreprise et personnel, avec les remarques correspondantes relatives aux arrêtés du Conseil fédéral concernant le champ d'application étendu de la CN 2019–2022.

<sup>2</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

- les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 de l'ordonnance sur les déchets (OLED)<sup>3</sup>, ainsi que le personnel y étant employé<sup>4</sup> ;
- c) des entreprises de la taille de la pierre et d'exploitation de carrières, de même que des entreprises de pavage ;
  - d) des entreprises travaillant le marbre et le granit ;
  - e) des entreprises d'échafaudages, de travaux de façades et d'isolation de façades, excepté les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion «enveloppe du bâtiment» comprend : les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique) ;
  - f) des entreprises d'isolation et d'étanchéité pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains ;
  - g) des entreprises d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton ;
  - h) des entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes ;
  - i) des entreprises d'aménagement de jardins (paysagistes) pour autant que leur activité prépondérante soit exercée dans le secteur principal de la construction, c.-à-d. qu'elles effectuent majoritairement des travaux selon ce champ d'application relatif à l'entreprise, tels que travaux de construction, de mise en forme, de construction de murs, etc. ;
  - j) *Abrogé*
  - k) du transport de et aux chantiers. En sont exclues les livraisons de matériaux de construction de fabrication industrielle (p. ex. briques en terre cuite, produits en béton, aciers d'armature, béton prêt à l'emploi et revêtements de routes, etc.).
  - l) *Abrogé*

3 La liste détaillée des activités dans l'annexe 7 est valable pour le surplus. Si l'annexe 7 à la CN contient des dérogations aux alinéas 1 et 2 précédents, ces derniers prévalent sur l'annexe 7<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets; RS 814.600.

<sup>4</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

<sup>5</sup> Modification rédactionnelle de la teneur selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

Le libellé de l'al. 3 selon la convention complémentaire du 28 mars 2012 était: «*La liste détaillée des activités dans l'annexe 7 est valable pour le surplus. Si l'annexe 7 à la CN 2012–2015 contient des dérogations au nouvel article 2 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise, le nouvel art. 2 prévaut sur l'annexe 7.*»



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

## **Art. 2<sup>bis</sup> Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise pour les entreprises mixtes**

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

2 *Entreprises mixtes non authentiques, principe de l'unité tarifaire* : le principe de l'unité tarifaire est applicable aux entreprises mixtes non authentiques du secteur principal de la construction. Aussi bien certains travailleurs hors de la branche que des secteurs entiers hors de la branche sont pris en considération par la convention collective de travail à laquelle est assujettie l'entreprise principale. Autrement dit, tous les collaborateurs sont soumis en principe à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse. A cet effet, il faut déterminer au cas par cas quelle activité effective confère la caractéristique à l'entreprise dans sa globalité.

3 *Entreprises mixtes non authentiques, détermination de l'activité principale* : il faut en principe se baser sur le critère de la prestation de travail en heures de travail par rapport à l'activité des secteurs à examiner pour déterminer l'activité principale de l'entreprise globale. Si cette attribution n'est pas possible pour une raison ou une autre, il faut à titre de remplacement se baser sur le pourcentage de postes. Si dans ce cas non plus, il n'en résulte pas de résultat clair et net, les critères chiffre d'affaires et bénéfice, inscription au registre du commerce et affiliation à l'association entrent en ligne de compte.

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

- a) certains travailleurs ne peuvent être attribués de manière claire et nette à un secteur d'entreprise ;
- b) les travaux dans le secteur hors de la branche ne sont effectués qu'à titre auxiliaire dans le cadre des autres activités de l'entreprise ;

- c) le secteur actif hors de la branche n'apparaît pas sur le marché en tant que prestataire autonome ;
- d) les secteurs individuels de l'entreprise ne sont en conséquence pas reconnus comme tels de l'extérieur.

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

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

6 *Entreprises mixtes authentiques, exception du principe de l'unité tarifaire* : pour les entreprises mixtes authentiques selon al. 5, le principe de l'unité tarifaire est «rompu». La CCT de la branche correspondante est appliquée au secteur autonome hors de la branche, ainsi qu'aux collaborateurs occupés dans ce secteur. La Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est applicable au secteur effectuant des travaux du secteur principal de la construction.

7 *L'activité qui caractérise l'entreprise* repose sur le genre d'activité de l'entreprise ou du secteur d'entreprise autonome. *Elle est déterminée comme suit*<sup>6</sup> :

- 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 pas 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.

---

<sup>6</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

## **Art.2<sup>er</sup> Mise à jour du champ d'application**

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

## **Art. 3 Du point de vue personnel**

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

Le personnel de cantine et de nettoyage est assujéti à la présente convention pour autant qu'il ne soit pas soumis aux conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire pour la gastronomie ou pour le personnel de nettoyage.

*2* Sont exclus de la CN :

- a) les contremaîtres et chefs d'atelier;
- b) le personnel dirigeant;
- c) le personnel technique et administratif.

## **Art. 4 Dérogations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux**

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

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

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

## **Art. 5 Extension du champ d'application**

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

## **2. Rapport des parties contractantes entre elles**

### **Art. 6 Perfectionnement professionnel**

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

*2* En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés pendant cinq jours de travail par année pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel. Ce «détachement» a lieu en principe au sens d'un congé non payé sans prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours, compte tenu des nécessités de l'entreprise.

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

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

## **Art. 7 Paix du travail**

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

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

## **Art. 8 Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels<sup>7</sup>**

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

2 *Champ d'application* : les employeurs assujettis au champ d'application de la Convention nationale du point de vue territorial, du genre d'entreprise et personnel de même que les travailleurs employés dans ces entreprises (y compris les apprenants) sont soumis au Parifonds Construction. En sont exclues les entreprises des cantons de Genève, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais 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)<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 11 septembre 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (ACF du 7 décembre 2009). Autre modification cf. la note de bas de page no 9.

<sup>8</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

Les conventions cantonales complémentaires déjà en vigueur sur les fonds sociaux paritaires versées en plus du Parifonds Construction peuvent être maintenues<sup>9</sup>.

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

**3<sup>bis</sup> abrogé**

**4 Contributions :** tous les travailleurs, y compris les apprenants, soumis à la CN doivent, indépendamment de leur appartenance à une association, verser une contribution de 0,7 % du salaire déterminant aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels. L'employeur se charge du prélèvement et du versement des contributions au Parifonds Construction. Les entreprises soumises à la CN doivent payer une contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels de 0,5% du salaire déterminant des travailleurs assujettis à la CN, y compris des apprenants. Est considéré comme salaire déterminant le salaire soumis à l'AVS jusqu'au maximum LAA. Pour les travailleurs, y compris les apprentis, qui ne sont pas soumis à l'obligation AVS suisse, la contribution aux frais d'exécution et à la formation continue est calculée sur la base du salaire analogue au salaire soumis à l'AVS. Sont exclues les activités en Suisse jusqu'à 90 jours par an. Les employeurs qui ont une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse doivent payer une contribution de 0,4% du salaire déterminant des travailleurs, y compris les apprenants, assujettis à la CN (0,35% contribution travailleur ; 0,05% contribution employeur), mais au minimum CHF 20.– par travailleur et par employeur<sup>10</sup>.

**4<sup>bis</sup>** La réglementation sur les cotisations ci-dessus (article 8, alinéa 4) est vérifiée à intervalles réguliers par les parties contractantes (au moins une fois par an). S'il s'avère que la fortune du Parifonds Construction reculera ou a déjà reculé pour se situer à un niveau correspondant à la moitié des besoins annuels, les parties contractantes évalueront immédiatement la

---

<sup>9</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

<sup>10</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

situation et décideront, le cas échéant, d'une adaptation modérée des contributions en respectant le rapport en vigueur jusqu'ici de 0,7 travailleur / 0,5 employeur (en cas d'employeur étranger, rapport de 5 / 1 travailleur / employeur). Toute modification des contributions entre en vigueur en principe l'année civile suivante.

5 *Règlement d'exécution* : les détails tels que l'organisation de l'association, l'emploi des fonds, le règlement des prestations et l'application (dispositions d'exécution) sont réglés dans les statuts de l'association et les règlements du Parifonds Construction. Les statuts de l'association font partie intégrante de la Convention nationale<sup>11</sup>.

6 *Durée du Parifonds Construction et dissolution* : le Parifonds Construction et l'art. 8 CN entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et sont en principe alignés sur la durée de la CN. Si la CN n'est plus applicable, le Parifonds Construction sera tout de même maintenu. Dans un tel cas, les travailleurs assujettis à la CN, y compris les apprenants, de même que les entreprises soumises devront continuer à verser la contribution au Parifonds Construction fixée à l'alinéa 4 du présent article. Cependant, le Parifonds Construction peut être dissout par l'une des parties contractantes avec résiliation écrite dans les délais suivants :

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

## **Art. 9 Conventions complémentaires**

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

## **3. Rapport avec d'autres CCT**

### **Art. 10 CCT locales**

1 Les CCT locales peuvent contenir des dispositions spécifiques à leur région. Pour être valables, elles doivent être contresignées par les parties contractantes de la CN. Cet impératif vaut tant pour la conclusion d'une nouvelle CCT locale que pour ses modifications, y compris les adaptations aux modifications de la CN.

---

<sup>11</sup> Modification selon la convention complémentaire du 23 janvier 2017, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017.

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

3 Les CCT locales règlent obligatoirement les points suivants :

- a) la description du champ d'application, compte tenu de l'art. 1 CN ;
- b) l'application des conventions, arbitrage de différends, en particulier désignation de la commission professionnelle paritaire ;
- c) Abrogé
- d) la fixation des jours fériés donnant droit à une indemnité (art. 38 CN) ;
- e) des dispositions plus précises sur l'indemnité pour le repas de midi au sens de l'art. 60 CN et pour le temps de déplacement au sens de l'art. 54 CN.

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

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

## **Art. 11 Contrats d'adhésion**

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

2 Le procès-verbal additionnel (annexe 1) règle le droit des parties contractantes de la CN à conclure des contrats d'adhésion avec d'autres organisations.

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



## **4. Application de la CN**

### **Art. 12 Application de la CN**

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

2 Les parties contractantes de la CN doivent veiller à l'application de la CN (voir les dispositions des art. 75 à 79 CN).

### **Art. 13 Commission paritaire suisse d'application (CPSA)<sup>12</sup>**

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

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

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

### **Art. 13<sup>bis</sup> Compétences et attributions de la CPSA<sup>13</sup>**

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

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

---

<sup>12</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le (1<sup>er</sup> janvier 2023).

<sup>13</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le (1<sup>er</sup> janvier 2023).

- a. la coordination et le soutien des activités des commissions professionnelles paritaires ainsi que leur formation et leur conseil pour l'application de la CN ;
  - b. les décisions au cas par cas sur les questions de compétence entre les commissions professionnelles paritaires et le directives au cas par cas ;
  - c. le contrôle de l'activité des commissions professionnelles paritaires ainsi que la coordination de l'exécution de la CN avec d'autres organes d'exécution et autorités publiques.
- 3 La CPSA constitue le secrétariat permanent de la CPSA.

#### **Art. 14 Procédure en cas de divergences d'opinion au sein de la CPSA<sup>14</sup>**

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

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

#### **Art. 15 Compétence des juridictions nationales<sup>15</sup>**

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

#### **Art. 16 Sanctions en cas de violations contractuelles<sup>16</sup>**

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

#### **Art. 17 Abrogé**

---

<sup>14</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le (1<sup>er</sup> janvier 2023).

<sup>15</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le (1<sup>er</sup> janvier 2023).

<sup>16</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le (1<sup>er</sup> janvier 2023).

## **Deuxième partie :**

### **Dispositions relatives au contrat de travail**

Cette partie contient des dispositions normatives qui font partie intégrante du contrat individuel de travail entre l'employeur et le travailleur.

#### **1. Début et fin des rapports de travail**

##### **Art. 18 Temps d'essai**

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

*2* Abrogé

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

##### **Art. 19 Résiliation du contrat individuel de travail définitif**

*1* A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois :

- a) dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;
- b) de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois ;
- c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

*I<sup>bis</sup>* Pour les travailleurs qui ont 55 ans révolus, les délais de congé sont d'un mois la 1<sup>ère</sup> année de service à l'expiration du temps d'essai, de quatre mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service et de six mois dès la 10<sup>e</sup> année de service<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

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

**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<sup>18</sup>.**

#### **4** Abrogé

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

### **Art. 20** Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée

**1** Les employeurs informent à temps leurs travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, c'est-à-dire en règle générale quatre semaines, mais au moins 14 jours avant la fin de la saison, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui par suite de qualifications insuffisantes ou de manque de travail ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit. Demeurent réservées d'éventuelles dispositions légales.

---

<sup>18</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

2 Les employeurs font en sorte que leurs anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise, doivent également en informer à temps leur employeur.

3 Les informations au sens des al. 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.

4 Si la commission paritaire locale constate des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.

5 Abrogé

## **Art. 21 Protection contre le licenciement**

1 *Principe* : sous réserve des al. 2 et 3 du présent article, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire ou l'assurance-maladie versent des indemnités journalières au travailleur.

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

3 *Maladie et licenciement* : si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'art. 336c, al. 2, CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et durant 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.

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

*5 Licenciement en cas de solde positif d'heures supplémentaires : si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois du délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.*

*6 Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il est élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les art. 336, 336a et 336b, CO sont applicables<sup>19</sup>.*

## **Art. 22 Fermetures d'entreprises et licenciements**

Les transferts et les fermetures d'entreprises ainsi que les licenciements collectifs sont réglés dans la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

## **2. Temps de travail et durée du travail**

### **Art. 23 Définition du temps de travail**

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

*2 Ne sont pas réputés temps de travail :*

- a) le chemin au lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de déplacement, l'art. 54 CN est applicable ;*
- b) la pause matinale avec interruption du travail fixée.*

*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.*

### **Art. 24 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)**

*1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante (année de décompte)<sup>20</sup>. 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,*

---

<sup>19</sup> Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

<sup>20</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

ne doivent pas être effectuées (p. ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

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

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

*3<sup>bis</sup>* 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 al. 2.

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

## **Art. 25 Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes**

*1* *Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail)* : l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard jusqu'à la fin avril pour l'année de décompte suivante, conformément aux dispositions de l'al. 2<sup>21</sup>. Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la section locale où est domiciliée l'entreprise que les commissions professionnelles paritaires locales établissent chaque année. Elles peuvent si nécessaire déroger à l'al. 2 pour tenir compte des conditions géographiques et climatiques de leur territoire ainsi que pour des secteurs autonomes ou des secteurs d'entreprise où plus de 60 % du temps de travail est consacré à la pose de revêtements.<sup>22</sup> Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les

---

<sup>21</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>22</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

limites (marges) fixées par la commission paritaire. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-mai<sup>23</sup>.

*1<sup>bis</sup> Décisions des commissions paritaires* : les commissions paritaires prennent leurs décisions sur les marges à fixer selon al. 1 à la majorité qualifiée. En cas d'égalité des voix, le président ne peut départager les voix. Il faut fixer la parité avant le vote.

**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).

À la demande des employeurs, les calendriers annuels de la durée de travail sectoriel et de l'entreprise peuvent de plus contenir jusqu'à cinq jours zéro heure (jours de compensation). La commission paritaire compétente peut prévoir des jours supplémentaires «zéro heure»<sup>24</sup>. Les réglementations en vigueur jusqu'ici dans les régions ne seront pas remises en cause pendant la durée de la présence convention<sup>25</sup>.

**3 Dérogations** : l'entreprise peut, en raison de pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'al. 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.

*3<sup>bis</sup> Modalités* : la modification après coup du calendrier de la durée du travail selon al. 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

---

<sup>23</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>24</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>25</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023).



consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.

*3<sup>ter</sup> Traitement des heures perdues non travaillées* : si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. L'art. 26 al. 2 s'applique au report des heures négatives<sup>26</sup>.

4 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.

*5 Travail par équipes – définition* : le travail par équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.

*6 Travail par équipes – conditions* : le travail par équipes sera autorisé<sup>27</sup> à condition :

- a) que l'entreprise (ou le consortium) ait déposé une demande écrite et fondée, en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail;
- b) qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet;
- c) qu'un plan de travail par équipes ait été établi et
- d) que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.

*7 Travail par équipes – compétence* : la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 6 de cet article soient respectées.

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

---

<sup>26</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>27</sup> La convention complémentaire « Travaux souterrains » est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

9 *Réserve pour les travaux souterrains* : la convention complémentaire pour les travaux souterrains, annexe 12 à la CN, continue à être applicable aux travaux souterrains.

10 La CPSA a édicté une directive sur le travail par équipes dans le secteur principal de la construction (annexe 16), applicable à titre complémentaire.

## **Art. 26 Heures supplémentaires et heures négatives**

1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins sont des heures négatives. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires. L'entreprise peut opter pour l'une des variantes suivantes (al. 2), mais doit obligatoirement communiquer ce choix à la Commission paritaire avant la fin du mois d'avril de chaque année. La variante choisie est valable pour au moins une année de décompte. En l'absence de choix, la variante a) s'applique<sup>28</sup>.

2 Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donnent droit à un supplément de 25%. Deux heures au maximum peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires, les heures restantes devant être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément. Dans tous les cas, le supplément doit être versé le mois suivant. Toutefois au total, 25 heures supplémentaires effectuées au cours du mois en cours peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires par mois, à condition et dans la mesure où le solde total ne dépasse pas: pour la variante a) 100 heures, pour la variante b) 80 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base. Pour la variante b), les heures négatives peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et aussi longtemps que le solde total de 20 heures négatives n'est pas dépassé. Les heures négatives dépassant ce cadre sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles résultent d'une faute personnelle du travailleur<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>29</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

*2<sup>bis</sup>* La limite de 25 heures s'applique sans changement à tous les rapports de travail à partir d'un taux d'activité de 70 %<sup>30</sup>.

3 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 de mauvais temps, la compensation peut également être ordonnée à l'heure<sup>31</sup>.

4 Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin avril au salaire de base avec un supplément de 25 %<sup>32</sup>. L'art. 26, al. 2 s'applique au report d'heures négatives, à condition que le système de décompte selon la variante b) soit maintenu<sup>33</sup>.

5 En cas de départ pendant l'année de décompte<sup>34</sup>, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.

6 Les heures en moins peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, que pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

## **Art. 27 Jours chômés**

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

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

---

<sup>30</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>31</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>32</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

<sup>33</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>34</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

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 à la CN) demeurent réservés.

**Art. 28 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries**

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

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

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

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

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

6 Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (art. 24, al. 3, CN) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.

Art. 29 Abrogé

Art. 30 Abrogé

Art. 31 Abrogé

Art. 32 Abrogé

Art. 33 Abrogé

### 3. Vacances

#### Art. 34 Droit général

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

	Travailleurs rémunérés au mois	Travailleurs rémunérés à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6%* du salaire (soit 5 semaines de vacances)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de travail)	13,0%* du salaire (soit 6 semaines de vacances)

\* Mode de calcul :  $5 / (52,14 - 5) \times 100$ , respectivement  $6 / (52,14 - 6) \times 100$

2 Le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau à l'annexe 8. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'al. 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire.

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

#### Art. 35 Droit aux vacances prorata temporis

1 *Principe* : le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'art. 34 CN, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

2 Abrogé

3 Abrogé

#### Art. 36 Continuité et date des vacances

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

2 *Continuité* : sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (art. 329c, al. 1, CO).

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

## **Art. 37 Indemnisation interdite et travail pendant les vacances**

1 *Prise des vacances* : les vacances doivent être prises en règle générale au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (art. 329d, al. 2, CO).

2 *Travail pendant les vacances* : si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d, al. 3, CO). Une plainte de l'employeur adressée à la commission professionnelle paritaire au sens de l'art. 70 CN demeure réservée (interdiction du «travail au noir»).

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

### **Art. 38 Jours fériés**

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

2 *Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure* : le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre moyen d'heures effectuées par jour (voir art. 24, al. 3) ; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.

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

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

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

**5 Indemnisation en pour cent:** Il est également possible de convenir par écrit du pourcentage de l'indemnisation en pour cent des jours fériés. Le pourcentage déterminé chaque année par la commission professionnelle paritaire compétente est déterminant. Le versement est effectué avec le versement mensuel du salaire. La méthode d'indemnisation ne peut pas être changée en cours d'année<sup>35</sup>.

### **Art. 39 Absences de courte durée**

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

a) libération des obligations militaires :	un demi-jour. Lorsque le lieu de l'inspection <sup>36</sup> est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour ;
b) en cas de mariage du travailleur :	1 jour
c) Congé de paternité en cas de naissance d'un propre enfant <sup>37</sup> :	10 jours. Le congé de paternité est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur.
d) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants) :	3 jours

<sup>35</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>36</sup> A savoir la libération des obligations militaires.

<sup>37</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

e) en cas de décès de frères et sœurs,  
parents et beaux-parents : 3 jours

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

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

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

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

#### **Art. 40 Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil**

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

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
pendant toute la période de l'école de recrue	50%	80%
pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil :		
– pendant les 4 premières semaines	100%	100%
– à partir de la 5 <sup>e</sup> semaine jusqu'à la 21 <sup>e</sup> semaine	50%	80%
– dès la 22 <sup>e</sup> semaine (militaire en service long)	50%	80%

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

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



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

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

4 *Déductions* : lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles au fonds d'application et au fonds de formation<sup>38</sup> sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

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

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

## 5. Rémunération

### Art. 41 Salaires de base

1 Les salaires de base suivants, valables dans toute la Suisse, s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit ; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'art. 45 CN.

2 Les salaires de base sont les suivants, en francs (CHF) au mois ou à l'heure, selon les classes de salaire (répartition voir annexe 9) :

Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>39</sup>

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

<sup>38</sup> Aujourd'hui : Parifonds Construction, adaptation à l'art. 8 CN 2008, extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 selon l'ACF du 7 décembre 2009 ; modification selon la convention complémentaire du 11 septembre 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

<sup>39</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

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

**Indications concernant les salaires de base de 2018 à 2022 :**

**a) Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020**

(Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 [ACF du 6 février 2019]).

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6497/36.90	5793/32.90	5584/31.70	5272/29.95	4708/26.75
BLEU	6240/35.45	5713/32.45	5508/31.30	5138/29.20	4637/26.35
VERT	5982/34.00	5638/32.05	5433/30.85	5003/28.40	4573/25.95

**b) Salaires de base 2019**

(Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 [ACF du 6 février 2019]).

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6417/36.45	5713/32.45	5504/31.25	5192/29.50	4628/26.30
BLEU	6160/35.00	5633/32.00	5428/30.85	5058/28.75	4557/25.90
VERT	5902/33.55	5558/31.60	5353/30.40	4923/27.95	4493/25.50

**c) Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, non modifiés de 2014 à 2018**

(Modification selon la convention complémentaire du 31 octobre 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2014 [ACF du 13 janvier 2014]).

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6337/36.00	5633/32.00	5424/30.80	5112/29.05	4548/25.85
BLEU	6080/34.55	5553/31.55	5348/30.40	4978/28.30	4477/25.45
VERT	5822/33.10	5478/31.15	5273/29.95	4843/27.50	4413/25.05

**Indications concernant les augmentations des salaires individuels/effectifs 2014 ainsi que 2019 et 2020 : cf. annexe 2 à la CN 2023–2025 «Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs dans le cadre de l'art. 51 CN».**

## Art. 42 Classes de salaire

I Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'art. 41 CN :

Classes de salaire		Conditions
<b>a) Ouvriers de la construction</b>		
<b>C</b>	<b>Ouvrier de la construction</b>	Travailleur de la construction sans connaissances professionnelles
<b>B</b>	<b>Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles</b>	Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification selon l'art. 44, al. 1, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La règle est que cette promotion intervient au plus tard après trois ans (36 mois; base de calcul: emploi à 100 %) d'activité d'ouvrier de la construction dans la classe de salaire C (y compris les engagements dans des entreprises bailleres de services). En cas de changement d'emploi, la promotion peut être accordée, en sus du délai mentionné, après une année d'activité (12 mois, base de calcul: emploi à 100 %) dans la nouvelle entreprise. L'employeur peut dans tous les cas refuser cette promotion même après l'expiration de ces délais ainsi que les années suivantes, en cas de qualification insuffisante selon l'art. 44, al. 1, moyennant information à la commission professionnelle paritaire compétente. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise. Des exceptions selon art. 45, al. 1, lettre d, restent réservées <sup>40</sup> .
<b>b) Ouvriers qualifiés de la construction</b>		
<b>A</b>	<b>Ouvrier qualifié de la construction</b>	Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP/ assistant-constructeur de routes AFP <sup>41</sup> . Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel : 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ou 2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ou 3. avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.

<sup>40</sup> Modification selon la convention complémentaire du 23 janvier 2017, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 (ACF du 2 mai 2017)

<sup>41</sup> Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

Q	Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel	Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité).
		e) Chefs d'équipe
CE	Chef d'équipe	Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.

2 Un catalogue établi par la CPSA fixe les formations spécialisées, cours et certificats donnant droit à la classe de salaire A. Pour la reconnaissance des cours donnant droit à cette classe, il est retenu en principe une durée de cours d'au moins 300 heures.

#### **Art. 43 Classification dans les classes de salaire**

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

*2* Le salaire de base de la classe Q peut être baissé, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel tel que maçon, constructeur de routes, etc., en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15 % au maximum pour la 1<sup>ère</sup> année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10 % au maximum pour la 2<sup>e</sup> année et de 5 % au maximum pour la 3<sup>e</sup> année<sup>42</sup>.

*3* Le salaire de base de la classe A peut être baissé, pour un aide-maçon ou un assistant-constructeur de routes en possession d'une attestation de formation professionnelle, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, au niveau de la classe C pour la 1<sup>ère</sup> année suivant l'apprentissage, de 15 % au maximum pour la 2<sup>e</sup> année, de 10 % au maximum pour la 3<sup>e</sup> année et de 5 % au maximum pour la 4<sup>e</sup> année<sup>42</sup>.

#### **Art. 44 Qualification et adaptation des salaires**

*1* Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son

<sup>42</sup> Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2013 (ACF du 14 janvier 2013).

rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.

2 Les dispositions de l'art. 51 CN sont applicables pour la réglementation des adaptations des salaires selon la convention collective.

## **Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux**

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

- a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens ;
- b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;
- c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;
- d) les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 42 CN, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente.
- e) les travailleurs qui ont déjà conclu un contrat d'apprentissage dans le secteur principal de la construction, pour la période transitoire jusqu'au début de l'apprentissage durant l'année civile concernée. Si le travailleur ne commence pas l'apprentissage sans faute de sa part, le salaire minimal de la classe de salaire C est ultérieurement dû<sup>43</sup> ;
- f) les travailleurs qui exercent une activité pratique dans le cadre d'un préapprentissage d'intégration approuvé par la commission paritaire compétente au sens du présent article, pour une durée de douze mois consécutifs au maximum<sup>44</sup> ; la CPSA peut accorder des exceptions similaires pour les filières de formation analogues<sup>45</sup>.

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

---

<sup>43</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

<sup>44</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

<sup>45</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Art. 46 Salaire à la tâche**

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

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

## **Art. 47 Rémunération et paiement du salaire**

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

*2 Paiement* : le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire<sup>46</sup> ; les paiements en espèces n'ont pas d'effet libérateur<sup>47</sup>. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération, à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

### **3 Abrogé**

## **Art. 48 Abrogé**

## **6. 13<sup>e</sup> mois de salaire**

### **Art. 49 Droit au 13<sup>e</sup> mois de salaire**

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

---

<sup>46</sup> Modification selon la convention complémentaire du 8 décembre 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 (ACF du 14 juin 2016).

<sup>47</sup> Modification selon la convention complémentaire du 8 décembre 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **Art. 50 Modalités de versement**

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

*1<sup>bis</sup> Par convention écrite, l'employeur et le travailleur peuvent stipuler qu'un versement semestriel au prorata du 13<sup>e</sup> 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 13<sup>e</sup> salaire mensuel peut de plus être convenu. Le versement du 13<sup>e</sup> salaire mensuel doit être indiqué dans tous les cas séparément sur le décompte de salaire mensuel<sup>48</sup>.*

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

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

## **7. Adaptation des salaires**

### **Art. 51 Principe**

*1* Les parties contractantes de la CN négocient chaque année lors du troisième trimestre l'adaptation suivante :

- a) des salaires de base des zones en pour-cent ou en francs ;
- b) des salaires effectifs en pour-cent ou en francs, générale ou individuelle.

*2* Les parties contractantes de la CN s'efforcent de trouver, avec l'adaptation des salaires, une solution économiquement supportable pour la branche. Ils prennent en compte entre autres l'évolution de l'indice des prix à la consommation, la situation économique, de rendement et du marché du travail du secteur principal de la construction, de la productivité du travail, des coûts nouveaux des charges sociales, des réductions du temps de travail,

---

<sup>48</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

d'éventuelles augmentations des vacances, de primes et d'autres suppléments similaires ainsi que d'autres facteurs déterminants.

*2<sup>bis</sup>* Abrogé

3 Si aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CN jusqu'au 30 septembre, chaque partie peut dénoncer la CN en respectant un délai de 2 mois pour le 31 décembre.

4 Abrogé

## **8. Suppléments de salaire**

### **Art. 52 Généralités**

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

*2* Pour autant que l'employeur en vertu des art. 26, 55 et 56 CN (heures supplémentaires, travail de nuit temporaire et travail du dimanche) soit tenu de payer des suppléments de salaire, les arrangements conventionnels différents mais équivalents dans les CCT locales demeurent réservés.

*3* Les suppléments au sens des art. 26 al. 2 (heures supplémentaires), 55 (travail de nuit temporaire), 27 al. 3 (travail du samedi) et 56 (travail du dimanche) CN ne peuvent pas être cumulés entre eux<sup>49</sup>. Le taux supérieur est applicable.

**Art. 53** Abrogé

### **Art. 54 Temps de déplacement**

*1* Le temps de déplacement pour les allers et retours depuis et vers le lieu de rassemblement ne fait pas partie de la durée annuelle du travail selon l'art. 24 CN. Il doit être indemnisé au salaire de base individuel pour la partie qui dépasse 30 minutes par jour.

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

---

<sup>49</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).



## **Art. 55 Travail de nuit temporaire**

*1* En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit temporaire, y compris le travail de nuit en équipe, il est payé pour les heures de travail effectuées dans le cadre de cet horaire, soit de 20 h à 5 h en été, respectivement entre 20 h et 6 h en hiver, un supplément de salaire fixé comme suit :

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

*2* Des arrangements contractuels différents, notamment pour les travaux de voies ferrées ou les travaux souterrains ainsi que les dispositions de l'art. 58 CN demeurent réservés (travaux souterrains).

### *3* **Abrogé**

## **Art. 56 Travail du dimanche**

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué le samedi de 17 h au lundi 5 h en été, respectivement 6 h en hiver, et les jours fériés reconnus (00 h jusqu'à 24 h).

## **Art. 57 Travail dans l'eau ou dans la vase**

On entend par «travail dans l'eau ou dans la vase» tout travail qui ne peut être exécuté avec des chaussures de travail normales, respectivement de courtes bottes, sans danger pour la santé du travailleur. Pour le travail dans l'eau ou dans la vase, un supplément de salaire de 20 % à 50 % est versé selon le tableau suivant :

- a) Bottes à hauteur de genou 25%
- b) Bottes allant jusqu'aux hanches 35%
- c) Pantalon pour le travail dans l'eau 50%<sup>50</sup>.

## **Art. 58 Travaux souterrains**

*1* Les travailleurs ont droit à un supplément pour les heures effectives de travail donnant droit à un salaire pour travaux souterrains.

*2* On entend par «travaux souterrains», les tunnels, galeries, cavernes et puits dont l'exécution, l'agrandissement ou la reconstruction se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à

---

<sup>50</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1er mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

attaque ponctuelle, boucliers, etc.). Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines ; l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.

3 Les suppléments pour travaux souterrains et assainissements de constructions souterraines sont réglés dans la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains (annexe 12)<sup>51</sup>.

## 9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

### Art. 59 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes

1 *En général* : pour le travail régulier de nuit par équipes, entre 20 h et 5 h en été, respectivement entre 20 h et 6 h en hiver, exécuté habituellement lors de la construction de barrages ou de travaux de galeries et sur les chantiers où les travailleurs ont la possibilité de se loger et de prendre pension, le travailleur a droit à une allocation de CHF 2.– à l'heure.

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

3 *Pas de cumul* : cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit temporaire (art. 55 CN).

4 *Abrogé*

### Art. 60 Remboursement des frais lors de déplacements, indemnités pour le repas de midi et de kilomètres

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

2 L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisante en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi,

---

<sup>51</sup> Modification selon la convention complémentaire du 25 mai 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 (ACF du 2 décembre 2010).

il lui est dû une indemnité de repas de midi de CHF 16.– au minimum<sup>52</sup>. Dans des dispositions complémentaires, les parties contractantes des CCT locales peuvent fixer une indemnité plus élevée et régler en outre les conditions d'octroi.

**3** Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre exprès de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de CHF 0.70 par kilomètre<sup>53</sup>.

## 10. Indemnités en cas d'intempéries (abrogé)

**Art. 61** Abrogé

**Art. 62** Abrogé

**Art. 63** Abrogé

## 11. Maladie et accidents

**Art. 64 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**<sup>54</sup>

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

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

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

**4** *Prestations d'assurance* : l'assurance comprend les prestations minimales suivantes :

---

<sup>52</sup> Modification selon la convention complémentaire du 8 décembre 2015 ; en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 (ACF du 14 juin 2016). La règle de l'indemnité de repas de midi est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

<sup>53</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>54</sup> Modification selon la convention complémentaire du 23 janvier 2017, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 (ACF du 2 mai 2017).

- a) 90 % du salaire brut perdu pour cause de maladie, à l'expiration du jour de carence non payé.
- b) Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730<sup>e</sup> jour depuis le début du cas de maladie. La réapparition d'une maladie est considérée, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le délai d'attente, comme un nouveau cas de maladie lorsque l'assuré a été apte au travail pendant une période de 12 mois ininterrompus avant la réapparition de la maladie.
- c) En cas d'incapacité de travail attestée d'au moins 25 %, l'indemnité journalière est octroyée proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, mais au plus pendant la durée d'indemnisation visée à la let. b.
- d) Prestations de maternité pendant au moins 16 semaines, dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 730 jours. Les prestations de l'assurance-maternité étatique peuvent être imputées, si elles portent sur la même période.

**5 Primes et prestations d'assurance différées :**

- a) Les primes effectives pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
- b) Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, 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.

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

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

**8 Réserves d'assurance :** les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement

avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :

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

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

#### *9 Fin de la couverture d'assurance :*

- a) La couverture d'assurance cesse dans les cas suivants :
  - lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou du contrat de travail ;
  - lorsque le contrat d'assurance est résilié ou suspendu ;
  - lorsque le droit aux prestations est épuisé.
- b) En cas de sinistre pendant la durée de la protection d'assurance, les prestations seront versées jusqu'au recouvrement de la pleine capacité de travail, mais au plus jusqu'à concurrence de la limite de prestations visée à l'al. 4 ci-dessus.

#### *10 Passage dans l'assurance individuelle :*

- a) Une fois sorti de l'assurance collective, le travailleur a le droit, dans un délai de 90 jours, de rester dans l'assurance en tant qu'assuré individuel.
- b) Les travailleurs doivent être informés, en temps utile et par écrit, de leur droit de passage.
- c) Aucune nouvelle réserve d'assurance ne peut être formulée. L'assurance doit couvrir au moins les prestations garanties jusque-là, aussi bien en ce qui concerne le montant de l'indemnité journalière que la durée du droit aux prestations.

#### *11 Responsabilité de l'employeur :*

- a) 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.

#### *12 Champ d'application local :*

- a) L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie, pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.
- b) Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
- c) En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur présentation de l'autorisation correspondante de l'autorité compétente.
- d) Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et bénéficiant des mêmes conditions d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs nécessaires. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.
- e) Demeurent réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les Etats de l'Union Européenne/AELE.

**13 Dispositions transitoires : les contrats d'assurance existants devront être adaptés jusqu'à la fin 2018 au plus tard.**

#### **Art. 65 Assurance-accidents**

*1 Prestations en cas d'accident* : en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la Suva couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence Suva à raison de 80 % du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi entièrement compensée.

*2 Réductions des prestations par la Suva* : 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<sup>55</sup>.

*3 Paiement de la prime* : les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

### **12. Droit au salaire après le décès du travailleur, indemnité à raison de longs rapports de travail, prévoyance professionnelle (abrogé)**

**Art. 66** Abrogé

**Art. 67** Abrogé

**Art. 68** Abrogé

### **13. Droits et obligations généraux, sanctions**

**Art. 69** Abrogé

#### **Art. 70 Interdiction du «travail au noir»**

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

---

<sup>55</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

2 Les commissions professionnelles paritaires compétentes font régulièrement, en règle générale une fois par mois, des contrôles en commun pour déceler le « travail au noir ».

3 En cas d'infraction à cette interdiction du «travail au noir», la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle de CHF 3 000.– au maximum. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition de la commission professionnelle paritaire, qui l'utilise pour l'application et la réalisation des CCT. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.

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

#### **Art. 71 Non-respect du contrat par l'employeur**

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

#### **Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur**

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

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

- a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants :
  1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse ;
  2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse ;
- b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation ; le délai de tolérance est de deux jours ;



- c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances ; le délai de tolérance est de deux jours.
- 3 Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.
- 4 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

## **14. Dispositions spéciales**

### **Art. 73 Loi sur la participation**

1 Les parties contractantes de la CN règlent la transposition de la loi sur la participation dans une convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

2 La convention sur la participation dans le secteur principal de la construction contient, entre autres, des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, des situations particulières d'entreprises ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

### **Art. 74 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers**

Les parties contractantes de la CN règlent dans une convention complémentaire les exigences au niveau de l'hygiène et de la construction de logements des travailleurs ainsi que les mesures nécessaires à prendre pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (annexe 6). Cette convention fait partie intégrante de la présente CN.

# Troisième partie : Dispositions d'application et dispositions finales

## I. Application des dispositions normatives

### Art. 75 Compétences

1 *Compétences* : les parties contractantes des CCT locales sont compétentes pour l'application de la CN en vertu de l'art. 12, al. 2, CN ainsi que des art. 357a et 357b CO sur la conciliation de différends ou de litiges sur leur territoire contractuel.

2 *Réglementation* : la CCT locale, se fondant sur l'art. 10, al. 3, let. b, CN, doit contenir les dispositions ci-après. Celles-ci peuvent également faire l'objet d'un règlement faisant partie intégrante de la CCT locale.

### Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale<sup>56</sup> : constitution, compétence et tâches

1 *Constitution* : les parties contractantes de la CCT locale constituent une commission professionnelle paritaire (CPP) sous la forme juridique d'une association. Les statuts doivent être agréés par les parties contractantes de la CN. Les commissions professionnelles paritaires locales constituées sont expressément habilitées à faire appliquer la CN durant sa validité.

2 *Compétence* : les parties contractantes de la CN transfèrent aux commissions professionnelles paritaires locales les pouvoirs nécessaires pour faire valoir en leur propre nom l'intérêt commun au sens de l'art. 357b CO, y compris dans des procédures judiciaires<sup>57</sup>.

3 *Tâches* : la commission professionnelle paritaire locale<sup>58</sup> doit remplir les tâches suivantes :

a) faire appliquer les dispositions contractuelles de la CN ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires, pour autant qu'aucune autre réglementation ne soit prévue dans la CN ou dans un autre accord conventionnel et appliquer la CCT locale, la faire appliquer ainsi qu'arbitrer les différends ou litiges résultant de son application<sup>59</sup> ;

---

<sup>56</sup> Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction (voir p. 151-154).

<sup>57</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

<sup>58</sup> La CPPTS (annexe 12) est sur un pied d'égalité avec la commission professionnelle paritaire locale.

<sup>59</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

- b) elle doit notamment remplir les tâches particulières suivantes :
1. effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise ;
  2. contrôler les calendriers de la durée du travail (art. 25, al. 4, CN), pour autant que la CN ne détermine pas une autre compétence comme c'est le cas pour la convention complémentaire pour les travaux souterrains ou celle concernant les travaux spéciaux du génie civil ;
  3. arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 42, 43 et 45 CN) ;
  4. faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6) ;
  5. arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise ;
  6. arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'art. 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5) ;
  7. faire les communications éventuelles aux autorités tels que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CN (CCT locale incluse).

**4 Procédure : la commission professionnelle paritaire locale mène sa procédure selon les principes légaux** (les modalités seront fixées par la Commission paritaire suisse d'application CPSA dans un règlement obligatoire pour toutes les commissions professionnelles paritaires locales<sup>60</sup>).

**La commission professionnelle locale :**

- a) décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CN de la part d'une entreprise, pour autant que celle-ci ait son siège sur son territoire, respectivement que le chantier se trouve sur son territoire. Dans les autres cas, elle avertit la commission professionnelle paritaire locale compétente ;
- b) conduit, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CN et contrôle les chantiers, pour autant que l'entreprise, respectivement les chantiers se trouvent sur son territoire. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales ;

---

<sup>60</sup> Règlement de procédure de la Commission paritaire suisse d'application CPSA du secteur principal de la construction (Règlement de procédure CPSA) du 1<sup>er</sup> décembre 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

- c) établit un rapport concernant son activité d’inspection, lequel doit être remis dans un certain délai, en général deux semaines, à l’entreprise concernée pour qu’elle prenne position ;
- d) peut également faire accomplir les tâches au sens des let. b et c par un tiers spécialisé ;
- e) prend, à la fin de l’enquête, une décision écrite contenant la décision proprement dite, une brève motivation ainsi qu’une voie de recours. La décision doit indiquer :
  1. si la procédure sera interrompue sans suites ou
  2. si, à côté de la constatation de la violation de la CN, respectivement 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.

*4<sup>bis</sup>* La commission professionnelle paritaire peut décider dans le cas particulier d’informer les travailleurs de leurs droits s’il s’avère que ceux-ci sont encore titulaires de prétentions à l’encontre de leur employeur suite à un contrôle de la comptabilité des salaires<sup>61</sup>.

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

*6 Entraide judiciaire* : si une commission professionnelle paritaire refuse l’entraide judiciaire qui lui a été demandée au sens de l’al. 4 du présent article (let. a et b), la Commission paritaire suisse d’application CPSA désigne quelle sera la commission professionnelle paritaire qui devra procéder au contrôle et éventuellement infliger des sanctions.

## **Art. 77 Tribunal arbitral local : désignation et tâches**

*1 Désignation du tribunal arbitral local* : les parties contractantes de la CCT locale qui, lors de l’entrée en vigueur de la CPSA, disposent d’un tribunal arbitral désigné et en fonction, peuvent confirmer dans les trois mois après l’entrée en vigueur de la CPSA pour leur territoire contractuel un tribunal arbitral local. Ce dernier se compose d’un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président ; il est désigné

---

<sup>61</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

en commun par les parties contractantes ; chacune des deux parties contractantes désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible dans le délai fixé, ce dernier est désigné, dans les deux mois à partir de la demande d'une partie contractante, par la Commission paritaire suisse d'application.

2 *Compétences pratiques* : le tribunal arbitral local a la compétence pratique pour :

- a) trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la commission professionnelle paritaire ne trouve pas d'entente (art. 78 CN) ;
- b) trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractantes de la CN doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral ;
- c) traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.

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

## **Art. 78 Procédure locale de conciliation et d'arbitrage entre les parties contractantes locales**

1 Sous réserve de l'art. 10, al. 5, CN, des divergences d'opinion ou des conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire locale.

2 Si la commission professionnelle paritaire locale n'obtient pas de conciliation, il peut être fait recours en commun ou chacun de son côté au tribunal arbitral au moyen d'une plainte. La compétence pratique est déterminée par l'art. 77, al. 2, CN.

3 Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'un recours en nullité, respectivement d'une plainte au sens du droit cantonal.

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

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

#### **Art. 78<sup>bis</sup> Système d'information de l'Alliance construction**

1 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. En tant qu'organes d'application, les CPP veillent à ce que les données d'exécution nécessaires à l'exploitation du SIAC soient livrées dans les délais<sup>62</sup>.

2 Lorsque des entreprises soumises à la CN attribuent des mandats à des entreprises secondaires, l'entreprise principale doit vérifier s'il existe une attestation CCT donnant des informations sur les contrôles effectués et sur le respect des conditions salariales et de travail de la CCT applicable à l'entreprise secondaire. Si, selon l'attestation CCT, il y a des manquements à la CCT au moment de l'attribution, l'entreprise secondaire ne doit pas être engagée. Si des entreprises ne respectent pas ce principe, la Commission paritaire prononce des sanctions conformément à l'art. 79<sup>63</sup>.

#### **Art. 79 Sanctions**

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

2 La commission professionnelle paritaire est autorisée :

- a) à prononcer un avertissement ;
- b) à infliger une peine conventionnelle jusqu'à CHF 50 000.- ; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, la peine peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues ;
- c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes ;
- d) à prononcer les sanctions prévues à l'art. 70 CN (interdiction du «travail au noir»).

---

<sup>62</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

<sup>63</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023).

*2<sup>bis</sup>* Les sanctions prévues en cas de violation des dispositions contractuelles peuvent également être prononcées par la commission professionnelle paritaire si l'entreprise donne intentionnellement de fausses indications sur ses collaborateurs ou si elle parvient d'une autre manière à se procurer illégalement la carte SIAC ou à déjouer la procédure de contrôle<sup>64</sup>.

*2<sup>ter</sup>* Les frais de contrôle et de procédure doivent être facturés aux employeurs et/ou travailleurs ayant violé des dispositions de la CN. Lorsqu'aucune violation n'est constatée, mais que des employeurs ou des travailleurs ont fourni une occasion nécessitant un contrôle et/ou une procédure, il en ira de même<sup>65</sup>.

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

- a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'al. 2 let. b du présent article ;
- b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature ;
- c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ;
- d) grandeur de l'entreprise ;
- e) prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations ;
- f) prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter qu'il le fasse dans un avenir proche.

**4** Dans les CCT locales, l'exécution commune peut être limitée à l'exécution des peines conventionnelles de la commission professionnelle paritaire (art. 357b, al. 1, let. c, CO) pour autant que les parties contractantes veuillent utiliser cette possibilité et que l'autorisation nécessaire au sens de l'art. 357b, al. 2, CO soit donnée.

---

<sup>64</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

<sup>65</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 (ACF du 2 avril 2019).

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

## **2. Dispositions finales**

### **Art. 80 Dispositions du CO**

Les dispositions du CO sont réservées lorsque la CN ne contient aucune mention spéciale.

### **Art. 81 Domicile légal et for juridique**

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

### **Art. 82 Durée de la CN**

1 La CN 2023–2025 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est valable jusqu'au 31 décembre 2025.

*1<sup>bis</sup>* En dérogation à l'art. 82, al. 1, CN, les dispositions de l'art. 8, al. 6, de la CN sont applicables à la durée et à la dissolution du Parifonds Construction.

2 Les dispositions de l'art. 51 CN sont applicables en ce qui concerne la possibilité d'une résiliation anticipée de la présente convention.



## Annexes

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

<b>Annexe 1</b>	Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion»
<b>Annexe 2</b>	Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs dans le cadre de l'art. 51 CN : – <b>Salaires 2023 : extension</b> en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023 selon l'ACF du 6 avril 2023; modification selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023 – <b>Salaires 2019/2020 : extension</b> en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> mars 2019 selon l'ACF du 6 février 2019; modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 – <b>Salaires 2014 : extension</b> en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> février 2014 selon l'ACF du 13 janvier 2014 ; modification selon la convention complémentaire du 31 octobre 2013, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2014
<b>Annexe 3</b>	Abrogée
<b>Annexe 4</b>	Abrogée
<b>Annexe 5</b>	Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «Convention sur la participation»
<b>Annexe 6</b>	Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers «Convention relative aux logements»
<b>Annexe 7</b>	Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'article 2 CN
<b>Annexe 8</b>	Tableau déterminant en pourcent le salaire vacances et le 13 <sup>e</sup> mois de salaire
<b>Annexe 9</b>	<b>Salaires de base 2023 : extension</b> en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023 selon l'ACF du 6 avril 2023; modification selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Annexe 10</b>	Abrogée
<b>Annexe 11</b>	Abrogée
<b>Annexe 12</b>	Convention complémentaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux souterrains»
<b>Annexe 13</b>	Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil
<b>Annexe 14</b>	Abrogée
<b>Annexe 15</b>	Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q ainsi que mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité
<b>Annexe 16</b>	Directive sur le travail par équipes
<b>Annexe 17</b>	Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton
<b>Annexe 18</b>	Convention complémentaire «Genève»

## Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction



<b>Annexe 1</b>	<b>Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion»</b>	<b>1</b>
<b>Annexe 2</b>	<b>Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs : salaires 2023, salaires 2019/2020, salaires 2014</b>	<b>2</b>
<b>Annexe 3</b>	<b>Abrogée</b>	<b>3</b>
<b>Annexe 4</b>	<b>Abrogée</b>	<b>4</b>
<b>Annexe 5</b>	<b>Convention sur la participation</b>	<b>5</b>
<b>Annexe 6</b>	<b>Convention relative aux logements</b>	<b>6</b>
<b>Annexe 7</b>	<b>Procès-verbal relatif au genre d'entreprises</b>	<b>7</b>
<b>Annexe 8</b>	<b>Tableau salaire vacances et 13<sup>e</sup> salaire</b>	<b>8</b>
<b>Annexe 9</b>	<b>Salaires de base</b>	<b>9</b>
<b>Annexe 10</b>	<b>Abrogée</b>	<b>10</b>
<b>Annexe 11</b>	<b>Abrogée</b>	<b>11</b>
<b>Annexe 12</b>	<b>Convention pour les travaux souterrains</b>	<b>12</b>
<b>Annexe 13</b>	<b>Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil</b>	<b>13</b>
<b>Annexe 14</b>	<b>Abrogée</b>	<b>14</b>
<b>Annexe 15</b>	<b>Critères de classification pour les classes de salaire A et Q</b>	<b>15</b>
<b>Annexe 16</b>	<b>Directive sur le travail par équipes</b>	<b>16</b>
<b>Annexe 17</b>	<b>Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton</b>	<b>17</b>
<b>Annexe 18</b>	<b>Convention complémentaire «Genève»</b>	<b>18</b>



# Annexe 1

**Procès-verbal additionnel à  
la CN sur les «conditions  
de formation et de travail des  
apprentis» ainsi que sur  
l'«autorisation de contracter  
des contrats d'adhésion»**

# **Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion»**

Valable avec la CN 2023–2025

---

Les parties contractantes de la CN concluent par le présent procès-verbal additionnel, qui fait partie intégrante de la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse, ci-après CN, l'entente suivante :

## **Chapitre 1 Conditions de formation et de travail des apprentis**

### **Art. 1 Principes**

Il est convenu de ce qui suit pour les apprentis occupés par les entreprises mentionnées à l'art. 3 CN (à l'exception des apprentis des secteurs administratif et technique) au sujet des conditions de formation et de travail.

### **Art. 2 Droit aux vacances**

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

### **Art. 3 Recommandation sur la rémunération des apprentis**

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

### **Art. 4 13<sup>e</sup> mois de salaire**

Les apprentis ont droit au 13<sup>e</sup> mois de salaire conformément aux dispositions des art. 49 et 50 CN. Les sections et groupes professionnels de la SSE tiennent compte de ce droit dans leurs recommandations concernant la fixation des normes de rémunération des apprentis.

### **Art. 5 Prestations supplémentaires**

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis :

- a) indemnité de jours fériés au sens de l'art. 38 CN ;
- b) indemnité pour les absences justifiées au sens de l'art. 39 CN ;
- c) indemnité pour le service militaire, service dans la protection civile et service civil au sens de l'art. 40 CN ;
- d) remboursement des frais lors de déplacements au sens de l'art. 60 CN ;
- e) supplément de salaire pour le travail dans l'eau ou dans la vase au sens de l'art. 57 CN ;
- f) allocation pour travaux souterrains au sens de l'art. 58 CN, à raison de 50 % pendant toute la durée de l'apprentissage ;
- g) indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'art. 64 CN (sous réserve de dispositions légales impératives).

**Art. 6 Contribution aux fonds d'application et de formation<sup>1</sup>**

Les apprentis sont soumis à la contribution aux fonds d'application et de formation au sens de l'art. 8 CN.

**Art. 7 Travaux à la tâche**

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

**Art. 8 Continuation de l'occupation**

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

**Chapitre 2 Autorisation de contracter des contrats d'adhésion****Art. 9 Conclusion de contrats d'adhésion par la SSE et ses sections**

1 La SSE a le droit de conclure avec Cadres de la Construction Suisse et l'Association Suisse des Cadres (ASC), au sens d'un contrat d'adhésion, une CN de texte identique pour les secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la charpente, de la taille de pierre, de l'exploitation de carrières et de l'extraction de sable et gravier.

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

**Art. 10 Conclusion de contrats d'adhésion par les organisations de travailleurs signataires de la CN**

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

**Art. 11 Dispositions communes**

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

<sup>1</sup> Actuellement : Parifonds Construction. Adaptation à l'art 8 CN 2008 : modification selon la convention complémentaire du 11 septembre 2011, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (ACF du 7 décembre 2009).





# Annexe 2

## **Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs dans le cadre de l'art. 51 CN**

(les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras)

- **Salaires 2023 : extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023**  
selon l'ACF du 6 avril 2023 ;  
modification selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023
  
- **Salaires 2019/2020 : extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019**  
selon l'ACF du 6 février 2019 ;  
modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019
  
- **Salaires 2014 : extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2014**  
selon l'ACF du 13 janvier 2014 ;  
modification selon la convention complémentaire du 31 octobre 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014

# **Salaires 2023<sup>1</sup>: extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 selon l'ACF du 6 avril 2023 ;**

modification selon la convention complémentaire du  
29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023

---

Les parties contractantes concluent la présente convention complémentaire sur les salaires 2023 :

## **Art. 1 Contenu**

Le contenu de la CN 2023 correspond au texte de la CN 2019–2022 en vigueur au 31.12.2022 ainsi qu'à toutes ses annexes et aux accords protocolaires en vigueur au 31.12.2022 avec les modifications suivantes

## **Art. 2 Salaires de base<sup>2</sup>**

Les salaires de base selon l'art. 41 CN, Annexe 9, l'art. 6 al. 2, Annexe 13 et l'art. 5 al. 2, Annexe 17, état au 31.12.2022 sont majorés de CHF 100.– par mois au 1.1.2023, ou par analogie avec les salaires horaires (arrondis mathématiquement à CHF 0,05). Les tableaux correspondants figurent à l'Annexe II de la présente convention.

## **Art. 3 Salaires effectifs<sup>3</sup>**

À compter de l'entrée en vigueur de l'extension, tous les employés assujettis à la CN bénéficieront d'une adaptation (générale) du salaire individuel pour toutes les classes de salaire conformément à l'art. 42 et aux annexes 13 et 17 CN de CHF 150.–/mois (CHF 0,85/heure pour le salaire horaire convenu). La condition est que le travailleur ait travaillé pendant au moins 6 mois en 2022 dans une entreprise soumise à la CN et qu'il soit « à pleine capacité de rendement » (cf. 45 al. 1 let. a) CN).

Pour les travailleurs qui, au sens de l'art. 45, al. 1, let. a) CN, ne sont pas en pleine capacité de rendement, une convention écrite doit être conclue individuellement concernant l'augmentation de salaire, laquelle peut être inférieure aux taux susmentionnés conformément à l'art. 41, al. 1.

---

<sup>1</sup> Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.

<sup>2</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le (1<sup>er</sup> janvier 2023).

<sup>3</sup> Les salaires de base mis en vigueur par les parties contractantes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 par la convention complémentaire du 29 novembre 2022 et étendus par l'arrêté du Conseil fédéral du 6 avril 2023, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023, sont fixés à l'art. 41 al. 2, à l'annexe 9, à l'art. 6 al. 2, annexe 13 et à l'art. 5 al. 2 annexe 17.

Dans le cadre de l'ajustement du salaire individuel, le calcul se fonde sur le salaire individuel au 31 décembre 2022. Les ajustements généraux au renchérissement (à l'échelle de l'entreprise) et les augmentations de salaire déjà convenues à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 peuvent être imputées sur l'augmentation susmentionnée au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Art. 4 Entrée en vigueur et déclaration de force obligatoire<sup>4</sup>**

La présente convention complémentaire entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Berne, le 29 Novembre 2022

**Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE**

Bernhard Salzmänn, Gian-Luca Lardi, Michael Kehrli

**Pour le syndicat Unia**

Nico Lutz, Vania Alleva, Chris Kelley

**Pour Syna – le syndicat**

Johann Tscherrig, Regula Thommen

---

<sup>4</sup> L'extension est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023 avec effet jusqu'au 31 décembre 2025, selon l'arrêté du Conseil fédéral du 6 avril 2023.

# **Salaires 2019/2020<sup>1</sup>: extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019**

selon l'ACF du 6 février 2019 ; modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

---

Les parties contractantes concluent la présente convention complémentaire sur les salaires 2019/2020 :

**Art. 1** (...)

**Art. 2 Salaires de base<sup>2</sup>**

Les salaires de base selon l'art. 41 CN, l'annexe 9, l'art. 6 al. 2 annexe 13 et l'art. 5 al. 2 annexe 17 (état au 31.12.2018) sont augmentés de CHF 80.– (salaires mensuels), respectivement de CHF 0.45 (salaires horaires) à partir du 1.1.2019 et de CHF 80.– (salaires mensuels), respectivement de CHF 0.45 (salaires horaires) à partir du 1.1.2020. Les tableaux correspondants sont représentés à l'annexe 9.

**Art. 3 Salaires effectifs<sup>3</sup>**

Pour toutes les classes de salaire selon l'art. 42 et les annexes 13 et 17 CN, chaque travailleur soumis à la CN se voit accorder une adaptation (générale) du salaire individuel de CHF 80.– par mois (CHF 0.45 par heure lorsqu'un salaire horaire a été convenu) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et de CHF 80.– par mois (CHF 0.45 par heure lorsqu'un salaire horaire a été convenu) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette adaptation est soumise à la condition que le travailleur ait exercé une activité durant au moins 6 mois dans une entreprise soumise à la CN en 2018 (pour l'augmentation de salaire à partir du 1.1.2019), respectivement en 2019 (pour l'augmentation de salaire à partir du 1.1.2020), et qu'il soit «en pleine possession de ses moyens» (cf. art. 45 al. 1 lit. a CN). Le calcul de l'adaptation se base sur le salaire individuel du 31 décembre 2018, respectivement du 31 décembre 2019.

---

<sup>1</sup> Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.

<sup>2</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018 et son annexe II, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

<sup>3</sup> Les salaires de base mis en vigueur par les parties contractantes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 par la convention complémentaire du 3 décembre 2018 et étendus par l'arrêté du Conseil fédéral du 6 février 2019, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019, sont fixés à l'art. 41 al. 2, à l'annexe 9, à l'art. 6 al. 2 annexe 13 et à l'art. 5 al. 2 annexe 17.

**Art. 4 Entrée en vigueur et déclaration de force obligatoire<sup>4</sup>**

La présente convention complémentaire entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Zurich, le 3 décembre 2018

**Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE**  
Benedikt Koch, Gian-Luca Lardi, Patrick Hauser

**Pour le syndicat Unia**  
Nico Lutz, Vania Alleva, Serge Gnos

**Pour Syna – le syndicat**  
Guido Schluemp, Arno Kerst, Ernst Zülle

---

<sup>4</sup> L'extension est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019 avec effet jusqu'au 31 décembre 2022, selon l'arrêté du Conseil fédéral du 6 février 2019.

# **Salaires 2014<sup>1</sup>**

## **extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2014**

### **selon l'ACF du 13 janvier 2014;**

modification selon la convention complémentaire  
du 31 octobre 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014

---

Les parties contractantes concluent, conformément à l'art. 51, al. 4, CN, la présente convention complémentaire sur l'ajustement de la Convention nationale (ci-après CN) en matière de salaires effectifs et de salaires de base:

Constatation

Les parties contractantes de la CN constatent que le renchérissement déterminant selon l'Office fédéral de la statistique avait une valeur de -0,1% de fin septembre 2012 jusqu'à fin septembre 2013.

#### **Art. 1 En général**

**1** Ont en principe droit à une augmentation de leurs salaires individuels (effectifs) selon les dispositions ci-après tous les travailleurs assujettis à la CN dont les rapports de travail ont duré au moins six mois en 2013 dans une entreprise de construction soumise à la CN (y compris les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée). Pour les autres travailleurs, les adaptations de salaire doivent être conclues de manière individuelle entre employeur et travailleurs.

**2** Le droit à une adaptation de salaire au sens de l'article 2 de cette convention présuppose, en plus de l'alinéa 1 du présent article, la pleine capacité de rendement (cf. l'alinéa 3 du présent article).

**3** Pour les travailleurs qui ne présentent pas une pleine capacité de rendement selon l'art. 45 al. 1 let. a CN, il faut conclure un accord individuel en la forme écrite sur l'augmentation du salaire, laquelle peut être inférieure aux taux ci-après. En cas de divergences, on appliquera l'art. 45 al. 2 CN.

#### **Art. 2 Adaptation des salaires 2014**

**1** L'adaptation du salaire individuel (effectif) doit être communiquée par écrit au travailleur et se compose :

- d'une adaptation de salaire générale de 0,4 % et
- d'une éventuelle adaptation individuelle de salaire (dépendante de la prestation).

#### **2** Calculs

L'adaptation de salaire au sens de l'alinéa 1 du présent article doit avoir lieu comme suit :

---

<sup>1</sup> Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.

*a) Partie générale :*

L'employeur doit accorder à chaque travailleur soumis à la CN une adaptation générale de salaire sur la base du salaire individuel au 31 décembre 2013. Cette adaptation est de 0,4 % pour toutes les classes de salaire selon l'article 42 CN.

*b) Partie dépendante de la prestation :*

L'employeur doit relever de 0,4 % au total la masse salariale des travailleurs soumis à la CN pour la partie dépendante de la prestation. Le relèvement de la masse salariale est déterminé comme suit :

- la date-référence pour déterminer la masse salariale est le 30 novembre 2013 ;
- les salaires de tous les travailleurs soumis à la CN (travailleurs au salaire horaire, au salaire mensuel constant, au salaire mensuel, y compris les travailleurs à la saison et les détenteurs d'une autorisation de séjour de courte durée) sont convertis en taux de salaire à l'heure. La conversion se fait sur la base de la durée moyenne de travail mensuelle ;
- le total des salaires à l'heure est relevé de 0,4 % et l'augmentation est répartie entre les travailleurs concernés selon les prestations fournies. Pour les travailleurs payés au mois, le montant est recalculé sur le salaire mensuel.

**Art. 3 Ajustement des salaires de base<sup>2</sup>**

**Art. 4 Ajustement de l'art. 60 al. 2, indemnité pour le repas de midi<sup>3</sup>**

**Art. 5 Entrée en vigueur et extension**

Cette convention complémentaire entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>4</sup>.

Zurich/Berne, le 31 octobre 2013

**Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE**

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

**Pour le syndicat Unia**

N. Lutz, V. Alleva, A. Kaufmann

**Pour le syndicat Syna**

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

<sup>2</sup> Les salaires de base mis en vigueur par les parties contractantes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 par la convention complémentaire du 31 octobre 2013 et étendus par l'arrêté du Conseil fédéral du 13 janvier 2014, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014, sont fixés à l'art. 41 al. 2, annexe 13 art. 6 al. 2 et annexe 17 art. 5 al. 2 CN.

<sup>3</sup> La modification de l'indemnité pour le repas de midi mise en vigueur par les parties contractantes au 1<sup>er</sup> janvier 2014 par la convention complémentaire du 31 octobre 2013 et étendue par l'arrêté du Conseil fédéral du 13 janvier 2014, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014, est fixée à l'art. 60 al. 2 CN.

<sup>4</sup> L'extension est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014 avec effet jusqu'au 31 décembre 2015, selon l'arrêté du Conseil fédéral du 13 janvier 2014.





# **Annexe 3 et Annexe 4**

**Abrogées**



# Annexe 5

## **Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «convention sur la participation»**

# Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «convention sur la participation»

Valable avec la CN 2023–2025

---

En application de la loi fédérale sur l'information et la communication des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1994, des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, de la loi sur le travail, du Code des obligations, modifié le 17 décembre 1993, et conformément à l'art. 73 de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN), les parties contractantes de la CN concluent la présente convention complémentaire.

## Chapitre 1 But, champ d'application, définitions

### Art. 1 But

La présente convention a pour but pour le secteur principal de la construction en Suisse :

- a) d'appliquer par étapes la loi sur la participation,
- b) de trouver des solutions entre partenaires sociaux dans les domaines suivants :
  1. sécurité au travail et protection de la santé,
  2. transfert d'entreprise et licenciement collectif,
  3. élection et fonction de la représentation des travailleurs.

### Art. 2 Champ d'application

La présente convention s'applique à toutes les entreprises ainsi qu'à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices travaillant dans des entreprises soumises à la CN du secteur principal de la construction en Suisse. Des conventions analogues sont conclues avec d'autres organisations de travailleurs qui représentent les intérêts d'autres travailleurs occupés dans des entreprises du secteur principal de la construction en Suisse.

### Art. 3 Définition de la loi sur la participation

*1 Information* : signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.

*2 Consultation* : signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.

3 *Codécision* : signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.

4 *Gestion autonome* : signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.

## Chapitre 2 Partie information

### Art. 4 Objet de l'information et mise en pratique

1 En application de l'art. 9 de la loi sur la participation, l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires :

- a) sur l'emploi et
- b) pour le personnel.

2 En cas d'événements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière approprié ; demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (art. 24ss de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes de la CN se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (art. 25, al. 5 et 27 de la présente convention).

3 L'information peut se faire :

- a) par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise ;
- b) oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

## Chapitre 3 Sécurité au travail et protection de la santé

### Art. 5 Principe

1 L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

2 Les parties contractantes s'efforcent conjointement de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé, et cela sur la base :

- a) des dispositions et directives légales ;
- b) de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction», élaborée par les partenaires sociaux et approuvée par la CFSST<sup>1</sup> ;
- c) des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers» ;
- d) des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

<sup>1</sup> Approuvée le 8 juillet 1997 par la Commission Fédérale de coordination pour la Sécurité au Travail (CFSST). En vigueur depuis le 15 juillet 1997. Dénomination actuelle : «sicuro».

## **Art. 6 Droits et obligations de l'employeur**

1 Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales.

2 *L'employeur doit en particulier veiller à ce que :*

- a) tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé. Les travailleurs occupés pour la première fois dans la branche de la construction seront formés dans le cadre d'une instruction d'un demi-jour en matière de sécurité durant le temps d'essai<sup>2</sup> ;
- b) une «personne de contact pour la sécurité au travail» («Perco») formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément à la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction».

3 L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.

## **Art. 7 Droits et obligations du travailleur**

1 Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales.

2 Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

3 Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur<sup>3</sup> :

- a) il est tenu de suivre les directives de l'employeur ;
- b) il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées ;
- c) s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur ;
- d) il ne se met pas dans un état tel qui le mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.

---

<sup>2</sup> Art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail (OLT 3) et art. 3 et 6 de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA).

<sup>3</sup> Art. 11 OPA et art. 10 OLT 3.

## **Art. 8 Visites de l'entreprise**

*1* Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé. L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution<sup>4</sup>.

*2* Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

## **Art. 9 Recherche d'information**

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs<sup>5</sup>. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

## **Art. 10 Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé**

*1* Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé.

*2* La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.

*3* Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.

*4* La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si :

- a) l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction» et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail ;
- b) la personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du le secteur principal de la construction».

<sup>4</sup> Art. 6 OLT 3.

<sup>5</sup> Art. 6 OLT 3 et art. 6a OPA.

## **Chapitre 4 Situations spéciales dans les entreprises**

### **Section 1 Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise**

#### **Art. 11 Heures supplémentaires**

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes tout en tenant compte des dispositions y relatives prévues par la CN ainsi que d'éventuelles dispositions y relatives prévues par les CCT locales. Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires.

#### **Art. 12 Travail à la tâche**

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les travaux à la tâche ne peuvent être confiés qu'exceptionnellement à des tâcherons externes à l'entreprise et seulement si le travail en question ne peut être exécuté de manière impeccable au point de vue technique ou économique par le personnel de l'entreprise.

#### **Art. 13 Rentiers AVS, retraités et auxiliaires**

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les rentiers AVS, retraités et auxiliaires devraient en première ligne être invités à suspendre leur activité. Dans ce contexte, les aspects sociaux doivent être pris en considération.

### **Section 2 Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise**

#### **Art. 14 Principe**

Le temps de travail doit être réduit de manière à permettre d'exercer le droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail.

#### **Art. 15 Introduction de la réduction de l'horaire de travail**

1 L'entreprise peut ordonner une réduction de l'horaire de travail si :

- a) la perte de travail est inévitable et due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (art. 32 LACI<sup>6</sup>),
- b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (art. 36 LACI),
- c) les travailleurs concernés en ont été informés à temps, et
- d) chacun des travailleurs concernés a accepté la réduction de son horaire de travail, ce qui, pour des raisons de preuves, devrait se faire par écrit.

---

<sup>6</sup> Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage; LACI).



2 Si les conditions au sens de l'al. 1 de cet article ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'art. 324, al. 1, CO.

3 **L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission professionnelle paritaire compétente.**

#### **Art. 16 Indemnité et exercice du droit à l'indemnité**

1 Conformément à l'art. 37 LACI, l'entreprise est tenue :

- a) d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel,
- b) de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente, et
- c) de continuer de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée du travail normale.

2 Pour l'exercice du droit à l'indemnité, il est recommandé de s'adresser aux offices de paiement de l'assurance-chômage des parties contractantes de la CN.

#### **Art. 17 Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise**

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise. La durée et l'obligation de préavis sont définies dans la LACI.

#### **Art. 18 Egalité de traitement des personnes occupées**

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

#### **Art. 19 Droit au salaire**

Les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois et les travailleurs touchant un salaire mensuel constant doivent en principe être mis sur le même pied. Pour ce qui est des travailleurs rémunérés au mois, la réduction du salaire se calcule en fonction des heures de travail perdues du fait de la diminution de l'horaire de travail par rapport à la durée normale de travail de l'entreprise.

#### **Art. 20 Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise**

Les jours fériés (s'ils ne sont pas comptés comme vacances) tombant sur une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise sont à indemniser par le nombre d'heures de travail valables durant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas rémunérés en pour-cent du salaire. Demeurent réservées les dispositions des CCT locales.

#### **Art. 21 Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

En cas de réduction de l'horaire de travail, de fermeture passagère de l'entreprise ou de chômage complet, il y a lieu de consulter immédiatement les assurances sociales au sujet du paiement des primes. Un travailleur tombé malade a fondamentalement droit à des indemnités journalières réduites pendant une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ne peuvent dépasser le montant total auquel le travailleur aurait droit de la part de l'employeur et de l'assurance-chômage s'il n'était pas tombé malade.

#### **Art. 22 Cotisations AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants**

1 Conformément à l'art. 37, let. c, LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, comme si la durée du travail était normale. L'entreprise est autorisée à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

2 L'obligation de payer les cotisations aux caisses d'allocations familiales et le paiement des allocations pour enfants en cas de réduction de l'horaire du travail ou de fermeture passagère de l'entreprise s'effectuent selon la législation cantonale.

#### **Art. 23 Paiement du salaire en cas de service militaire, service dans la protection civile et service civil et indemnité de vacances**

1 En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les CCT sont payées intégralement.

2 Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.

### **Section 3 Transfert d'entreprise et licenciement collectif**

#### **Art. 24 Définitions<sup>7</sup>**

1 En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise est transférée complètement ou partiellement à un tiers. Les rapports de travail passent à un tiers (acquéreur) avec tous les droits et obligations qui en découlent, le jour du transfert de l'entreprise. Chaque travailleur a le droit de refuser le transfert. Au cas où une CCT est applicable, le tiers (acquéreur) est tenu de la respecter pendant un an pour autant qu'elle n'expire pas plus tôt.

---

<sup>7</sup> Art. 333, al. 1 et art. 335d CO.

- 2 On entend par licenciement collectif des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours :
- a) si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
  - b) si le nombre suivant de travailleurs en est touché :
    1. au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui, en règle générale, occupent entre 20 et 100 travailleurs ;
    2. au moins 10 pour-cent des travailleurs dans les entreprises qui, en règle générale, occupent entre 100 et 300 travailleurs ;
    3. au moins 30 travailleurs dans les entreprises qui, en règle générale, occupent au moins 300 travailleurs.

#### **Art. 25 Consultation des travailleurs et obligation d'informer**

1 Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'art. 333a CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur :

- a) le motif du transfert et sur
- b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

2 Si en rapport avec le transfert on prévoit des mesures qui concernent les travailleurs, il faut, en temps opportun, également accorder aux travailleurs le droit à la consultation<sup>8</sup>.

3 Si un licenciement collectif au sens de l'art. 335d CO est prévu, l'entreprise est tenue d'informer les travailleurs et de les consulter en vue d'éviter complètement ou partiellement les licenciements.

4 L'employeur donne aux travailleurs par écrit et en envoyant une copie à l'office cantonal du travail compétent des informations sur<sup>9</sup> :

- a) les motifs du licenciement collectif,
- b) le nombre de travailleurs qui devraient être licenciés,
- c) le nombre de travailleurs occupés en règle générale, et
- d) l'espace dans lequel les licenciements sont prévus.

5 **L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente** ainsi que les parties contractantes compétentes de la CCT locale sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.

#### **Art. 26 Critères à observer en cas de licenciement collectif**

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération :

- a) **situation personnelle du travailleur,**
- b) **situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance,**
- c) **durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification,**
- d) **mobilité professionnelle.**

<sup>8</sup> Art. 333a, al. 2, CO.

<sup>9</sup> Art. 335f, al. 3 et 4, CO.

**Art. 27 Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale**

1 L'entreprise informe par écrit l'office cantonal du travail compétent sur un licenciement collectif prévu<sup>10</sup> ; une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.

2 L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions<sup>11</sup>. Les travailleurs concernés ont le droit de faire des remarques à l'office cantonal du travail compétent.

3 Si l'employeur manque à son devoir de consultation conformément à l'art. 335f CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives<sup>12</sup>.

**Art. 28 Plan social**

1 L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.

2 Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CN peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

## **Chapitre 5 Représentation des travailleurs**

**Art. 29 Constitution d'une représentation des travailleurs**

1 Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs<sup>13</sup>. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

2 Le vote secret et l'élection de la représentation des travailleurs sont générales et libres.

---

<sup>10</sup> Art. 335g CO.

<sup>11</sup> Art. 335g, al. 2 et 3, CO.

<sup>12</sup> Art. 336, al. 2, let. c et al. 3, CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'art. 336a, al. 3, CO : l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.

<sup>13</sup> Art. 5 de la loi sur la participation.

**Art. 30 Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux**

*1* Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris) :

- a) qui travaillent depuis plus de sept mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,
- b) dont le contrat de travail n'est pas résilié, et
- c) qui ont 18 ans révolus.

*2* L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.

*3* Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres. L'éligibilité peut être restreinte en fonction de l'âge, des années de service et de la nature de l'engagement.

**Art. 31 Droits et obligations de la représentation des travailleurs**

*1* Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.

*2* La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement :

- a) les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention, et
- b) les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.

*3* L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.

*4* L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.

**Art. 32 Collaboration**

*1* La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.

*2* L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.

3 Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.

4 La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.

## **Chapitre 6 Dispositions finales**

### **Art. 33 Divergences d'opinions<sup>14</sup>**

1 Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente ; celle-ci cherche à concilier les parties. Si aucune entente n'intervient, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.

2 Les organisations professionnelles concernées ont le droit d'agir en justice. Toutefois, elles n'ont le droit de demander qu'un jugement en constatation.

### **Art. 34 Entrée en vigueur et durée**

La présente convention complémentaire à la CN qui demeure inchangée, entre en vigueur à la même date que la CN et est valable en principe aussi longtemps que cette dernière. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

---

<sup>14</sup> Art. 15 de la loi sur la participation.

# Annexe 6

6

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

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

Valable avec la CN 2023–2025<sup>1</sup>

---

Les parties contractantes de la CN concluent, en application de l'art. 74 CN, la présente convention complémentaire (appelée ci-après convention) dans le but d'améliorer les logements des travailleurs et de maintenir l'hygiène et l'ordre sur les chantiers :

## **Chapitre 1 But et champ d'application**

### **Art. 1 But**

1 En vertu de l'application de l'art. 9 CN, la présente convention est établie dans le but :

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

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

### **Art. 2 Champ d'application**

1 La présente convention s'applique aux employeurs et travailleurs du secteur principal de la construction en Suisse au sens des art. 1 à 3, CN.

2 Le champ d'application englobe :

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

3 Les prescriptions de droit public plus contraignantes que les dispositions de la présente convention demeurent réservées<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Etat au 1<sup>er</sup> janvier 1995 : cantons de Genève, Valais et Vaud.



## Chapitre 2 Logements

### Art. 3 Exigences générales

- 1 Les normes existantes en matière d'habitation, telles que les prescriptions de droit public, de protection contre l'incendie, etc., doivent être respectées afin de garantir une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs.
- 2 La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.
- 3 Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.
- 4 Les habitants doivent avoir accès à un téléphone (distance indicative : 150 m). Dans les logements, à partir de dix personnes, il doit y avoir à disposition une station de téléphone (norme indicative : une station de téléphone pour 10 à 15 personnes).

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

- 1 Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes :
  - a) les cantines ;
  - b) les cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas ;
  - c) en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.
- 2 *Cantines* : pour les cantines, il faut considérer :
  - a) que la possibilité d'avoir et de cuire de l'eau dans le logement soit garantie et
  - b) que leur aménagement et leur exploitation soient conformes aux prescriptions de droit public.
- 3 *Cuisines collectives* : pour les cuisines collectives, il faut considérer :
  - a) qu'elles soient équipées de la manière suivante :
    1. réchauds (p. ex. : électriques) en nombre suffisant (nombre indicatif : un réchaud pour une à huit personnes et un réchaud additionnel pour deux personnes supplémentaires). Dans le cas de travail par équipes, on peut rester en deçà de la présente norme ;
    2. éviers avec eau chaude et froide ;
    3. réfrigérateurs à capacité suffisante (si possible pouvant être fermés à clé) ;
    4. armoires personnelles appropriées pour le dépôt de vivres, pouvant être fermées à clé dans le cas de logements collectifs (norme minimale : 100 litres) ;
  - b) que sans local de séjour et réfectoires séparés, elles sont admises tant que le nombre de 12 personnes n'est pas dépassé. Chaque personne disposera d'une place assise et d'une surface de table correspondante ainsi que d'une surface de mouvement suffisante ;
  - c) que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

#### **Art. 5 Réfectoires et locaux de séjour**

Les réfectoires et locaux de séjour doivent être convenables et dotés des meubles nécessaires. L'équipement comprend une place assise par personne ainsi qu'une partie correspondante de la surface de table. Dans le cas de travail par équipes, on pourra rester en deçà de la présente norme.

#### **Art. 6 Dortoirs**

*1* En cas d'aménagement de nouveaux dortoirs, la superficie minimale s'établira comme suit :

- a) chambre à 1 lit (8 m<sup>2</sup>) ;
- b) chambre à 2 lits (12 m<sup>2</sup>).

*2* Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m<sup>2</sup>, respectivement 20 m<sup>2</sup>) sont admissibles dans des cas particuliers et à la condition d'observer les dispositions de l'art. 20 de la présente convention.

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

#### **Art. 7 Installations sanitaires**

*1* Tous les logements seront dotés de :

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

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

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

#### **Art. 8 Logements temporaires**

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

## **Art. 9 Prescriptions de service**

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

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

*2* Le logeur organise :

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

## **Art. 10 Loyer**

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

*2* Les parties contractantes soussignées établissent les principes de bases de calcul du loyer à l'intention des parties contractantes locales respectivement à l'intention des commissions professionnelles paritaires locales (annexe à la présente convention «Eléments de frais pour le calcul du loyer»).

## **Chapitre 3 Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers**

### **Art. 11 Exigences générales**

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

### **Art. 12 Locaux de séjour sur les chantiers**

*1* Les locaux de séjour doivent :

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

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

### **Art. 13 Installations sanitaires sur les chantiers**

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

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

### **Art. 14 Exceptions**

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

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

- 1 Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.
- 2 Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées et désinfectées régulièrement.
- 3 L'employeur met à disposition les moyens servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.

**Chapitre 4 Application et contrôle**

**Art. 16 Obligations de l'employeur**

- 1 L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.
- 2 L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.
- 3 Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.

**Art. 17 Obligations du travailleur**

- 1 Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.
- 2 Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité et de l'ordre dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.
- 3 La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible ; le dépôt des détritres doit se faire correctement.
- 4 L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.
- 5 Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.

#### **Art. 18 Obligations et compétences de la commission professionnelle paritaire**

1 Il appartient à la commission professionnelle paritaire locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire locale est autorisée à effectuer des inspections. La convention complémentaire pour les travaux souterrains s'applique aux chantiers souterrains (annexe 12).

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

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

### **Chapitre 5 Dispositions finales**

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

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

#### **Art. 20 Dispositions transitoires**

Les prescriptions stipulées par la présente convention sont à respecter pour les nouveaux logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires au sens de l'art. 2 de la présente convention, et ceci dès son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1995.

#### **Art. 21 Entrée en vigueur**

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

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

## **Annexe**

à la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers.

### **Eléments de frais pour le calcul du loyer**

Vu l'art. 10, al. 2 de la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers, les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer :

- a) frais d'installation :
  1. amortissement d'immeubles,
  2. amortissement des installations,
  3. intérêts composés.

La pratique locale des baux à loyer doit être considérée par analogie.

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





# Annexe 7

**Procès-verbal relatif au  
champ d'application  
du point de vue du genre  
et des activités de  
l'entreprise selon l'art. 2 CN**

7

# Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprises selon l'art. 2 CN

valable avec la CN 2023–2025

---

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

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

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

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

## **Art. 2 Activités d'entreprise (art. 2, al. 2, CN)<sup>1</sup>**

Entreprises, qui exercent en particulier les activités suivantes :

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

---

<sup>1</sup> Adaptation sur la base de la modification du champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise à l'art. 2 selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

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

### **Art. 3 Interprétation**

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



# Annexe 8

**Tableau servant à déterminer en pourcent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 34, al. 2, CN) et au 13<sup>e</sup> salaire mensuel (art. 50 CN)**

8

# Tableau servant à déterminer en pourcent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 34, al. 2, CN) et au 13<sup>e</sup> salaire mensuel (art. 50 CN)

(Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au : <i>salaire de 13<sup>e</sup> salaire vacances mensuel</i>	
<b>1. Salaires de base individuels</b>		
101 Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
<b>2. Autres prestations assimilables à un salaire</b>		
201 13 <sup>e</sup> salaire mensuel	non	non
202 Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203 Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204 Tantièmes	non	non
<b>3. Salaires en cas d'absence</b>		
301 Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302 Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303 Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304 Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305 Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306 Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non <sup>1)</sup>	non <sup>1)</sup>
307 Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308 Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (Suva)	non <sup>2)</sup>	non <sup>2)</sup>
309 Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence Suva y compris)	oui	oui
310 Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil	oui <sup>3)</sup>	oui <sup>3)</sup>
311 Prime de fidélité au sens de l'art. 38, al. 4, CN	oui	oui
<b>4. Salaires en nature</b>		
401 Salaire en nature	oui	oui
402 Allocation de logement	oui	oui
403 Appartement de service	non	oui
<b>5. Suppléments et primes</b>		
501 Heures supplémentaires	oui <sup>4)</sup>	oui <sup>4)</sup>
502 Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503 Temps de déplacement	oui <sup>4)</sup>	oui <sup>4)</sup>

504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui <sup>4)</sup>	oui <sup>4)</sup>
505	Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
506	Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
6.	Allocations et frais		
601	Indemnité de repas	non	non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604	Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606	Remboursements des frais de tous genres	non	non
607	Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
7.	Cadeaux et prestations diverses		
701	Cadeaux pour ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	oui
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex. : finance de cours)	non	non
706	Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707	Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts, pris en charge par l'employeur	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non
8.	Salaires à la tâche	<sup>5)</sup>	<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations du Parifonds.

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

<sup>3)</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.

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

<sup>5)</sup> Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 46 CN (salaire à la tâche) et 50 CN (modalités de versement), notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13<sup>e</sup> salaire mensuel.





# Annexe 9

## **Salaires de base 2023 :**

### **extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023**

selon l'ACF du 6 avril 2023 ;

modification selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022,  
en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023

## **Salaires de base 2019 :**

### **extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019**

selon l'ACF du 6 février 2019 ;

modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018,  
en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

## **Salaires de base 2020 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :**

### **extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019**

selon l'ACF du 6 février 2019 ;

modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018,  
en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

## **Salaires de base 2023 : extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023**

selon l'ACF du 6 avril 2023 ;

modification selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022,  
en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023

---

Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.

En application de l'art. 41 CN 2023, la répartition géographique des salaires de base est fixée dans les articles ci-après :

**Sont applicables les salaires de base 2023 suivants en francs suisses :**

<b>Salaire horaire</b>	<b>Classe de salaire</b>
	<b>CE (chef d'équipe)</b>
<b>ROUGE</b>	<b>37.50</b> Région de Bâle <sup>1</sup> .
<b>BLEU</b>	<b>36.00</b> Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz <sup>2</sup> , Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St. Gall <sup>3</sup> , Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
<b>VERT</b>	<b>34.55</b> Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin.

---

<sup>1</sup> Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (districts de Dorneck-Thierstein).

<sup>2</sup> Schwyz (à l'exception des districts de March et Höfe).

<sup>3</sup> St-Gall (districts de March et Höfe inclus).

Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)		
ROUGE	33.50	Argovie, région de Bâle, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Zurich.
BLEU	33.05	Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	32.60	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
A (ouvrier qualifié de la construction)		
ROUGE	32.30	Genève, Argovie, région de Bâle, Vaud, Zurich.
BLEU	31.85	Berne, Fribourg, Glaris, 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, Valais, Zoug.
VERT	31.45	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)		
ROUGE	30.50	Région de Bâle, Genève, Vaud, Zurich.
BLEU	29.75	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	29.00	
C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)		
ROUGE	27.30	Région de Bâle, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Thurgovie, Vaud, Valais, Zurich.
BLEU	26.90	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Uri, Zoug.
VERT	26.55	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo et Bergell, sans la commune de Maloja).

Salaire mensuel		Classe de salaire
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	6597	Région de Bâle.
BLEU	6340	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, 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	6082	Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	5893	Argovie, Berne (districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier), région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5813	Berne – à l'exception des districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5738	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.

A (ouvrier qualifié de la construction)		
ROUGE	5684	Argovie, région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5608	Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5533	Appenzell (AI/AR), Berne – les districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)		
ROUGE	5372	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5238	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	5103	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)		
ROUGE	4808	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	4737	Argovie, Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schwyz (sans les districts de March et Höfe), Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	4673	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Schaffhouse, Schwyz (districts de March et Höfe), St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin.

# **Salaires de base 2019 : extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019**

selon l'ACF du 6 février 2019 ;

modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018,  
en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

---

Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.

En application de l'art. 41 CN 2019, la répartition géographique des salaires de base est fixée dans les articles ci-après :

**Sont applicables les salaires de base 2019 suivants en francs suisses :**

<b>Salaire horaire</b>	<b>Classe de salaire</b>
	<b>CE (chef d'équipe)</b>
<b>ROUGE</b>	<b>36.45</b> Région de Bâle <sup>1</sup> .
<b>BLEU</b>	<b>35.00</b> Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz <sup>2</sup> , Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St. Gall <sup>3</sup> , Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
<b>VERT</b>	<b>33.55</b> Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin.

---

<sup>1</sup> Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (districts de Dorneck-Thierstein).

<sup>2</sup> Schwyz (à l'exception des districts de March et Höfe).

<sup>3</sup> St-Gall (districts de March et Höfe inclus).

Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)		
ROUGE	32.45	Argovie, région de Bâle, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Zurich.
BLEU	32.00	Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	31.60	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
A (ouvrier qualifié de la construction)		
ROUGE	31.25	Genève, Argovie, région de Bâle, Vaud, Zurich.
BLEU	30.85	Berne, Fribourg, Glaris, 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, Valais, Zoug.
VERT	30.40	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)		
ROUGE	29.50	Région de Bâle, Genève, Vaud, Zurich.
BLEU	28.75	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	27.95	
C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)		
ROUGE	26.30	Région de Bâle, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Thurgovie, Vaud, Valais, Zurich.
BLEU	25.90	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Uri, Zoug.
VERT	25.50	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo et Bergell, sans la commune de Maloja).

Salaire mensuel		Classe de salaire
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	6417	Région de Bâle.
BLEU	6160	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, 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	5902	Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	5713	Argovie, Berne (districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier), région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5633	Berne – à l'exception des districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5558	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.



A (ouvrier qualifié de la construction)		
ROUGE	5504	Argovie, région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5428	Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5353	Appenzell (AI/AR), Berne – les districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)		
ROUGE	5192	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5058	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	4923	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)		
ROUGE	4628	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	4557	Argovie, Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schwyz (sans les districts de March et Höfe), Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	4493	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Schaffhouse, Schwyz (districts de March et Höfe), St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin.

# **Salaires de base 2020 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019**

selon l'ACF du 6 février 2019 ;

modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018,  
en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

---

Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.

En application de l'art. 41 CN 2019, la répartition géographique des salaires de base est fixée dans les articles ci-après :

**Sont applicables les salaires de base 2020 suivants en francs suisses :**

<b>Salaires horaires</b>	<b>Classe de salaire</b>
	<b>CE (chef d'équipe)</b>
<b>ROUGE</b>	<b>36.90</b> Région de Bâle <sup>1</sup> .
<b>BLEU</b>	<b>35.45</b> Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz <sup>2</sup> , Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St. Gall <sup>3</sup> , Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
<b>VERT</b>	<b>34.00</b> Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin.

---

<sup>1</sup> Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (districts de Dorneck-Thierstein).

<sup>2</sup> Schwyz (à l'exception des districts de March et Höfe).

<sup>3</sup> St-Gall (districts de March et Höfe inclus).

Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)		
ROUGE	32.90	Argovie, région de Bâle, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Zurich.
BLEU	32.45	Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	32.05	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
A (ouvrier qualifié de la construction)		
ROUGE	31.70	Genève, Argovie, région de Bâle, Vaud, Zurich.
BLEU	31.30	Berne, Fribourg, Glaris, 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, Valais, Zoug.
VERT	30.85	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)		
ROUGE	29.95	Région de Bâle, Genève, Vaud, Zurich.
BLEU	29.20	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT	28.40	
C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)		
ROUGE	26.75	Région de Bâle, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Thurgovie, Vaud, Valais, Zurich.
BLEU	26.35	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Uri, Zoug.
VERT	25.95	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo et Bergell, sans la commune de Maloja).

Salaire mensuel		Classe de salaire
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	6497	Région de Bâle.
BLEU	6240	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, 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	5982	Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	5793	Argovie, Berne (districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier), région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5713	Berne – à l'exception des districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5638	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.

A (ouvrier qualifié de la construction)		
ROUGE	5584	Argovie, région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5508	Berne – à l’exception des districts d’Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5433	Appenzell (AI/AR), Berne – les districts d’Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)		
ROUGE	5272	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5138	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	5003	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)		
ROUGE	4708	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	4637	Argovie, Berne – à l’exception des districts d’Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schwyz (sans les districts de March et Höfe), Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	4573	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d’Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Schaffhouse, Schwyz (districts de March et Höfe), St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin.

# Aperçu de la répartition géographique des salaires de base

Salaires de base										
Lieu	Classes de salaire									
	CE		Q		A		B		C	
	h	mois	h	mois	h	mois	h	mois	h	mois
Argovie	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B
Appenzell AI/AR	B	B	V	V	V	V	B	B	B	V
Région de Bâle <sup>1</sup>	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
<b>Berne</b>										
• Districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B
• Districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Dimerswil, Moosseedorf et Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.	V	V	B	V	B	V	B	B	B	V
• Berne (autres régions du canton)	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Fribourg	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Genève	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Glaris	B	V	B	V	B	V	B	B	B	V
Grisons	B	B <sup>2</sup>	B <sup>2</sup>	V	B <sup>2</sup>	V	B	B <sup>2</sup>	B <sup>2</sup>	V
	B	V <sup>3</sup>	V <sup>3</sup>	V	V <sup>3</sup>	V	B	V <sup>3</sup>	V <sup>3</sup>	V
Jura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Lucerne	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Neuchâtel	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B

<sup>1</sup> BL/BS/SO (districts de Dorneck-Thierstein).

<sup>2</sup> Sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja.

<sup>3</sup> Arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell sans la commune de Maloja.

Salaires de base										
Lieu	Classes de salaire									
	CE		Q		A		B		C	
	h	mois	h	mois	h	mois	h	mois	h	mois
Nidwald, Obwald	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Schaffhouse	B	B	B	V	B	V	B	B	B	V
Schwyz <sup>4</sup>	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Soleure <sup>5</sup>	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
St-Gall										
• Ville	B	B	B	B <sup>6</sup>	B	B <sup>6</sup>	B	B	B	B <sup>6</sup>
• Canton <sup>7</sup>	B	B	B	V <sup>8</sup>	B	V <sup>8</sup>	B	B	B	V <sup>8</sup>
Tessin	V	V	V	V	V	V	B	V	B	V
Thurgovie	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Uri	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Vaud	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Valais	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Zoug	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Zurich	B	B	R	B	R	B	R	B	R	B

<sup>4</sup> Sans les districts de March et Höfe.

<sup>5</sup> Sans les districts de Dorneck-Thierstein.

<sup>6</sup> Avec la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach.

<sup>7</sup> Avec les districts de March et Höfe.

<sup>8</sup> Sans le commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach.





# **Annexe 10 et Annexe 11**

**Abrogées**

**10**

**11**



# **Annexe 12**

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

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

25 mai 2010<sup>1</sup>

---

Vu les art. 4 et 58 CN, les parties contractantes de la CN pour le secteur principal de la construction concluent la présente convention complémentaire valable pour tous les travaux souterrains :

## Chapitre 1 Généralité

### Art. 1 Position par rapport à la CN

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

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

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

### Art. 2 Champ d'application

Cette convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises (employeurs) soumis à la CN et qui exécutent des travaux souterrains<sup>2</sup>. Les parties contractantes de la CN peuvent étendre la présente convention complémentaire à d'autres chantiers de travaux souterrains.

### Art. 3 Extension du champ d'application

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

### Art. 4 Respect des dispositions

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

---

<sup>1</sup> Libellé selon convention complémentaire du 25 mai 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 (ACF du 2 décembre 2010).

<sup>2</sup> Définition des «travaux souterrains» à l'art. 58, al. 2, CN.

## **Chapitre 2 Application, observation, contrôle et commission professionnelle paritaire**

### **Art. 5 Principe**

(Les parties contractantes respectivement) la Commission Professionnelle Paritaire pour les Travaux Souterrains (CPPTS) est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention complémentaire.

### **Art. 6 Mise sur pied de la CPPTS et tâches**

*1* Dans le but d'appliquer, d'observer et de contrôler l'application de la présente convention complémentaire, une commission professionnelle paritaire spéciale est instaurée. Elle se compose au maximum de cinq représentants de l'organisation des employeurs et de cinq représentants des organisations des travailleurs signataires de la présente convention complémentaire.

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

*3* Les tâches de la CPPTS s'alignent sur celles prévues aux art. 76ss CN, ainsi que sur celles prévues dans la convention sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5 CN) de même que dans la convention relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 CN).

### **Art. 7 Tribunal arbitral**

Dans le cas où la CPPTS ne peut se mettre d'accord, le cas litigieux peut être porté devant le Tribunal arbitral suisse (art. 14ss CN) au sens des dispositions de la CN. Le tribunal tranche sans appel.

## **Chapitre 3 Dispositions conventionnelles**

### **Art. 8 Contrat de travail écrit**

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

### **Art. 9 Travail temporaire et sécurité au travail**

Les travailleurs temporaires qui ont droit au supplément pour travaux dans les tunnels conformément à l'art. 16, let. a (degré 1), de la présente convention ne peuvent être employés sur des chantiers de construction de tunnel que s'ils peuvent justifier d'une activité d'au moins 6 mois dans le secteur principal de la construction. Par ailleurs, les travailleurs temporaires doivent être au bénéfice de la même formation en matière de sécurité que les travailleurs fixes. Ils doivent attester avoir suivi au moins une journée de formation en matière de sécurité. Le test médical d'aptitude doit être effectué avant la prise d'emploi.

## **Art. 10 Durée annuelle du travail**

*1* La durée annuelle maximale du travail s'aligne sur celle prévue à l'art. 24 CN ; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des art. 25ss CN et de la loi sur le travail, sous réserve de l'art. 11 de la présente convention complémentaire (plans de travail par équipes).

*2* Les calendriers de la durée du travail sur les chantiers sont fixés, respectivement renouvelés chaque année par les entreprises et doivent être portés à la connaissance de la CPPTS à temps avant le début des travaux. En cas d'absence de calendrier de la durée du travail, la CPPTS fixe pour le chantier concerné un calendrier en se basant sur l'art. 11 de la présente convention complémentaire.

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

## **Art. 11 Travail par équipes**

*1* Pour autant qu'il ne soit pas possible de fixer d'autres réglementations pour des raisons techniques ou économiques, le travail par équipes est autorisé. Les dispositions de la CN et de la loi sur le travail<sup>3</sup> sont à respecter.

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

## **Art. 12 Temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail**

*1* Le «temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail» doit être rémunéré au salaire de base, éventuellement avec le temps de déplacement selon l'art. 54 CN.

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

## **Art. 13 Lieu de rassemblement**

Le lieu de rassemblement au sens de l'art. 54 CN (temps de déplacement) équivaut en règle générale à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains. Si la durée du trajet quotidien jusqu'au portail du tunnel est de plus de 30 minutes, il doit être rémunéré de manière analogue à l'art. 54 CN.

---

<sup>3</sup> Art. 23ss LTr ainsi que les ordonnances d'application (OLT 1 et OLT 2).

## **Art. 14 Repas et déplacements**

**1** Chaque travailleur a droit à une indemnité journalière pour les repas dont le montant est fixé selon art. 60 CN.

**1.1** Pour l'amélioration de la qualité de la restauration en cantine et l'élargissement de l'offre sur les chantiers avec travail continu par équipes selon l'art. 17, al. 2 Annexe 12 CN, chaque travailleur a droit à un supplément journalier d'indemnité de repas de CHF 3.–<sup>4</sup>. Ainsi, les partenaires sociaux encouragent une nutrition saine et influencent la qualité des repas sur le chantier<sup>5</sup>.

**1.2** Dans les entreprises et pour autant que des indemnités pour repas de midi, d'un montant supérieur à celui de l'annexe 12, sont prévues dans les annexes à la CN, ce sont exclusivement les montants supérieurs qui sont applicables.

### **1.3** Abrogé

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

**2.1** En cas de retour journalier de la place de travail au domicile du travailleur respectivement au lieu de travail usuel de l'employeur selon l'art. 54 CN.

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

a) Lors des jours de travail fixés selon le plan d'équipe en vigueur, le travailleur a droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas).

L'Annexe 1 de l'Annexe 12 CN donne une vue d'ensemble des différentes variantes d'application des frais de déplacement intégraux<sup>6</sup>.

En cas d'interruption de travail de moins de 48 h, le travailleur a également droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas) de manière analogue à l'al. 2.2, let. a) ci-dessus<sup>7</sup>.

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

b) indemnité pour heures de voyage :

– en cas de retour hebdomadaire au domicile : CHF 90.– en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 3 h en moyenne) ;

– en cas de travail en continu (équipe) de CHF 120.– en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 4 h en moyenne).

Cette indemnité est également versée au travailleur ne se rendant pas à son domicile.

<sup>4</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1er mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>5</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023).

<sup>6</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1er mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>7</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1er mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

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

#### **Art. 15 Suppléments, allocations**

Les travailleurs engagés en équipes ou en travail continu bénéficient des suppléments et allocations prévus aux art. 56 (travail du dimanche), et 59 CN (allocation pour travail régulier de nuit par équipes). Les travailleurs engagés dans le cadre de la durée normale du travail ou en équipes avec travail non continu touchent en sus le supplément pour travail le samedi selon art. 27 al. 3 CN, pour autant qu'ils travaillent pendant plus de cinq jours consécutifs.

#### **Art. 16 Suppléments pour travaux souterrains**

- 1* Les suppléments pour travaux souterrains selon l'art. 58 al. 2 CN sont de :
- a) *Degré 1* : CHF 5.– par heure de travail pour les phases de travaux suivantes : excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans le degré 2), travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives.
  - b) *Degré 2* : CHF 3.– par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail. On entend par aménagements intérieurs les travaux tels que : couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions en cavernes indépendantes du revêtement, ainsi que dans les tunnels routiers, les injections exécutées après la construction de l'anneau intérieur et les assainissements réalisés parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.
- 2* Lors d'assainissements de tunnels, des suppléments pour travaux souterrains sont dus selon art. 16 al. 1 let. a et b dans les cas suivants, indépendamment du fait que le tunnel ait été à l'origine construit en souterrain ou à ciel ouvert :
- a) le supplément du degré 1 est dû exclusivement lors de travaux de démolition, d'extension et de construction en contact avec de la roche ou de la pierre pour les travaux définis à l'art. 16 al. 1 let. a et dans tous les cas pour toute la longueur du tunnel;
  - b) le supplément du degré 2 est dû pour les travaux définis à l'art. 16 al. 1 let. b pour toute la longueur du tunnel, mais uniquement si celle-ci est de 300 m ou plus.

#### **Art. 17 Suppléments en cas de travail par équipes en continu**

*1* Le supplément est de CHF 1.50 par heure en cas de travail par équipes en continu. Ainsi, le droit à un supplément pour toutes les heures travaillées pendant un samedi selon art. 27 al. 3 CN est intégralement pris en compte.



2 On est en présence d'un travail par équipes en continu en vertu de cette disposition pour les chantiers sur lesquels il est travaillé pendant sept jours, donc également le samedi et le dimanche selon un plan d'équipes autorisé par le SECO. Ceci est applicable pour des travaux à une ou plusieurs équipes.

**Art. 18 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes**

L'allocation pour travail régulier de nuit par équipes est déterminée selon l'art. 59 CN.

**Art. 19 Supplément en temps pour travail de nuit**

1 Le supplément en temps pour travail de nuit en vigueur dès le 1<sup>er</sup> août 2003 est fixé selon l'art. 17b de la loi sur le travail.

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

**Art. 20 Salaires de base**

Pour tous les chantiers de travaux souterrains soumis à la présente convention complémentaire, sont applicables au minimum les salaires de base (salaires mensuels et salaires horaires), zone ROUGE selon l'art. 41 CN respectivement des conventions complémentaires correspondantes.

**Art. 21 Catégories de salaires dans les travaux souterrains**

1 Les catégories de salaires définies à l'art. 42ss. CN sont en principe applicables aux travaux souterrains.

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

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

**Art. 22 Logements à proximité des chantiers**

1 En principe, l'annexe 6 CN est applicable aux dispositions relatives aux logements à proximité des chantiers de travaux souterrains.

2 En cas de chantiers avec logements temporaires, les travailleurs ont droit à une chambre individuelle dans le cadre prévu dans l'annexe 6 CN.

## **Chapitre 4 Dispositions finales**

### **Art. 23 Durée de la convention complémentaire**

1 La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011, mais au plus tôt le jour de la déclaration de force obligatoire de la part du Conseil fédéral. Elle est valable jusqu'à l'expiration de la CN.

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

3 Abrogé

### **Art. 24 Disposition transitoire pour repas et déplacement**

**Pour ce qui est des chantiers en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les réglementations spécifiques peuvent être maintenues jusqu'à leur achèvement.**

**Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE**

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

**Pour le syndicat Unia**

H. U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

**Pour Syna, syndicat interprofessionnel**

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

# Annexe 1 de l'Annexe 12

## Application des frais de déplacement intégraux<sup>1</sup>

(Annexe 12 art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a) CN en lien avec l'art. 60 CN et l'an-nexe 6 CN)

Comme il n'est pas toujours possible d'installer des logements spécifiques ou une cantine sur un chantier de travaux souterrains en raison de la taille de celui-ci, les frais de déplacement intégraux (annexe 12 art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a CN) peuvent être indemnisés selon différentes variantes. Par conséquent, les règles suivantes s'appliquent au droit aux frais de déplacement intégraux:

L'employeur est dans tous les cas tenu de fournir ou d'organiser un logement pour le travailleur selon les dispositions de l'annexe 6 «Convention relative aux logements». Il doit en outre veiller à ce que des possibilités de restauration soient mises à disposition.

<b>Variante 1</b>	<b>Le chantier dispose de son propre logement et de sa cantine</b>	
Logement:	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner:	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Premier repas principal	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Deuxième repas principal	versement ou rémunération en nature au collaborateur	CHF 16.- / JT (pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT)

  

<b>Variante 2a</b>	<b>Le chantier dispose de son propre logement; restauration possible dans un restaurant à proximité</b>	
Logement:	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner:	rémunération en nature	Le travailleur prend son petit-déjeuner au restaurant*
Premier repas principal	rémunération en nature	Le travailleur prend son repas de midi ou du soir au restaurant*
Deuxième repas principal	versement au collaborateur	CHF 16.- / JT (pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT)

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

<sup>1</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

**Variante 2b**                    **Le chantier dispose de son propre logement;  
restauration possible dans un restaurant à proximité**  
**Restauration (pour la journée entière): CHF 39.- / JT**  
**(pour le travail par équipes en continu CHF 42.- / JT)**

---

Logement:	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner:	CHF 7.- / JT	
Premier repas principal:	CHF 16.- / JT	pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT
Deuxième repas principal	CHF 16.- / JT	

*Le travailleur paye lui-même ses repas.*

---

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

---

Logement:	rémunération en nature	(appartement fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner:	rémunération en nature	Le travailleur prend son petit-déjeuner au restaurant*
Premier repas principal:	rémunération en nature	Le travailleur prend son repas de midi ou du soir au restaurant*
Deuxième repas principal:	versement au collaborateur	CHF 16.- / JT (pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT)

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

---

**Variante 3b**                    **L'employeur met des appartements à disposition; restauration possible dans un restaurant à proximité**  
**Restauration (pour la journée entière): CHF 39.- / JT**  
**(pour le travail par équipes en continu CHF 42.- / JT)**

---

Logement:	l'employeur prend en charge le loyer de l'appartement	
Petit-déjeuner:	CHF 7.- / JT	
Repas principal:	CHF 16.- / JT	pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT
Repas principal:	CHF 16.- / JT	

*Le travailleur paye lui-même ses repas.*

---

**Variante 4**                    **Logement et restauration dans un hôtel à proximité**

---

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

---

# **Annexe 13**

## **Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil**

# Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil

---

Les parties contractantes de la CN, s'appuyant sur l'art. 4 CN, concluent, pour tous les travaux spéciaux du génie civil, la convention complémentaire suivante :

## I. Généralités

### Art. 1 Position par rapport à la CN

Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire, selon l'art. 9 CN, fait partie intégrante de la CN et la complète ; en cas de doute, cette convention prime la CN.

### Art. 2 Champ d'application

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

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

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

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

*3 Extension du champ d'application* : l'extension du champ d'application s'aligne sur la CN.

### Art. 3 Respect général des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention soient signées et respectées par les entreprises effectuant des travaux spéciaux du génie civil, entreprises non-membres de la SSE et étrangères, ainsi que les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire.

#### Art. 4 Application

1 La commission professionnelle paritaire locale est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de cette convention paritaire sur le chantier (lieu de la prestation). Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

2 La commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) est compétente, en dérogation à l'al. 1 de cet article, pour les travaux exécutés en rapport avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN. Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

## 2. Au niveau matériel

#### Art. 5 Durée du travail

1 Les dispositions de la CN sont applicables.

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

- a) de la commission professionnelle paritaire locale au lieu du chantier ou
- b) de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains, pour autant qu'il s'agisse de travaux en relation avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN.

#### Art. 6 Classes de salaire et zone de salaire

1 En complément de l'art. 42 CN, le personnel foreur est réparti dans les classes de salaire suivantes :

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

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

**2 Pour tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire, les salaires (salaires mensuels et salaires horaires) de la zone BLEU au sens de l'art. 41 CN sont au minimum applicables :**

**a. Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>1</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
BLEU	6340/36.00	5813/33.05	5608/31.85	5238/29.75	4737/26.90

**b. Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>2</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
BLEU	6240/35.45	5713/32.45	5508/31.30	5138/29.20	4637/26.35

**c. Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>2</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
BLEU	6160/35.00	5633/32.00	5428/30.85	5058/28.75	4557/25.90

**d. Salaires de base 2014 e 2013 (entre parenthèses : salaires de base 2013)<sup>3</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
BLEU	6080/34.55 (6056/34.40)	5553/31.55 (5531/31.40)	5348/30.40 (5327/30.25)	4978/28.30 (4958/28.20)	4477/25.45 (4459/25.35)

<sup>1</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>2</sup> Salaires de base 2019 et 2020 : modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (ACF du 6 février 2019).

<sup>3</sup> Salaires de base 2014 : modification selon la convention complémentaire du 31 octobre 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2014 (ACF du 13 janvier 2014).

Salaires de base 2013 (entre parenthèses) : modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).



## **Art. 7 Suppléments de salaires**

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

- a) 5 h (été) respectivement 6 h (hiver) jusqu'à 17 h : 50 %,
- b) dès 17 h : 100 %.

*2 Travail du dimanche et travail lors de jours fériés légaux* : pour le travail du dimanche (jusqu'au lundi, 5 h en été, respectivement 6 h en hiver) ou le travail effectué lors de jours fériés légalement reconnus, à l'exclusion cependant des jours fériés locaux, un supplément de 100 % est payé.

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 9 Jours fériés**

*1 Jours fériés donnant droit à une indemnité* : en application de l'art. 38 CN, les jours fériés donnant droit à une indemnité sont ceux de la réglementation valable sur le lieu du chantier.

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

## **3. Dispositions finales**

### **Art. 10 Durée de la convention**

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

*2 Modifications* : des changements éventuels ou des modifications de cette convention complémentaire peuvent être convenus pendant sa durée par les parties contractantes de la CN ainsi que par l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil.

*3 Résiliation* : cette convention complémentaire peut être résiliée en respectant un délai de dédit de trois mois pour la fin d'une année par la Société Suisse des Entrepreneurs conjointement avec l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil d'une part et/ou d'autre part, par les organisations de travailleurs, parties contractantes de la présente convention.

# Annexe 14

**Abrogée**



# Annexe 15

**Catalogue relatif aux critères  
de classification pour les classes  
de salaire A et Q ainsi que  
mémento de la CPSA relatif à la  
reconnaissance des certificats  
étrangers de capacité**

# Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q

---

En application des art. 3, al. 1 et 42, al. 2, CN, la Commission paritaire suisse d'application (CPSA, remplace la CPPS depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006) fixe ce qui suit pour la classification dans les classes de salaire A et Q :

## 1. Classe de salaire A (ouvrier qualifié de la construction)

Le catalogue au sens de l'art. 42, al. 2, CN comprend, pour le travailleur étant en possession d'un certificat de cours, les formations suivantes :

*1.1* Travailleur ayant obtenu l'attestation officielle d'une formation élémentaire dans le secteur principal de la construction au sens de l'art. 49 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

*1.2*<sup>1</sup>

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

*1.3* Les participants aux modules de cours décidés par les partenaires sociaux dans le cadre du «Projet Espagne/Portugal», pour autant qu'ils aient suivi au moins 300 heures de cours.

- Les «Cours d'intégration» sont pris en compte pour 100 heures. Le reste du temps doit être consacré aux cours de perfectionnement des projets et/ou à des cours relatifs à l'artisanat de la construction.
- La fréquentation du cours doit être attestée.
- D'autres cours de l'artisanat de la construction qui ont été suivis à l'étranger peuvent être pris en compte s'ils sont équivalents.

---

<sup>1</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

- L'employeur doit donner son accord à la participation à des cours et modules. Il déterminera avec le travailleur les modules dont la fréquentation apparaît utile en raison des aptitudes requises et des besoins de l'entreprise. S'il a donné son accord de principe, il n'est pas autorisé à empêcher ou interdire le travailleur de suivre les cours dans le but que ce dernier ne soit pas en mesure d'attester les heures d'enseignement requises pour son attribution dans la classe de salaire A.

*1.4* Travailleur ayant suivi les cours de base de coffrage et de travaux en béton, de travaux de canalisation, puits et regards et de maçonnerie de briques (cours nos 2311, 2313, 2331 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.

*1.5* Les personnes ayant suivi la formation de grutier au CF-SSE et réussi les examens.

Le grutier titulaire d'un permis selon l'ordonnance sur les grues lorsqu'il travaille de manière plus qu'occasionnelle en tant que grutier.

- S'il ne travaille qu'occasionnellement en tant que grutier, c'est-à-dire moins de 20 % des jours de travail, il a droit à la classe de salaire B.
- Employeurs et travailleurs doivent convenir par écrit au début de l'année s'il y a une activité occasionnelle.

*1.6* Travailleur ayant suivi les cinq cours pour constructeurs de routes (cours nos 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.

*1.7* Travailleur ayant suivi les cours de base 1 et 2 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage de Béton (ASFS) selon l'ancien programme de formation, respectivement le travailleur ayant suivi les cours de base 1 à 3 selon le nouveau programme de formation de juillet 1997.

*1.8* Travailleur ayant fréquenté le cours<sup>2</sup> «maçons-frontaliers SIB-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) du «Progetto frontalieri dell'Edilizia» organisé après le 8 septembre 1994, avec confirmation de l'Office de la formation professionnelle du canton du Tessin.

## **2. Classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)**

*2.1* Formations professionnelles des métiers de la construction selon l'OFFT. Travailleur ayant un Certificat Fédéral de Capacité (CFC) et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage compte comme activité) dans les métiers suivants :

- maçon
- constructeur de routes

<sup>2</sup> Selon la pratique constante de la CPSA sur la classification dans la classe de salaire A, l'employeur doit donner son accord au travailleur pour la fréquentation du cours.

- paveur
- foreur
- tailleur de pierre/marbrier

**2.2 Formations professionnelles selon l'OFFT exercées dans le cadre des ateliers d'entreprises du secteur principal de la construction pour autant que ces derniers soient soumis à la CN. Travailleur ayant un CFC et une activité de 3 ans sur des chantiers suisses dans sa profession (l'apprentissage compte comme activité), pour autant que le métier appris soit exercé dans l'entreprise de construction.**

**Par exemple :**

- mécanicien-électricien
- mécanicien
- serrurier-tuyauteur
- conducteur de camion
- menuisier
- charpentier

**2.3 Travailleur ayant un CFC selon 2.1 et 2.2 du présent catalogue après un apprentissage complémentaire et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses<sup>3</sup>.**

**2.4 Travailleur ayant un certificat de capacité professionnelle étranger : voir le mémento pour la reconnaissance des diplômes professionnels étrangers de la CPSA (annexe à ce catalogue).**

**2.5 Travailleur ayant une attestation professionnelle de «scieur de béton» au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 11 mai 1992.**

**2.6 Travailleur ayant une attestation professionnelle de «chef monteur en échafaudage» au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 10 août 1992.**

---

<sup>3</sup> Avec l'adaptation à l'art. 42, al. 1, CN l'exigence «chantiers suisses» a été supprimée : modification selon la convention complémentaire du 14 avril 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2008 selon l'ACF du 22 septembre 2008.



# Mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité

---

## 1. Critères de reconnaissance pour la classification à la classe de salaire Q

- durée de formation de 3 ans,
- une partie théorique/scolaire et pratique ont dû être suivies,
- la formation s'est terminée par un examen reconnu du droit public.

## 2. Qualifications existantes reconnues équivalentes

### 2.1 Allemagne/Autriche

- la formation dans un métier du secteur principal de la construction est équivalente.

### 2.2 Italie

- le certificat de la «Scuola tecnica» et une année de pratique sur les chantiers suisses est équivalent.

### 2.3 France

- Le «Certificat d'aptitude professionnelle de maçon» (CAP) équivaut à un certificat complémentaire de pratique sur chantier d'un an et donne droit au classement dans la classe de salaire Q<sup>4</sup>.

## 3. Procédure en cas de doute

Dans les cas où la formation et la pratique sont douteuses, respectivement lorsqu'un certificat d'un autre pays est présenté, nous vous recommandons la procédure suivante :

- exiger une copie du certificat ainsi qu'une traduction authentifiée (à procurer par le travailleur),
- selon possibilité, demander les règlements de formation et d'examen, éventuellement les objectifs d'enseignement et le plan horaire, etc. (à procurer par le travailleur),
- remettre les documents à le SEFRI, Einsteinstrasse 2, 3003 Berne, et demander un jugement d'équivalence.

---

<sup>4</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1er mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).



# **Annexe 16**

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

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

---

Directive réglementant les conditions d'autorisation du travail par équipes au sens de l'art. 25, al. 10, CN.

## 1. Travail par équipes

### 1.1 Définition

Le travail par 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.

### 1.2 Champ d'application

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

### 1.3 Durée minimale sans autorisation

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

### 1.4 Réserve concernant les travaux souterrains

Cette directive ne s'applique pas aux «travaux souterrains» (art. 58 CN). Pour les travaux souterrains, seules sont déterminantes les réglementations de l'annexe 12 CN ; son application est du ressort de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS).

### 1.5 Dispositions de la CN

Les dispositions de la CN concernant le calendrier de la durée du travail doivent être respectées (art. 25ss CN).

## 2. Demande d'autorisation pour le travail par équipes

### 2.1 Forme écrite

**2.1.1 En général :** la demande d'autorisation d'un programme de travail par équipes doit être adressée par écrit dans les délais prescrits – accompagnée des autres documents nécessaires – à la commission professionnelle paritaire.

**2.1.2 Formulaires :** on peut se servir des formulaires types de la CPSA spécialement conçus à cet effet.

**2.1.3 Demande correcte :** l'entreprise supporte les conséquences d'un traitement retardé dû à une motivation insuffisante et/ou à des documents incomplets. Les formulaires et la directive seront mis à disposition par la CPSA.

- 2.2 Délai limite pour le dépôt de la demande
- 2.2.1 *En général* : la demande doit parvenir à la commission professionnelle paritaire compétente au plus tard deux semaines avant le début des travaux. Elle statue dans un délai d'une semaine.
- 2.2.2 *Exceptions* : lorsqu'une demande est déposée après ce délai – mais avant le début des travaux – le requérant doit l'accompagner d'une explication crédible stipulant qu'il ne lui a pas été possible de la présenter dans les délais impartis en raison de circonstances dont il n'est pas responsable.
- 2.3 Motivation de la demande
- 2.3.1 *En général* : le requérant doit motiver sa demande. Il doit aussi garantir de manière vérifiable qu'il respectera les critères définis au ch. 3 de la présente directive.

### 3. Conditions requises pour le travail par équipes

- 3.1 Nécessité spécifique à l'ouvrage (1<sup>er</sup> critère)
- 3.1.1 *Nécessité spécifique à l'ouvrage* : le requérant doit prouver à la commission professionnelle paritaire compétente que le travail par équipes est nécessaire à la réalisation de l'ouvrage, défini avec précision.
- 3.1.2 *Intérêt public* : l'état de nécessité spécifique à l'ouvrage est réputé établi lorsque le requérant fait valoir l'existence d'un intérêt public prépondérant ou tout autre argument probant à l'appui du caractère indispensable du travail par équipes, tels que des raisons climatiques, géologiques ou techniques.
- 3.1.3 *Délais de construction impartis* : les raisons de délais invoquées par un maître d'ouvrage pour justifier le recours au travail par équipes qui ne sont pas fondées sur une nécessité spécifique à l'ouvrage, sont d'emblée considérées comme irrecevables pour motiver une autorisation.
- 3.2 Plan d'équipes (2<sup>e</sup> critère)
- 3.2.1 *Plan d'équipes – en général* : le plan d'équipes répartit la durée du travail en cinq engagements par semaine et par équipe ; l'art. 27 CN doit être respecté. Dans des cas d'exception, la CPP peut autoriser cinq engagements par semaine avec un rythme d'équipes maximal de 20 jours de travail par quatre semaines.
- 3.2.2 *Plan d'équipes – demande* : le requérant doit expliquer avec précision la façon dont il compte organiser le travail par équipes. A cette fin, il présente un plan indiquant le nombre d'équipes tournantes, leurs horaires et les durées hebdomadaires qui en résultent pour chaque équipe.
- 3.2.3 *Plan d'affectation* : dans le cadre du plan d'équipes, le requérant doit fournir un plan d'affectation indiquant le nombre des travailleurs répartis entre les différentes équipes. Il indiquera aussi le rythme de rotation auquel l'entreprise prévoit de soumettre le personnel concerné, en tenant compte qu'un changement d'équipes doit avoir lieu au plus tard après six semaines. La CPP peut exiger une liste nominative.

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

3.3 Autorisations exigées par la loi sur le travail (LTr) (3<sup>e</sup> critère)

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

## 4. Commission professionnelle paritaire

### 4.1 Compétence

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

### 4.2 Ouvrages transfrontaliers

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

### 4.3 Violation de la directive

Si du travail par équipes est effectué sans l'autorisation de la commission professionnelle paritaire ou si une entreprise s'écarte du plan d'équipes qui a été approuvé, la commission peut faire usage des moyens de sanctions prévus à l'article 79 CN.

## 5. Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur en même temps que la CN.

# **Annexe 17**

## **Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton**

# Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

20 avril 2004<sup>1</sup>

---

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

## Chapitre 1 Généralités

### Art. 1 Position par rapport à la CN

En tant que convention collective de travail, **cette convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète** au sens de l'art. 9 CN. **Pour autant que cette convention complémentaire ne contienne pas de réglementation spéciale, la CN, respectivement la convention collective de travail locale correspondante est applicable.**

### Art. 2 Champ d'application

*1 Du point de vue territorial et du genre d'entreprise : cette convention complémentaire s'applique territorialement à toutes les entreprises de la Confédération suisse. Au niveau de l'entreprise, la présente convention complémentaire est valable pour toutes les entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux de sciage du béton (en ce qui concerne les différentes activités, voir le procès-verbal additionnel relatif à l'art 2 CN, annexe 7). Cette convention complémentaire s'applique également aux entreprises de sciage du béton étrangères, qui effectuent des travaux en Suisse ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire et les entreprises de sous-traitance, qui emploient du personnel dans cette branche.*

*2 Du point de vue personnel : cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs des entreprises citées à l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement).*

*3 Extension du champ d'application : l'extension du champ d'application s'aligne sur la CN.*

---

<sup>1</sup> Remarque : Première convention complémentaire du 20 avril 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005 (ACF du 3 mars 2005).



### Art. 3 Exécution

Les dispositions de la CN s'appliquent à la mise en œuvre, l'observation et le contrôle de la présente convention complémentaire ainsi qu'au fonds de formation et d'exécution<sup>2</sup>.

## Chapitre 2 Dispositions normatives

### Art. 4 Durée du travail et durée des déplacements

1 A cause des conditions particulières existantes dans le secteur du sciage du béton, les articles de la CN correspondants au temps de travail (art. 23, 24 et 54) sont remplacés, respectivement complétés, par les dispositions suivantes :

2 Le temps de travail nominal pour le personnel de chantier de construction est de 2030 heures. Les conditions de temps de travail selon la CN valent pour les autres travailleurs.

3 Pour les travailleurs qui rejoignent leur lieu de travail (chantier) à partir du dépôt ou de leur domicile, et/ou qui rentrent de ce même lieu de travail au dépôt ou à leur domicile, le temps de travail sur le lieu de travail équivaut au temps de travail nominal dans le sens l'al. 2.

4 Le temps de déplacement, dépendant de la distance du lieu de travail (chantier) à l'entreprise (dépôt de celle-ci), est indemnisé au forfait de la manière suivante :

	Distance entre l'entreprise et le lieu de travail (à vol d'oiseau)	Aller simple CHF	Aller et retour CHF
A	Moins de 10 km	6.–	12.–
B	10 jusqu'à 15 km	12.–	24.–
C	15 jusqu'à 25 km	18.–	36.–
D	25 jusqu'à 50 km	24.–	48.–
E	Plus de 50 km	A considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2	A considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2

5 Sont à considérer également comme temps de travail nominal selon l'al. 2 :  
– les travaux de préparation ou de finition au dépôt  
– le temps de déplacement entre deux ou plusieurs lieux de travail au cours de la même journée.

<sup>2</sup> Modification selon la convention complémentaire du 23 janvier 2017, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 (ACF du 2 mai 2017).

6 Le temps de travail annuel, temps de déplacement inclus, est de 2300 heures (valent pour le calcul du total des heures : CHF 24.- d'indemnité de déplacement pris pour 1 heure de temps de déplacement, CHF 12.- pris pour ½ heure, etc.).

7 La distance effective peut-être considérée dans les régions montagneuses et limitrophes.

## Art. 5 Classes de salaire et zones de salaire

I En complément de l'art. 42 CN, le personnel est réparti dans les classes de salaire suivantes :

<i>Classes de salaire</i>	<i>Description</i>
CE (chef d'équipe)	Conditions préalables selon la classe de salaire Q, de plus direction de deux groupes ou plus dans la préparation du travail (PREPA).
Q (scieur/euse de béton/ opérateur/ trice de sciage d'édifice)	Scieur de béton avec certificat fédéral selon le règlement d'examen du 11.05.92 ou opérateur/ opératrice de sciage d'édifice avec certificat fédéral ou formation équivalente.
A (opérateur/trice de sciage de béton)	Ouvrier du bâtiment spécialisé avec expérience professionnelle correspondante avec au moins deux cours de base ASFS suivi selon l'ancien concept, respectivement trois cours de base ASFS selon le concept de formation 97.
B (scieur/euse de béton sans certificat professionnel)	Ouvrier du bâtiment avec connaissances professionnelles dans le secteur du sciage du béton, sans certificat professionnel propre au secteur du bâtiment, qui a été promu de la classe de salaire C à la classe de salaire B (en cas de changement d'emploi vers une autre entreprise, les salariés gardent leur répartition dans la classe de salaire B).
C (ouvrier du bâtiment)	Ouvrier du bâtiment sans connaissances particulières dans le secteur du sciage de béton.

**2 Salaire de base** : en dérogation à l'art. 41 CN, les salaires de base suivants sont valables au minimum pour toutes les entreprises et tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire :

**a. Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>3</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6597/39.00	5893/34.85	5684/33.60	5372/31.75	4808/28.40
BLEU	6340/37.50	5813/34.35	5608/33.15	5238/30.95	4737/28.00

**b. Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>4</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6497/38.35	5793/34.20	5584/32.95	5272/31.10	4708/27.80
BLEU	6240/36.85	5713/33.75	5508/32.50	5138/30.35	4637/27.35

**c. Salaires de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>4</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6417/37.90	5713/33.75	5504/32.50	5192/30.65	4628/27.35
BLEU	6160/36.40	5633/33.30	5428/32.05	5058/29.90	4557/26.90

**d. Salaires de base 2014 et 2013 (entre parenthèses : salaires de base 2013)<sup>5</sup>**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6337/37.45 (6312/37.30)	5633/33.30 (5611/33.15)	5424/32.05 (5402/31.95)	5112/30.20 (5091/30.10)	4548/26.90 (4530/26.80)
BLEU	6080/35.95 (6056/35.80)	5553/32.85 (5531/32.70)	5348/31.60 (5327/31.50)	4978/29.45 (4958/29.30)	4477/26.45 (4459/26.35)

**3 Zones de salaire** : la ville de Berne ainsi que les cantons de Genève, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Vaud et Zurich appartiennent à la zone ROUGE. Les autres régions appartiennent à la zone BLEU.

**4 Les salaires du personnel restant (dépôt, bureau, etc.) sont fixés individuellement dans le contrat de travail personnel.**

<sup>3</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

<sup>4</sup> Salaires de base 2019 et 2020 : modification selon la convention complémentaire du 3 décembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (ACF du 6 février 2019).

<sup>5</sup> Salaires de base 2014 : modification selon la convention complémentaire du 31 octobre 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2014 (ACF du 13 janvier 2014).

Salaires de base 2013 (entre parenthèses) : modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).

#### **Art. 6 Suppléments de salaires**

En complément à l'art. 56 CN, un supplément de salaire de 30 % est à verser le samedi.

#### **Art. 7 Indemnités des frais**

*1 Indemnité des repas* : en modification de l'art. 60 CN, tous les salariés travaillant sur des chantiers bénéficient d'une indemnité de CHF 16.<sup>-6</sup> par repas principal.

D'éventuelles indemnités plus élevées selon des accords locaux/régionaux restent réservées.

*2 Frais de nuitée* : l'employeur peut ordonner la nuitée sur le lieu de travail en cas de travaux extérieurs. Le couchage ainsi que le petit déjeuner sont remboursés séparément par l'employeur sur la base des dépenses effectives.

### **Chapitre 3 Dispositions finales**

#### **Art. 8 Durée de la convention**

*1 Entrée en vigueur* : cette convention complémentaire entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005. Elle a en principe la même durée que la CN, sous réserve de l'al. 3 du présent article.

*2 Modifications* : d'éventuelles modifications ou adaptations de cette convention complémentaire peuvent être convenues pendant sa durée par l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du Béton ASFS avec les organisations de travailleurs de la CN sous approbation de la Société Suisse des Entrepreneurs.

*3 Résiliation* : cette convention complémentaire peut être dénoncée, en respectant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'une année, d'une part par l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du Béton ASFS et/ou d'autre part par les organisations de travailleurs participants à cette convention complémentaire.

**Pour l'Association Suisse des Entreprises de Forage  
et de Sciage du Béton ASFSw**

W. Autenried, D. Andreoli, M. Dättwyler

**Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE**

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

**Pour le syndicat Unia**

H.U. Scheidegger, V. Pedrina, J. Robert

**Pour syna, syndicat interprofessionnel**

P. Scola, M. Haas, E. Favre

---

<sup>6</sup> Modifications selon la convention complémentaire du 29 novembre 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023 (ACF du 6 avril 2023).

# **Annexe 18**

## **Convention complémentaire «Genève»**

# Convention complémentaire «Genève» à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse

11 juin 2009<sup>1</sup>

---

En dérogation aux art. 8, 23, al. 2, let. b, 24, al. 2 et 60, al. 2 de la CN, les dispositions suivantes sont applicables dans le canton de Genève :

## Art. 1 Dispositions matérielles

1. Pause : une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l'année.
  - a) Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif.
  - b) Elle est payée à raison de 2,9 % du salaire brut mensuel, selon décompte AVS (13<sup>e</sup> salaire et vacances non compris) et soumise aux cotisations sociales.
  - c) Son montant doit être spécifié séparément sur les fiches de salaire.
  - d) Le travailleur n'est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.
2. Sur le territoire du canton de Genève, l'indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s'élève à CHF 25.-<sup>2</sup>.
3. Catégories de salaires
  - a) abrogé<sup>3</sup>.
  - b) abrogé<sup>3</sup>.
  - c) Les grutiers, au bénéfice d'une formation de grutier réussie ou d'un diplôme équivalent, sont intégrés dans la classe Q.
4. Jours fériés et fermeture générale des chantiers
  - a) Les travailleurs ont droit à une indemnité selon art. 38, al. 2, CN, pour la perte de salaire pour les 9 jours fériés suivants :  
1<sup>er</sup> janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> Août, Jeûne genevois, Noël et le 31 Décembre.
  - b) Le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois sont des jours chômés. Ils doivent être compensés dans l'horaire annuel de travail.
  - c) Abrogé<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Remarque : Première convention complémentaire du 11 juin 2009, en vigueur depuis le 11 juin 2009 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2009 (ACF du 7 septembre 2009).

<sup>2</sup> Modification selon la convention complémentaire du 23 janvier 2017, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 (ACF du 2 mai 2017).

<sup>3</sup> Modification selon la convention complémentaire du 3 mars 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ; extension en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014 (ACF du 11 septembre 2014).

d) Fermeture générale des chantiers :

Sauf cas de dérogations, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois.

**Art. 2 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel**

1. Les travailleurs et les apprentis sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement :
  - a) 0,7% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13<sup>e</sup> salaire non compris),
  - b) 0,3% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13<sup>e</sup> salaire non compris).
2. La contribution patronale est fixée à 0,3% des salaires bruts soumis AVS (13<sup>e</sup> salaire non compris).
3. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira :
  - a) à couvrir les coûts de l'application de la CN,
  - b) au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
  - c) aux prestations et aides sociales,
  - d) à la formation et au perfectionnement professionnels,
  - e) aux frais de traduction et d'impression,
  - f) au recrutement et à l'encouragement de la relève professionnelle,
  - g) à la santé et à la sécurité au travail.
4. Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357b, al. 1, du CO.

**Art. 3 Compétences de la commission professionnelle paritaire locale de Genève**

La commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) est compétente pour contrôler le respect des dispositions conventionnelles, garantir leur application et sanctionner les éventuels contrevenants.

**Art. 4 Adaptation à la CN**

Les parties contractantes s'engagent à négocier, par étapes, pour éliminer, à terme, les différences avec la CN, avec garantie du maintien des acquis des travailleurs.

*Texte : La convention complémentaire «Genève» à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est imprimée en allemand, français et italien. En cas de contestation, le texte français fait foi.*

Zurich/Berne/Genève, le 11 juin 2009

**Pour la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)**

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

**Pour le syndicat Unia**

H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Pelizzari (Genève)

**Pour syna, syndicat interprofessionnel**

E. Zülle, K. Regotz, P. Reale (Genève)



# Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction

## Commissions professionnelles paritaires locales (CPP) dans les cantons

Vous trouvez d'autres données dans la rubrique «Contact» du site  
[www.cpsa-construction.ch](http://www.cpsa-construction.ch)

### Canton d'Argovie

---

PBK BAU Aargau Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe	Graben 10 Postfach 5001 Aarau <a href="http://www.pbkbauag.ch">www.pbkbauag.ch</a>	T 062 834 82 93     <a href="mailto:info@pbkbauag.ch">info@pbkbauag.ch</a>
--	---	---

### Canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures et Rhodes Intérieures

---

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbes beider Appenzell	Langgasse 11 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41 <a href="mailto:pbk-sgap@syna.ch">pbk-sgap@syna.ch</a>
---	---------------------------------	---

### Canton de Berne

---

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern	Florastrasse 13 Postfach 308 3000 Bern 6 <a href="http://www.pbkbe.ch/de">www.pbkbe.ch/de</a>	T 031 351 80 81     <a href="mailto:info@pbkbe.ch">info@pbkbe.ch</a>
---	--	---

### Canton de Berne

---

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Florastrasse 13 Postfach 308 3000 Bern 6 <a href="http://www.pbkbe.ch/de">www.pbkbe.ch/de</a>	T 031 351 80 81     <a href="mailto:info@pbkbe.ch">info@pbkbe.ch</a>
--	--	---

### Canton de Berne

---

Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois	Rue Pierre-Pertuis 1 2605 Sonceboz-Sombeval <a href="http://www.cpp-jb.ch">www.cpp-jb.ch</a>	T 032 492 70 07     <a href="mailto:cpp-jb@cep.ch">cpp-jb@cep.ch</a>
--	--	---

### Canton de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne

---

Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1 <a href="http://www.regio-pbk.ch">www.regio-pbk.ch</a>	T 061 826 98 24     <a href="mailto:sekretariat@regio-pbk.ch">sekretariat@regio-pbk.ch</a>
---	---	---

---

**Canton de Fribourg**

---

Commission professionnelle paritaire Fribourgeoise du secteur principal de la construction	Route de l'Industrie 71 1791 Courtaman www.cppf-pbkf.ch	T 026 460 86 23  secretariat@cppf-pbkf.ch
--	---	---

---

**Canton de Genève**

---

Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	Case postale 8 1211 Genève 13 www.cpgo.ch	T 022 552 47 50  info@cpgo.ch
--	---	-------------------------------------

---

**Canton de Glaris**

---

Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Kanton Glarus	Lämmlisbrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen	T 071 446 98 41
--	--	-----------------

---

**Canton de Grisons**

---

Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 Postfach 291 7001 Chur	T 081 257 08 00  info@pbkbaugr.ch
--	--	---

---

**Canton de Jura**

---

Commission Paritaire Jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 2 2900 Porrentruy www.cpjssp.ch/portail	T 032 465 15 78  info@cpjssp.ch
---	---	---------------------------------------

---

**Canton de Lucerne**

---

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbaucentral.ch	T 041 367 50 00  info@pbkbaucentral.ch
---	---	--

---

**Canton de Neuchâtel**

---

Commission Paritaire neuchâteloise du secteur principal de la construction	Av. de la Gare 3 Case postale 2051 2001 Neuchâtel www.fne.ch	T 032 729 22 24  info@fne.ch
--	---	------------------------------------

---

**Canton de Obwald et de Nidwald**

---

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbaucentral.ch	T 041 367 50 00  info@pbkbaucentral.ch
---	---	--

### **Canton de St. Gall**

---

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton St. Gallen	Langgasse 11 Postfach 115 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41  pbk-sgap@syna.ch
---	---	---

### **Canton de Schaffhouse**

---

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	Pfarrweg 1 8201 Schaffhausen www.pbkbaush.ch	T 052 630 25 26  info@pbkbaush.ch
---	--	---

### **Canton de Soleure**

---

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn www.pbk-so.ch	T 032 622 64 11  info@pbk-so.ch
---	--	---------------------------------------

### **Canton de Schwyz**

---

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00  info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

### **Canton de Thurgovie**

---

Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes	Thomas-Bornhauser-Str. 23a 8570 Weinfelden www.pbktg.ch	T 071 622 36 23  info@pbktg.ch
---	---	--------------------------------------

### **Canton du Tessin**

---

Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 Casella postale 6500 Bellinzona www.cpcedilizia.ch	T 091 821 10 60  info@cpcedilizia.ch
--	---	--

### **Canton d'Uri**

---

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00  info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

### **Canton de Vaud**

---

Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud	Route Ignace Paderewski 2 Case postale 62 1131 Tolochenaz www.cppvd.ch	T 021 826 60 01  info@cppvd.ch
--	---	--------------------------------------

### **Canton du Valais**

---

Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion	T 027 327 32 65  smetrailler@ave-wbv.ch
--	---	---

### **Canton de Zoug**

---

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00  info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

### **Canton de Zurich**

---

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	T 044 385 90 80 pbk@bau.ch
--	------------------------------------	-------------------------------

### **Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains CPPTS** (annexe 12 à la CN)

Commission professionnelle paritaire pour les travaux souter- rains (CPPTS)	Weinbergstrasse 49 Case postale 8042 Zurich <a href="https://pk-ut.ch/">https://pk-ut.ch/</a>	T 044 542 01 60  info@pk-ut.ch
---	--	--------------------------------------

### **Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction CPSA** (art. 13 et 13<sup>bis</sup> CN)

Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA)	Weinbergstrasse 49 Case postale 8042 Zurich www.cpsa-construction.ch	T 044 542 01 40  info@cpsa-construction.ch
--	---	--

**Vous trouvez d'autres informations concernant la CN étendue et des questions  
d'application sur le site [www.cpsa-construction.ch](http://www.cpsa-construction.ch)**