

*SBV - Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna
Baukader Schweiz*

*SSE - Société Suisse des Entrepreneurs
Syndicat Unia
Syndicat Syna
Cadres de la Construction Suisse*

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

entre

Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)
Weinbergstrasse 49, 8006 Zurich

d'une part

ainsi que

Syndicat Unia
Weltpoststrasse 20, 3015 Berne

et

Syndicat Syna
Römerstrasse 7, 4600 Olten

et

Cadres de la Construction Suisse
Rötzmattweg 87, 4600 Olten

d'autre part

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

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

Chapitre II: CN 2026 et adaptation des salaires

Art. 1 Contenu

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

Art. 2 Salaire minimal

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

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

Art. 3 Salaires effectifs

Jusqu'en 2031, les salaires effectifs sont révisés chaque année sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) au 30 septembre de l'année correspondante et conformément au mécanisme décrit ci-après, et les éventuelles adaptations sont communiquées par les partenaires sociaux.

Aucune modification des salaires effectifs n'est prévue pour l'année 2026.

Au 1^{er} janvier 2027, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant :

Montant forfaitaire correspondant à une compensation de 80% du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2026 sur le salaire minimal en vigueur de la zone de salaire bleue.

Au 1^{er} janvier 2028, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant :

Montant forfaitaire correspondant à une compensation de 80% du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2027 sur le salaire minimal en vigueur de la zone de salaire bleue.

Au 1^{er} janvier 2029, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant :

Montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC minoré de 0,25 points de pourcentage au 30 septembre 2028 sur le salaire minimal en vigueur de la zone de salaire bleue.

Au 1^{er} janvier 2030, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction sera augmenté d'un montant forfaitaire fixe d'après le calcul suivant :

Montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC minoré de 0,25 points de pourcentage au 30 septembre 2029 sur le salaire minimal en vigueur de la zone de salaire bleue.

Pour l'année 2031, la masse salariale de l'entreprise est augmentée en fonction du renchérissement. Le relèvement de la masse salariale se répartit en une part générale pour tous les travailleurs assujettis à la convention des cadres de la construction et en une part individuelle. À partir du 1^{er} janvier 2031, le salaire de tous les travailleurs assujettis à la CN sera augmenté d'un montant forfaitaire d'après le calcul suivant :

- Montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2030 sur le salaire minimal moyen en vigueur de la zone de salaire bleue.
- La part éventuelle restante de la masse salariale de l'entreprise est distribuée individuellement, les adaptations de salaires volontaires des années 2029 et 2030 pouvant être prises en compte dans l'augmentation de salaire.

En cas d'évolution baissière de l'IPC, toute augmentation future se basera sur le dernier indice au 30 septembre ayant entraîné une augmentation.

La condition est que le travailleur ait travaillé pendant au moins 6 mois l'année précédente correspondante dans une entreprise soumise à la convention des cadres de la construction.

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

Art. 4 Autres modifications

Art. 6.4.2 ~~Maladie ou accident après le licenciement~~ abrogé

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

La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile, du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante (année de décompte). Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p. ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p. ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

Art. 8.1.6 Les heures non travaillées générales, telles que les jours fériés, les jours sans travail ou les congés annuels, doivent être communiquées au salarié au plus tard au cours du quatrième trimestre de l'année précédente.

Art. 8.1.7 Le changement entre un calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou celui de la CPP locale et une planification constante du temps de travail n'est possible qu'au début d'une année civile et à notifier par écrit à la commission paritaire compétente. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou la planification constante du temps de travail doit être transmis à la commission paritaire avant la mi-novembre.

Art. 8.2.1 Calendrier de la durée du travail

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

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

La durée hebdomadaire du travail est en règle générale de:

- a) 37,5 heures hebdomadaires au minimum ($= 5 \times 7,5$ heures) et
- b) 45 heures hebdomadaires au maximum ($= 5 \times 9$ heures).

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

Art. 8.2.5 Traitement des heures perdues non travaillées

Si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. L'article 8.6.7 s'applique pour le report des heures supplémentaires. Un report sous forme d'heures de réserve n'est pas possible.

Art. 8.2^{bis} Planification constante du temps de travail

Au lieu d'un calendrier de la durée du travail d'entreprise ou de la CPP locale, une entreprise peut, pour la première fois à compter du 1^{er} janvier 2027, planifier le temps de travail annuel conformément à l'art. 8.1 pour l'ensemble de l'entreprise ou certaines parties de celle-ci selon une planification constante du temps de travail avec un temps de travail journalier normal

de 8,1 heures (40,5 heures hebdomadaires / 5 jours ouvrables), avec un maximum de cinq jours zéro heure (jours de compensation).

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

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

Art. 8.6 Heures supplémentaires, ~~et heures négatives~~ et travail supplémentaire

8.6.1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail ou planification constante du temps de travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins des heures négatives. ~~L'entreprise peut opter pour l'une des variantes suivantes (art. 8.6.2). Dans la mesure où il existe une CN, la variante applicable dans l'entreprise est déterminée par la CN. Chaque variante est valable pour au moins une année de décompte. S'il n'y a pas de CN et s'il n'y a pas de choix, la variante a) s'applique.~~

8.6.2 — ~~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.~~

8.6.2 Toutes les heures de travail et de déplacement qui au total dépassent 50 heures par semaine sont considérées comme du travail supplémentaire et doivent être rémunérées le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25%.

~~8.6.2bis La limite de 25 heures s'applique sans changement à tous les rapports de travail à partir d'un taux d'activité de 70 %.~~

8.6.3 Toutes les autres heures supplémentaires effectuées sont reportées sur le compte des heures supplémentaires, pour autant que le solde total ne dépasse pas 120 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires dépassant le solde total doivent être rémunérées à la fin du mois suivant au salaire de base. Si le nombre d'heures supplémentaires payées ainsi au cours de l'année civile dépasse 100 heures, chaque heure supplémentaire doit être rémunérée le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25 %.

~~8.6.4 — 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 %. L'art. 8.6. 2 s'applique au report d'heures en moins, à condition que le système de décompte selon la variante b) soit maintenu.~~

8.6.4 L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation. Afin d'éviter les travaux en cas de forte chaleur ou d'intempérie de mauvais temps, la compensation peut également être ordonnée à l'heure.

~~8.6.5: En cas de départ pendant l'année de décompte, il convient de procéder par analogie à l'art. 8.6.4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle.~~

8.6.5 À la fin de l'année civile (31 décembre), l'employeur décide de l'utilisation de la moitié du solde d'heures supplémentaires existant, le salarié décide de l'autre moitié du solde d'heures supplémentaires existant. L'employeur et le salarié peuvent décider a) de laisser les heures supplémentaires sur le compte des heures supplémentaires, b) de payer les heures supplémentaires avec une majoration de 25 % à la fin du mois de janvier ou c) de les transférer sur un compte de vacances supplémentaires conformément à l'art. 8.8, pour autant que l'employeur et le salarié aient convenu de la mise en place d'un compte de vacances supplémentaires.

~~8.6.6 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.~~

8.6.6 Le salarié peut en outre demander par écrit que, même sans atteindre le solde maximal de 120 heures, jusqu'à 100 heures soient payées sans supplément au cours de l'année. L'employeur n'est pas tenu d'approuver cette demande.

8.6.7 Les heures négatives (heures déficitaires) peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et tant que le solde total de 20 heures négatives n'est pas dépassé en cas d'utilisation d'un calendrier de travail ou que le solde total de 50 heures négatives n'est pas dépassé en cas d'utilisation d'une planification constante du temps de travail. Les heures négatives allant au-delà de ces limites sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles sont imputables à une faute personnelle du salarié. À la fin du contrat de travail, les heures négatives ne peuvent être compensées avec une créance salariale que si elles sont imputables à une faute du salarié et que la compensation n'est pas disproportionnée.

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

Art. 8.8 Compte de vacances supplémentaires

8.8.1 Dans les entreprises qui existent depuis plus d'une année et qui n'ont pas d'infraction contre la CCT ou dans les entreprises dont les travailleurs disposent d'une carte SIAC, et qui n'ont pas de créances ouvertes auprès des assurances sociales et des institutions paritaires, l'employeur et l'employé peuvent convenir par écrit que les heures supplémentaires seront créditées sur un compte de vacances supplémentaires.

8.8.2 Le compte de vacances supplémentaires doit permettre à chaque salarié d'accumuler des crédits d'heures sur une longue période et de les utiliser ultérieurement, notamment pour des congés prolongés, pour une formation professionnelle continue non financée par le Parifonds Construction, pour une formation continue personnelle, pour des congés de longue

durée, pour assumer des tâches d'assistance pour une réduction temporaire du temps de travail et à des fins similaires.

8.8.3 Un maximum de 200 heures peut être crédité sur le compte de vacances supplémentaires par année civile, notamment par transfert en cours d'année lorsque le solde total atteint 120 heures supplémentaires, pour autant que cela ait été convenu entre l'employeur et le salarié, ainsi que par transfert du solde d'heures supplémentaires au 31 décembre, pour autant que l'employeur et le salarié en décident ainsi pour leur part.

8.8.4 Le solde maximal du compte de vacances supplémentaire est fixé à 700 heures, à condition que l'entreprise assure la couverture financière du compte de vacances supplémentaires. Sans couverture financière, le solde maximal reste fixé à 200 heures.

8.8.5 Pour garantir financièrement le compte de vacances supplémentaires, l'employeur transfère la valeur monétaire correspondant au temps de travail restant sur le compte de vacances supplémentaires vers un compte bloqué à usage déterminé ou souscrit une assurance en cas d'insolvabilité éventuelle au moment du retrait. L'employeur informe immédiatement le salarié de cette garantie.

8.8.6 Le retrait total ou partiel du compte de vacances supplémentaires par le salarié doit être convenu avec l'employeur en temps utile, au moins trois mois à l'avance. Le retrait s'effectue généralement par jour ou par semaine et les heures correspondantes, conformément à la planification du temps de travail, sont déduites du compte de vacances supplémentaires et comptabilisées comme heures de travail effectuées dans le temps de travail annuel. Les mêmes dispositions que pour les vacances s'appliquent, mais il n'y a pas de possibilité de réduction des vacances conformément à l'art. 329b CO. S'il reste un solde à la fin du contrat de travail, les heures restantes sont payées au salaire de base en vigueur au moment de la fin des rapports de travail (y compris le 13e mois).

Art. 9.1 Causes particulières justifiant une absence de courte de durée

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) Mariage du travailleur ~~jusqu'à 2 jours~~
- b) Mariage dans la famille 1 jour
- c) ~~Congé de paternité~~ de l'autre parent en cas de naissance d'un ~~propre~~ enfant : 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) Décès dans la famille du travailleur (conjoint ou enfants) jusqu'à 3 jours~~
- ~~e) Décès de frères et soeurs, parents et beaux-parents jusqu'à 3 jours~~
- d) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré, enfants, frères et soeurs, parents, beaux-parents ou grands-parents) : 3 jours.
- e) Décès d'autres parents ou connaissances participation à l'enterrement
- f) Déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés 1 jour
- g) Recherche d'un emploi, après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur le temps nécessaire
- h) Examens professionnels supérieurs reconnus par le SEFRI ou autres examens professionnels officiels ou subventionnés par les pouvoirs publics, fonction d'expert, participation à des journées d'associations suisses et à des cours selon entente
- i) Exercice d'une fonction publique selon entente

- j) Libération des obligations militaires une demi-journée. Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné du lieu de travail et ne permet pas au travailleur de reprendre le travail le jour même, le droit est de 1 jour.

Art. 12 Indemnités de déplacement

12.2.3 Indemnité de chantier

L'entreprise verse une indemnité de chantier d'au moins CHF 9.- par jour de travail effectué (à partir de cinq heures et demie de travail).

12.2.4 Dispositions transitoires

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

12.2.5 Indemnité kilométrique

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

Art. 12.3 Temps de déplacement

12.3.1 Principe

Le temps de déplacement pour l'aller et retour depuis et vers le lieu de rassemblement n'est pas pris en compte dans le temps de travail annuel. Sous réserve de l'alinéa 2, il doit être indemnisé le mois suivant au salaire de base individuel. Si le temps de déplacement quotidien dépasse 60 minutes en cas d'application d'un calendrier de la durée du travail ou 90 minutes en cas d'application d'une planification constante du temps de travail, le temps de déplacement supplémentaire doit être crédité sur le compte des heures supplémentaires et n'est pas payé le mois suivant.

12.3.2 Indemnité forfaitaire

Jusqu'à 20 minutes de temps de déplacement (aller et retour, mesuré avec Google-Maps) entre le lieu de rassemblement et le chantier sont indemnisées par l'indemnité de chantier conformément à l'art. 12.2.3. Jusqu'à 10 minutes de temps de déplacement supplémentaire peuvent être comptabilisées comme temps de travail conformément à l'art. 8 au lieu d'être payées.

12.3.3 Dispositions transitoires

Le temps de déplacement indemnisé forfaitairement par l'indemnité de chantier selon l'al. 3 représente 30 minutes jusqu'au 31.12.2028 et 25 minutes jusqu'au 31.12.2029.

12.3.4 Respect de la durée maximale du travail

Le temps de déplacement est considéré dans l'observation de la durée maximale du travail ainsi que des suppléments selon la loi sur le travail.

Art. 14.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

14.2.1 inchangé

14.2.2 inchangé

14.2.3 Prestations d'assurance :

L'assurance comprend les prestations minimales suivantes :

- a) ~~90 %~~ 80 % du salaire brut perdu pour cause de maladie, dès le premier jour de maladie.
- b) Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730e jour depuis le début du cas de maladie. La réapparition d'une maladie est considérée, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le délai d'attente, comme un nouveau cas de maladie lorsque l'assuré a été apte au travail pendant une période de 12 mois ininterrompus avant la réapparition de la maladie.
- c) En cas d'incapacité de travail attestée d'au moins 25 %, l'indemnité journalière est octroyée proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, mais au plus pendant la durée d'indemnisation visée à la let. b).
- d) Prestations de maternité pendant au moins 16 semaines, dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 730 jours. Les prestations de l'assurance-maternité étatique peuvent être imputées, si elles portent sur la même période.

14.2.4 Primes et prestations d'assurance différées :

- a) Les primes effectives pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
- b) Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie avec une prestation différée de ~~30~~ 60 jours au maximum, il doit payer lui-même pendant le temps différé le 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.
- c) Le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de la maladie.

14.2.5 - 11 inchangé

Art. 15.1 Montant de l'indemnité

Les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes où ils remplissent leurs obligations militaires, de service civil ou dans la protection civile en Suisse et en temps de paix. Ces indemnités, calculées sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel et limitées au maximum Suva (prestations de la caisse de compensation de la SSE/CCM), s'élèvent à 100 % pendant les quatre premières semaines. De la 5e à la ~~21e semaine~~ fin de la formation de base, elles s'élèvent à ~~50 % pour les célibataires et 80 % pour les personnes mariées et les célibataires ayant une obligation d'entretien.~~

~~Art. 28 ——— Loi sur la participation et sécurité au travail~~
abrogé

Art. 31.3 Dispositions transitoires

31.3.1 Pour le passage de la période de travail de mai-avril à janvier-décembre, l'entreprise établira, pendant l'année de transition 2026, un calendrier de travail raccourci pour la période de mai à décembre, et ce jusqu'à fin avril 2026. Ce calendrier comprend 2112 heures annuelles prévues, déduction faite des heures prévues dans le calendrier de l'entreprise ou de la CPP locale du 1er janvier 2026 au 30 avril 2026.

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

31.3.3 La disposition prévue à l'art. 12.3.1, selon laquelle « si le temps de trajet quotidien dépasse 60 minutes en cas d'application d'un calendrier de travail ou 90 minutes en cas d'application d'un horaire de travail constant, le temps de trajet supplémentaire doit être crédité sur le compte des heures supplémentaires et des heures en moins et n'est pas rémunéré le mois suivant », n'est applicable qu'à partir du 1er janvier 2027.

Annexe 1 abrogée

Chapitre III: Déclaration commune

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

Chapitre IV: Disposition finale et entrée en vigueur

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

Zurich, le 28 janvier 2026

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE

Bernhard Salzmann

Gian-Luca Lardi

Michael Kehrli

Pour Cadres de la Construction Suisse

Martin Schönholzer

Suad Salihovic

Ray Gysin

Pour le syndicat Unia

Nico Lutz

Vania Allewa

Chris Kelley

Pour le syndicat Syna

Nora Picchi

Guido Schluep

Michele Aversa

ANNEXE I:

Tableau des salaires de base conformément à l'art. 10.2.1 de la convention des cadres de la construction et à l'annexe 3 de la convention des cadres de la construction.

Répartition des zones de salaires

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

Salaires de base du 1er mars 2026

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

Pour déterminer le salaire horaire d'un contremaître, le salaire mensuel de référence est divisé par 176 ($2112 : 12 = 176$).