

CN 2026-2031 : application dans le temps et dispositions essentielles

Le 12 décembre 2025, les délégations de la SSE ainsi que des syndicats Unia et Syna chargées de négocier se sont mises d'accord sur une nouvelle convention nationale pour une durée contractuelle de six ans (CN 2026-2031). L'accord complémentaire portant sur la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 2026–2031 et sur les salaires 2026 ainsi conclue règle le passage de la CN 2023–2025 à la nouvelle CN 2026–2031 et contient diverses modifications substantielles, y compris les adaptations de salaires dans le secteur principal de la construction pour la nouvelle durée contractuelle.

Les résultats des négociations ont été approuvés par l'assemblée des délégués de la SSE le 17 décembre 2025 et par la conférence professionnelle de Syna le 20 janvier 2026 et celle d'Unia le 24 janvier 2026.

La convention a été signée par les partenaires sociaux et s'applique aux membres de l'association avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026. La demande d'extension du champ d'application (déclaration de force obligatoire – DFO) a été déposée immédiatement après la signature. La CPSA donnera de plus amples informations sur la question de l'extension du champ d'application.

Le présent document a pour but de présenter les principales modifications de la nouvelle CN 2026-2031 (CN 2026). Il s'agit principalement de modifications ayant des répercussions directes sur l'activité d'application des CPP.

Les nouveautés de la CN 2026 n'entrent toutefois pas toutes en vigueur en même temps, mais de manière progressive. Afin d'obtenir la DFO le plus rapidement possible, la demande se fera en deux étapes. Les adaptations qui ne sont pas urgentes seront déclarées de force obligatoire dans un deuxième temps.

1. Calendrier de la durée du travail et planification constante du temps de travail (art. 26, 27 et 27^{bis} CN 2026)

À partir du 1^{er} janvier 2027, les entreprises utiliseront à nouveau un calendrier de la durée du travail basé sur la période de décompte ordinaire de janvier à décembre. Le nombre d'heures annuelles prévues reste inchangé à 2112 heures.

Ce calendrier de la durée du travail doit être établi au plus tard jusqu'à mi-novembre pour l'année suivante et transmis à la CPP (art. 26, al. 7, CN 2026). La CN 2026 autorise également jusqu'à cinq jours zéro heure, les commissions paritaires régionales pouvant définir d'autres solutions (art. 27, al. 3, CN 2026). Les décisions CPSA 107/2019 et CPSA 123a/2022 restent valables à cet égard.

Si aucun calendrier de la durée du travail n'est établi, le calendrier applicable est celui de la CPP locale (lieu de l'entreprise).

1.1. Instauration d'une semaine régulière de quatre ou quatre jours et demi

Il est désormais possible de réduire la durée hebdomadaire de travail prévue à 32 heures pour une semaine régulière de 4 ou 4,5 jours (art. 27, al. 3, CN 2026). Il s'agit d'un modèle de temps de travail flexible dans lequel les semaines alternent avec un temps de travail réduit de 4 ou 4,5 jours, pour autant que le total de 2112 heures soit respecté à la fin de l'année. Il est toutefois important que ce modèle soit introduit avec une certaine régularité et continuité dans le courant de l'année et ne constitue pas un événement sporadique.

1.2. Planification constante du temps de travail

Au lieu d'un calendrier de la durée du travail, une entreprise pourra également, pour la première fois au 1^{er} janvier 2027, adopter un temps de travail constant (art. 27^{bis} CN 2026). Cela signifie qu'au lieu d'une durée hebdomadaire du travail pouvant varier entre 37,5 et 45 heures, il est possible de prévoir un nombre égal d'heures de travail par jour (p. ex. 8,1 h/jour sans jours de compensation (jours zéro heures) = 40,5 heures hebdomadaires / 5 jours ouvrables). Si cinq jours de compensation sont prévus au maximum, le temps de travail fictif de ces jours de compensation doit être réparti sur les autres jours de travail et les heures de travail quotidiennes doivent être calculées au prorata. Les éventuels écarts par rapport à la planification constante du temps de travail sont saisis comme heures supplémentaires ou négatives.

Ce modèle est facultatif et l'entreprise est libre d'utiliser, comme jusqu'à présent, un calendrier de la durée du travail classique ou d'opter pour une planification dite constante du temps de travail. La seule condition pour une planification constante du temps de travail est le versement d'un salaire mensuel constant.

Le passage entre les deux modèles peut avoir lieu au début d'une année civile et doit être annoncé à la CPP jusqu'à mi-novembre (art. 26, al. 7, CN 2026). Lorsque ni un calendrier classique de la durée du travail ni une planification constante du temps de travail n'est déposée annuellement, le calendrier de la durée du travail de la CPP locale s'applique (art. 27, al. 1, CN 2026).

1.3. Dispositions transitoires

Comme expliqué plus haut, la CN 2026 revient à un modèle de calendrier de la durée du travail basé sur l'année civile ordinaire (janvier à décembre).

Compte tenu du fait que les entreprises ont déjà déposé leurs calendriers de la durée du travail pour l'année 2025/2026 jusqu'à fin avril 2025 selon la CN 2023 et que ces calendriers ont déjà été approuvés par la CPP pour l'année de décompte (mai 2025 à avril 2026), il convient de déterminer de quelle manière ces calendriers de la durée du travail doivent être intégrés en tenant compte de la nouvelle période de décompte (janvier à décembre) selon l'art. 26 CN 2026.

Les parties contractantes ont prévu à ce sujet une disposition transitoire à l'art. 71 CN 2026 pour l'année 2026.

Concrètement, il s'agit de la réglementation suivante :

La planification déjà effectuée avec le calendrier de la durée du travail approuvé pour mai 2025 à avril 2026 reste valable.

Pour la période allant du 1^{er} mai 2026 au 31 décembre 2026 (afin de compléter la nouvelle année de décompte), un calendrier de la durée du travail supplémentaire doit être établi sur la base de la nouvelle CN et soumis à la CPP jusqu'à fin avril. Compte tenu des heures déjà planifiées pour la période du 1^{er} janvier au 30 avril 2026 (selon le calendrier de la durée du travail déjà approuvé), il convient d'inscrire toutes les heures pour les mois restants (mai à décembre 2026), y compris les jours de compensation, les jours fériés et les périodes non travaillées similaires, afin d'atteindre le total de 2112 heures de travail annuel.

Il existe une alternative à cette variante (option 1), qui n'est pas expressément réglée en tant que disposition transitoire. Concrètement, il s'agit du cas où, en plus du calendrier de la durée du travail déjà approuvé pour l'année de décompte (mai 2025 à avril 2026), les entreprises ont déjà planifié les 2112 heures dans un calendrier de la durée du travail pour l'année de décompte suivante (mai 2026 à avril 2027) selon la CN 2023 (option 2).

Dans ce cas, il convient de tenir compte, dans le cadre de la nouvelle année de décompte en vigueur (janvier 2026 à décembre 2026) selon la CN 2026, tant des heures déjà réparties pour les mois de janvier à avril 2026 dans le calendrier de la durée du travail approuvé (p. ex. 684 heures) que des heures prévues pour la période de mai à décembre 2026 (p. ex. 1432 heures) du prochain calendrier de la durée du travail (éventuellement déjà approuvé par la CPP pour la période de mai 2026 à avril 2027, sous réserve).

Comme il s'agit ici de deux calendriers de la durée du travail, il peut arriver que les 2112 heures prévues par la CN pour l'année de décompte allant de janvier à décembre 2026 ne soient pas atteintes exactement et qu'il en résulte des heures supplémentaires ou négatives. Ces heures supplémentaires ou négatives doivent être compensées en fin d'année (compensation des heures planifiées). Si le total des heures planifiées pour les mois de 2026 selon les calendriers de l'entreprise dépasse 2112 heures pour l'année civile 2026, ces heures supplémentaires seront payées aux travailleurs au 31 décembre 2026 au salaire de base (exemple 1, option 2).

Si le total des heures prévues pour les mois de 2026 selon les calendriers de l'entreprise est inférieur à 2112 heures pour l'année civile 2026, ces heures en moins seront déduites du compte des heures supplémentaires des travailleurs au 31 décembre 2026 (exemple 2, option 2).

Exemple 1, option 2

684 heures (janv. à avr. 2026) + 1432 heures (mai à déc. 2026) = 2116 heures au lieu de 2112

Exemple 2, option 2

684 heures (janv. à avr. 2026) + 1424 heures (mai à déc. 2026) = 2108 heures au lieu de 2112

Cette option 2 doit, le cas échéant, être prise en compte si les entreprises ne souhaitent pas déposer de calendrier de la durée du travail supplémentaire selon l'option 1 et ont déjà planifié le travail pour 2026 et 2027 dans leurs calendriers de la durée du travail.

Les CPP sont également concernées par la nouvelle réglementation et doivent établir un nouveau calendrier local pour la période du 1^{er} mai au 31 décembre 2026, qui tient compte de la période de décompte allant de janvier 2026 à décembre 2026 (2112 heures au total).

2. Heures supplémentaires, heures négatives et travail supplémentaire (art. 28 CN 2026)

La majoration de 25 % à partir de la 48^e heure est supprimée. La majoration de 25 % ne sera dorénavant appliquée qu'à partir de la 50^e heure. Étant donné que, selon la nouvelle CN, le temps de déplacement doit être pris en compte dès la première minute et qu'il est inclus dans le calcul (art. 28, al. 2, CN 2026), toutes les durées de travail et de déplacement qui au total dépassent 50 heures par semaine sont considérées comme du travail supplémentaire et doivent être rémunérées le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25 %.

Les autres heures supplémentaires jusqu'à la 50^e heure par semaine peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires. Le choix d'une variante pour les heures supplémentaires prévu par la CN 2023 ne s'applique plus. Le solde maximal d'heures supplémentaires est augmenté à 120 heures par année (selon la CN 2023 : 100 heures pour la variante a) et 80 heures pour la variante b)). Les heures supplémentaires dépassant ce solde doivent être rémunérées à la fin du mois suivant au salaire de base. Si plus de 100 heures supplémentaires sont payées de cette manière dans l'année civile, toutes les autres heures supplémentaires doivent être rémunérées le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25 %.

En outre, il est prévu que jusqu'à 100 heures supplémentaires peuvent être payées sans supplément au cours de l'année, à la demande du travailleur et avec l'accord de l'employeur.

La date butoir du 30 avril 2026 selon la CN 2023, prévoyant le paiement du solde total des heures supplémentaires avec une majoration de 25 %, est supprimée. Toutes les heures supplémentaires existantes sont reportées à compte nouveau (art. 71, al. 2, CN 2026, « Dispositions transitoires »).

Le 31 décembre de chaque année (pour la première fois le 31 décembre 2026), l'employeur et le travailleur décident chacun de l'utilisation de la moitié du solde d'heures supplémentaires existant. Ils peuvent décider si ces heures seront payées avec la majoration, reportées sur l'année suivante ou créditées sur un compte de vacances supplémentaires mis en place d'un commun accord (art. 28, al. 5, CN 2026).

Il reste à déterminer la marche à suivre si le travailleur ne prend ou ne peut prendre aucune décision jusqu'à cette date de référence. La CPSA prendra position à ce sujet ultérieurement.

Les heures négatives peuvent également être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition que le solde total ne dépasse pas 20 heures négatives en cas d'utilisation d'un calendrier de la durée du travail ou 50 heures négatives en cas d'utilisation d'une planification constante du temps de travail (art. 28, al. 7, CN 2026).

Enfin, les éventuelles heures supplémentaires sont payées au salaire de base avec supplément en cas de cessation des rapports de travail (art. 28, al. 8, CN 2026).

3. Compte de vacances supplémentaires (art. 28^{bis} CN 2026)

Le compte de vacances supplémentaires est un compte individuel sur lequel des heures supplémentaires peuvent être créditées en fin d'année ou en cours d'année. L'ouverture de ce compte est soumise à certaines conditions et fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur.

La mise en œuvre concrète de cette nouvelle disposition est actuellement en cours de clarification entre les parties contractantes. La CPSA prendra position à ce sujet ultérieurement.

4. Jours fériés (art. 34 CN 2026)

Pour le calcul annuel de l'indemnisation en pour cent des jours fériés par la commission professionnelle paritaire, il est désormais expressément renvoyé à la directive du SECO « Procédure de comparaison internationale des salaires » (art. 34, al. 5, CN 2026).

5. Absences de courte durée (art. 35 CN 2026)

Les absences de courte durée en cas de décès des grands-parents sont désormais expressément réglées et fixées à trois jours ; l'absence de courte durée en cas de mariage du travailleur est portée à deux jours (art. 35, al. 1, let. b, CN 2026).

6. Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil (art. 36 CN 2026)

Le droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou civil en temps de paix, n'opère plus de distinction entre célibataires, mariés et célibataires avec obligation d'entretien. Les indemnités se situent désormais entre 80 % et 100 % de la perte de salaire (art. 36, al. 1, CN 2026). Ces adaptations ont été effectuées conformément aux prescriptions de la Confédération.

7. Salaires minimaux (art. 37 CN 2026)

Les salaires minimaux sont augmentés au 1^{er} janvier de chaque année, au moins de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (IPC) au 30 septembre.

Si le renchérissement annuel est supérieur à 2 %, les partenaires sociaux mènent des négociations sur l'adaptation des salaires minimaux en relation avec la part de renchérissement dépassant 2 %. Si le renchérissement est négatif, les salaires minimaux sont maintenus, et les adaptations subséquentes, se baseront sur le renchérissement en tenant compte du renchérissement négatif intervenu dans l'intervalle.

Salaires minimaux à partir du 1^{er} janvier 2026

Zone	Classe de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6702 / 38.10	5988 / 34.00	5776 / 32.80	5458 / 31.00	4885 / 27.75
BLEU	6442 / 36.60	5906 / 33.55	5698 / 32.40	5322 / 30.25	4813 / 27.35
VERT	6179 / 35.10	5830 / 33.10	5621 / 31.95	5184 / 29.45	4747 / 26.95

Les salaires minimaux du canton de Berne sont réunis et appartiennent désormais à la zone de salaire bleue. La seule exception est le salaire mensuel Q dans l'arrondissement administratif du Jura bernois. Celui-ci reste, comme jusqu'à présent, dans la zone de salaire rouge (annexe 4 à la CN 2026).

8. Évolution des salaires effectifs (art. 3 de la convention sur la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 2026-2031 et les salaires 2026)

Les salaires effectifs sont révisés au 30 septembre de chaque année sur la base de l'indice national des prix à la consommation (IPC) et les éventuelles augmentations des salaires effectifs sont communiquées par les partenaires sociaux.

2026 : Aucune adaptation des salaires effectifs n'est prévue pour 2026.

2027 et 2028 : Pour le 1^{er} janvier 2027 et 1^{er} janvier 2028, les salaires effectifs du personnel soumis à la CN doivent être augmentés d'un montant fixe en francs correspondant à une compensation du renchérissement de 80 % sur la base de l'IPC au 30 septembre sur le salaire minimum alors en vigueur de la classe de salaire C de la zone de salaire Bleu.

Exemple : Hypothèse renchérissement 0,8 % : réduction de 20 % = 0,64 % sur le salaire minimum C bleu, ce qui donne une valeur de **CHF 31**. Tous les collaborateurs soumis à la CN touchent le montant de CHF 31, indépendamment de la classe de salaire / du salaire individuel.

Les augmentations de salaire pour les années 2029 à 2031 sont également déjà fixées et seront communiquées ultérieurement.

9. Temps de déplacement (art. 49 CN 2026)

Le temps de déplacement doit être rapporté **dès la 1ère minute**. Le temps de déplacement est payé au salaire de base dès la 31^{ème} minute (jusqu'en 2028), puis dès la 26^{ème} minute en 2029, et enfin dès la 21^{ème} minute à partir de 2030.

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Baustellenzulage	4.00/Tg	+2.50 = 6.50/Tg	+2.50 = 9.00 pro Arbeitstag			
Reisezeit	30 Minuten wie bisher			25 Minuten	20 Minuten	

Le temps de déplacement est indemnisé au salaire de base dès la 31^{ème} minute jusqu'à la 60^{ème} minute dans le modèle de temps de travail avec calendrier de la durée du travail, et jusqu'à la 90^{ème} minute dans le modèle avec planification constante du temps de travail. Le temps de déplacement quotidien supplémentaire (plus de 60 / 90 minutes) sera comptabilisé sur le compte des heures supplémentaires et des heures en négatives à partir du 1^{er} janvier 2027. Pour les années 2026 à 2028, les règles suivantes s'appliquent (art. 49) : Le temps de déplacement jusqu'à 30 minutes (aller et retour à l'heure prévue et effective, calculé avec Google Maps ou un planificateur d'itinéraire équivalent) entre le lieu de rassemblement et le chantier n'est pas indemnisé. Si la durée du voyage est indiquée, la valeur moyenne s'applique. Un temps de déplacement supplémentaire jusqu'à 10 minutes peut être comptabilisé comme temps de travail au sens de l'art. 26 CN en lieu et place d'un paiement au salaire de base.

Exemple : Départ du dépôt à 6h45. Le temps de déplacement habituel du dépôt au chantier aller et retour est de 30 minutes. L'heure d'arrivée habituelle sur le chantier est à 7h00. Si, pour des raisons de fluidité du trafic, le temps de déplacement est prolongé et que l'heure d'arrivée sur le chantier est à 7h03, les trois minutes supplémentaires de temps de déplacement peuvent être comptées comme du temps de travail. L'heure du début du travail reste dans ce cas l'heure habituelle de 7h00. Le temps de déplacement au-delà des 30 minutes (mais au maximum 10 minutes par jour) est rapporté comme temps de travail et payé en conséquence.

Indépendamment du modèle de temps de travail choisi, le temps de déplacement doit toujours être rapporté séparément. Cela signifie que le travailleur rend compte du temps de travail et des temps de déplacement conformément aux circonstances réelles. Cela est également nécessaire pour déterminer à partir de quand le temps de travail et le temps de déplacement donnent lieu au paiement du travail supplémentaire avec majoration (à partir de 50 heures). Le temps de déplacement effectif est pris en compte. Si un ouvrier ne voyage que dix minutes par jour, le temps de déplacement est de 50 minutes par semaine, donc il ne dépasse pas le temps de déplacement généralisé de 5×30 minutes par jour = 2,5 heures / semaine. L'attribution du temps de déplacement au-delà de 60 minutes par jour au compte des heures supplémentaires et des heures négatives n'intervient que dans un deuxième temps. En outre, l'attribution du temps de déplacement (temps de déplacement généralisé, indemnisation au salaire de base, attribution au compte des heures supplémentaires et des heures négatives) doit toujours se baser sur une analyse hebdomadaire (et non journalière).

Pour le calcul des suppléments pour les heures supplémentaires et le temps de déplacement, il faut en outre impérativement tenir compte de l'ordre suivant dans les analyses hebdomadaires :

1. **Temps de travail fourni** conformément au calendrier de la durée du travail.
2. **Heures supplémentaires effectuées.**
3. **Temps de déplacement généralisé** (30 minutes par jour, 2,5 heures par semaine).
4. **Temps de déplacement payé au salaire de base** (30 minutes supplémentaires par jour ou 2,5 heures par semaine).
5. **À partir de 2027 : Temps de déplacement à porter au crédit du compte des heures supplémentaires et des heures négatives** (temps de déplacement supérieur à 60 minutes par jour ou à 5 heures par semaine conformément aux ch. 3 et 4 ci-dessus).
6. **À partir de 50 heures de travail hebdomadaire** : Le temps de travail et le temps de déplacement sont dans tous les cas payés au salaire de base avec une majoration de 25 % et ne sont pas crédités sur le compte des heures supplémentaires et des heures négatives.

La présentation sur le calcul du temps de travail, des heures supplémentaires et du temps de déplacement contient des exemples de calcul concrets.

10. Remboursement des frais (art. 55 CN 2026)

La CN 2026 introduit une indemnité de chantier de CHF 9 à laquelle les travailleurs ont droit . Elle sera introduite progressivement : elle s'élèvera à CHF 4 francs par jour de travail en 2026 (dès 5,5 heures de travail), à CHF 6.50 par jour de travail à partir de 2027 et à CHF 9 par jour de travail à partir de 2028.

L'indemnité de chantier sert au remboursement des dépenses pour le café, les croissants et le goûter.

L'indemnité de chantier ne s'applique explicitement pas aux entreprises de forage et de sciage du béton selon l'annexe 12 à la CN.

L'indemnité de chantier est conçue comme un remboursement des frais et n'est pas soumise aux assurances sociales obligatoires. La caisse de compensation AVS Consimo, tout comme l'OFAS, a confirmé ce point de vue. Il faut partir du principe que d'autres caisses de compensation parviendront à la même conclusion. Les parties contractantes partent du principe que les autorités fiscales acceptent l'indemnité de chantier en tant que remboursement des frais. Il appartient cependant aux autorités fiscales cantonales de se prononcer sur cette question, étant précisé que les lois fiscales varient d'un canton à l'autre.

11. Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (art. 56 CN 2026)

Les conditions pour conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont adaptées aux conditions usuelles sur le marché. À l'avenir, l'indemnité journalière en cas de maladie sera limitée à 80 % du salaire. En outre, l'entreprise peut adapter le délai d'attente, qui passe de 30 jours au maximum aujourd'hui à 60 jours. Pendant le délai d'attente, l'employeur doit payer 90 % de la perte de salaire due à la maladie (art. 56, al. 5, let. b, CN 2026).

12. Système d'information Alliance construction (art. 66 CN 2026)

L'importance de la carte SIAC en tant qu'instrument permettant de simplifier et d'améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain est expressément reconnue. Dans ce contexte, les parties contractantes demandent aux entreprises soumises à la CN de fournir à leurs collaborateurs une carte SIAC (art. 66, al. 3, CN 2026).

13. Sanctions (art. 67 CN 2026)

Si la même disposition est violée plusieurs fois (en cas de récidive), la violation est qualifiée de grave.

Il convient de clarifier si cette précision ne concerne que la récidive ou également, par exemple, des violations systématiques d'une même disposition constatées lors d'un même contrôle. Le calculateur des peines conventionnelles doit être adapté dans les deux cas.

14. Reconnaissance des diplômes étrangers dans les métiers du secteur principal de la construction (annexe 5 à la CN 2026)

Le « certificat d'aptitude professionnelle de maçon » (CAP) avec une activité d'au moins une année sur les chantiers donne droit à la classification dans la classe de salaire A. Les certificats « brevet professionnel » (BP) et « baccalauréat professionnel » accompagnés d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur les chantiers donnent droit à la classification dans la classe de salaire Q.