

Commissions professionnelles paritaires

T +41 21 826 60 01

C cpgo@cppvd.ch

Tolochenaz, le 17 février 2026

Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse 2026-2031

Madame, Monsieur,

La Commission fait suite à la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse 2026-2031 (ci-après CN ou CN 2026) signée par les partenaires sociaux nationaux. Nous vous invitons à consulter le texte en question, disponible sur notre site internet www.cppvd.ch, rubrique gros œuvre.

La CN 2026 est en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 pour les coopérateurs de la FVE. Le processus pour la déclaration de force obligatoire est en cours.

A titre de rappel synthétique et succinct, vous trouverez ci-dessous un récapitulatif par ordre chronologique des principaux points du droit conventionnel pour le secteur principal de la construction.

Les informations contenues dans la présente sont purement **informatives** et **non exhaustives**. Elles sont appelées à être régulièrement modifiées et ne constituent donc pas un motif de non-application d'éventuelles dispositions légales de droit supérieur et ne sauraient en aucun cas engager la responsabilité de la Commission professionnelle paritaire du gros œuvre vaudois.

○ **Adaptations des salaires**

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

Pour 2026, l'augmentation est de 0,2 %. Concernant les salaires minimaux, un tableau récapitulatif des salaires de base est joint à la présente. Il est également disponible sur le site internet suivant :

www.cppvd.ch > Gros œuvre > documents utiles

Pour rappel, s'agissant de l'année 2026 : aucune adaptation des salaires effectifs n'est obligatoire.

○ **Durée annuelle du travail et calendrier de la durée du travail (art. 26 et 27 CN)**

- Le calendrier de la durée du travail repose désormais sur l'année civile (art. 26 al. 1 CN 2026).
- La Commission a établi un calendrier pour la période de décompte janvier à décembre 2026, reprenant strictement les heures prévues pour les mois de janvier à avril 2026.
- Pour le passage de la période de temps de travail de mai-avril à janvier-décembre, l'entreprise, qui en son temps avait établi un calendrier mai 2025 à avril 2026, établira, pendant l'année de transition 2026 d'ici à fin avril, un calendrier du temps de travail de janvier à décembre 2026 pour un total de 2'112h qui reprend les heures du 1^{er} janvier au 30 avril 2026 prévues dans le calendrier de l'entreprise.

- Les entreprises qui souhaitent établir un calendrier propre à leur entreprise doivent le faire valider par la Commission dès que possible. Dès 2027, le délai pour soumettre le calendrier sera à la mi-novembre de l'année précédente.
- 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).

Dès 2027, l'art 27^{bis} CN prévoit la possibilité d'une planification constante du temps de travail. Ainsi les entreprises qui le souhaitent pourront pour la première fois à compter du 1er janvier 2027, planifier le temps de travail annuel conformément à l'art. 26 CN 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).

○ **Heures supplémentaires, heures négatives, et travail supplémentaire**

- La majoration de 25 % ne sera dorénavant appliquée qu'à partir de la 50^e heure. 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 %. La majoration de 25 % à partir de la 48^e heure est supprimée.
- La nouvelle fourchette pour les heures négatives et les heures supplémentaires est de -20 heures à +120 heures. Les variantes A et B en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025 pour les heures supplémentaires sont supprimées.
- Les heures supplémentaires dépassant ce solde (120h) doivent être rémunérées à la fin du mois suivant au salaire de base et ce jusqu'à 100h supplémentaires.
- Si plus de 100 heures supplémentaires sont payées dans l'année civile, toutes les autres heures supplémentaires doivent être rémunérées le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25 %.
- Le paiement des heures supplémentaires mise en pot en cours d'année est possible sur demande du travailleur, sans supplément et sur requête de l'employeur au salaire de base avec supplément de 25%.
- Le paiement des heures supplémentaires s'effectue au salaire de base avec une majoration à la fin des rapports de travail (art. 28 al. 8 CN 2026).
- Dans cette année de transition, la date butoir du 30 avril 2026 pour le paiement des heures supplémentaires est supprimée (art. 71 al. 2 CN 2026). Les heures mise en pot présentes actuellement dans le pot se cumulent au pot de 2026 et seront traitées au 31 décembre 2026.
- Le 31 décembre de chaque année (pour la première fois le 31 décembre 2026), l'employeur et le travailleur peuvent décider chacun de l'utilisation de la moitié des heures supplémentaires accumulées, soit de :
 - a) laisser les heures supplémentaires sur le compte des heures supplémentaires
 - b) payer les heures supplémentaires au salaire de base avec une majoration de 25 % à la fin du mois de janvier
 - c) transférer les heures supplémentaires sur un compte de vacances supplémentaires conformément à l'art. 28^{bis} CN 2026, pour autant que l'employeur et le travailleur aient convenu de la mise en place d'un tel compte.
- Un schéma est joint à la présente (modèle de temps de travail) et est également disponible sur le site internet www.cppvd.ch, rubrique gros œuvre

- **Indemnisation de chantier**

- Désormais, une indemnité de chantier est versée à tous les travailleurs (art. 55, al. 4, CN 2026). L'indemnité de chantier s'élève à :
 - 2026 : CHF 4.00 (50 % pour les apprenants)
 - 2027 : CHF 6.50 (50 % pour les apprenants)
- Cette indemnité est due à partir de cinq heures et demie de travail.

- **Indemnisation de déplacement**

- À l'avenir, le temps de déplacement sera calculé à partir de la première minute (mesuré avec Google Maps ; art. 49 CN 2026).
- En 2026, tout le temps de déplacement – au-delà des 30 minutes indemnisées par l'indemnité de chantier – sera payé.
- Le temps de déplacement réel doit toujours être rapporté séparément du temps de travail.
- Des exemples de calculs sont disponibles sur le site internet www.cppvd.ch, rubrique gros œuvre.

- **Indemnités journalières en cas de maladie**

- L'indemnité journalière en cas de maladie est limitée à 80 % du salaire (art. 56 al. 4 let. a CN 2026).
- Le délai d'attente peut être porté de 30 à 60 jours au maximum (art. 56 al. 5 let. b CN 2026). 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).
- Pour les coopérateurs de la FVE, la Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil continue de s'appliquer.

- **Autres modifications en bref**

- Les absences de courte durée en cas de décès et de mariage ont été augmentées (art. 35 al. 1 let. b CN 2026).
- Les indemnités pour service militaire ont été adaptées à la réglementation du CO (art. 36 al. 1 CN 2026).
- Le diplôme CAP est désormais intégré comme équivalent dans la classe de salaire A au lieu de la classe de salaire Q (art. 8 de l'annexe 5 à la CN 2026), les formations supérieures en revanche dans la classe de salaire Q.

- **Rappels non exhaustifs**

Rémunération et paiement du salaire (art. 43 CN)

Pour rappel, 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. Pour rappel, l'obligation de tenir des feuilles d'heures vaut pour tous les travailleurs d'exploitation qu'ils soient rémunérés à l'heure ou au mois. (art. 26 al.5 CN)

Sous-traitance

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 des manquements à la CCT au moment de l'attribution sont relevés, 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. 67 (art. 66 CN).

Dérogation à l'horaire de travail – rappels légaux et conventionnels

Pour rappel, les articles 48 et 48a OLT 2¹ sont des articles traitant des aspects légaux et non des aspects conventionnels en lien avec les activités des entreprises de construction et d'entretien intervenant sur des installations de transports publics et intervenant sur des routes nationales. Ainsi les demandes de dérogations à l'horaire de travail sous l'angle de la CN (samedi, nuit, équipes, dimanche, etc) doivent continuer à être annoncées via la plateforme dérogation².

Retraite anticipée et contribution aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels

La retraite anticipée et la contribution aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels sont obligatoires. Pour les adaptations, notamment des taux de cotisations, la Commission vous prie de vous tenir informé :

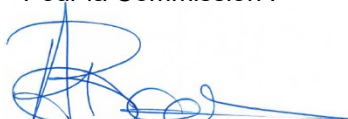
- Caisse de retraite professionnelle de l'Industrie vaudoise de la construction pour les coopérateurs de la FVE ([Accueil - Caisse AVS 66.1](#))

soit

- Fondation pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (FAR) pour les dissidents (<https://www.far-suisse.ch/fr/>)
- Parifonds Bau (Fonds paritaire du secteur principal de la construction en Suisse)
([Parifonds Bau | consimo](#))

La Commission vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, ses salutations distinguées.

Pour la Commission :



Alain Biedermann

Annexe : Tableau des salaires 2026
Calendrier de travail CPP 2026
Modèle de temps de travail

Copie : l'aile syndicale, UNIA, région Vaud
l'aile patronale, Fédération vaudoise des entrepreneurs

¹ RS 822.112

² <https://derogations.ch>



CN - Tableau des salaires minimums 2026

En l'attente de la publication de l'Arrêté d'extension du Conseil fédéral, les salaires reproduits ci-après sont pour l'heure obligatoirement applicables uniquement aux entreprises signataires de la CN (entreprises membres/ coopératrices de la FVE) et ce dès le 1^{er} janvier 2026.

Travaux du secteur principal de la construction (art. 37 CN)

Classe	Fonction / Qualification		Remarques	Salaire horaire CHF	Salaire mensuel CHF
CE	Chef d'équipe	Travailleur qualifié (CFC) ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur .		36.60	6'442.00
Q	Ouvrier qualifié avec CFC + 3 ans pratique	Travailleur qualifié en possession d'un certificat professionnel (i.e CFC suisse ou titre étranger équivalent) reconnu par la CPSA et ayant travaillé 3 ans sur les chantiers.	Les années d'apprentissage comptent dans le calcul des 3 ans de pratique.	34.00	5'988.00
A	Ouvrier qualifié titulaire d'une AFP	Travailleur ayant achevé la formation d' aide-maçon (AFP)	Un catalogue établi par la CPSA fixe les formations spécialisées cours et certificats donnant droit à la classe de salaire A.	32.80	5'776.00
	Ouvrier qualifié titulaire d'un certificat étranger non jugé équivalent à un CFC	Travailleur ayant achevé la formation d' assistant-construteur de routes (AFP)			
	Ouvrier qualifié de la construction sans certificat professionnel	Travailleur qualifié : 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ou 2. reconnu expressément comme tel par l'employeur ou 3. au bénéfice d'un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à la classe Q.	Le travailleur garde sa classification A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.		
B	Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles	Ouvrier avec connaissances professionnelles, mais sans CFC qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe C à la classe B. Sauf annonce à la Commission, la règle générale est que cette promotion intervienne 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 bailleuses de services)	Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.	31.00	5'458.00
C	Ouvrier de la construction	Travailleur de la construction sans connaissance professionnelle		27.75	4'885.00

COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE DE LA BRANCHE MAÇONNERIE ET GÉNIE CIVIL DU CANTON DE VAUD

CALENDRIER DE TRAVAIL 2026

(art. 27 CN 2026-2031)



	Jours																															Total heures
	Jours																															
	Total	T	F	V	C																											
JANVIER 2026*	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75		170.50	
FÉVRIER 2026*		7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75						155.00
MARS 2026*		7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75						172.00
AVRIL 2026*	8.50	8.50	8.50		8.50	8.50	8.50	8.50	8.50			8.50	8.50	8.50	8.50	8.50			8.50	8.50	8.50	8.50	8.50			8.50	8.50	8.50	8.50		187.00	
MAI 2026	0.00			8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	0.00			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75		8.75	8.75	8.75	8.75			2		166.25
JUIN 2026	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75						192.50
JUILLET 2026	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75				201.25
AOÛT 2026			8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75						193.75
SEPTEMBRE 2026	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75		8.75	8.75	8.75				192.50
OCTOBRE 2026	8.75	8.75			8.50	8.50	8.50	8.50			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25					7.75	7.75	7.75	7.75		181.25
NOVEMBRE 2026		7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75						182.75
DÉCEMBRE 2026	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75			0.00	0.00	0.00	0.00		147.25
	261	247	8	6																												2112.00

* les heures de janvier 2026 à avril 2026 sont reprises du calendrier "CALENDRIER DE TRAVAIL 2025 - 2026" et ne peuvent pas être modifiées

* les heures de janvier 2026 à avril 2026 sont reprises du calendrier "CALENDRIER DE TRAVAIL 2025 - 2028" et ne peuvent pas être modifiées

Jours fériés :

Selon la CN, les jours fériés sont les suivants:
JE 1er janvier 2026 (Nouvel An), VE 2 janvier 2026 (Nouvel An),
VE 3 avril 2026 (Vendredi Saint) et LU 6 avril 2026 (Lundi de Pâques)
JE 14 mai 2026 (Ascension), LU 25 mai 2026 (Pentecôte), SA 1er Août
2026 (Fête nationale), LU 21 septembre 2026 (Jeune fédéral),
VE 25 décembre 2026 (Noël).
Si jours fériés indemnisés par taux selon la CN
Année civile 2026 : 3.17

Vacances (5 / 6 semaines):

Les semaines de vacances sont à prendre individuellement et doivent être
convenues suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur.
L'entreprise doit garder au minimum 2 semaines de vacances consécutives.

Jours chômés :

Les chantiers sont fermés le 1er mai ainsi que le vendredi suivant
l'Ascension. Le nombre de jours chômés ne peut excéder le nombre
prévu dans le calendrier officiel de la Commission

CN 2026-2031: Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la Commission professionnelle paritaire.

T =	jour travaillé, heures effectives sans pause
F =	jour férié
V =	jour vacances
C =	jour chômé-non travaillé
*	changement d'heure

N.B.: le montant total doit être égal à 2'112 heures. Il ne peut pas être
prévu d'heures supplémentaires dans le calendrier.

2'112.00

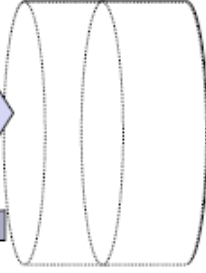
4. Modèle de temps de travail (heures supplémentaires et heures négatives)

Exemple : Heures prévues selon le CDT = 41 heures/semaine

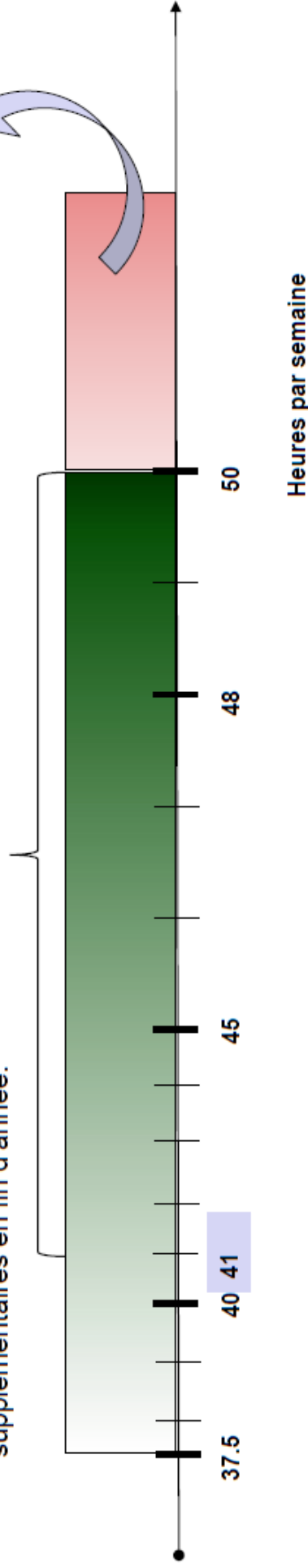
- ③ 100 autres heures : paiement à 100 % ou, sur accord, transfert sur compte de vacances supplémentaires, au-delà à 125 %



- ② Compte des heures supplémentaires jusqu'à 120h



- ④ Décision concernant les heures supplémentaires en fin d'année.



- ⑤ Demande écrite du travailleur : paiement en cours d'année jusqu'à 100h sans supplément !

- ① dès 50^e heure/semaine → paiement à 125 %



