Information sur la CN 2026+

1 Salaire

Plus de marge de manœuvre pour récompenser la performance individuelle au niveau de l'entreprise

Pour une durée contractuelle de six ans, la CN 2026+ comprend une augmentation des coûts salariaux de 4%, calculée sur la base du salaire moyen du personnel soumis à la CN pour l'ensemble de la Suisse. L'augmentation se compose d'une compensation partielle du renchérissement et d'une réduction du temps de déplacement non indemnisé à 20 minutes à partir de 2030. Par an, cela correspond à une augmentation des coûts salariaux de 0,6 à 0,7%, en fonction des déplacements d'une entreprise. Aucune négociation salariale annuelle ordinaire n'aura lieu pendant les six années durant lesquelles la CN sera en vigueur. Les entreprises ont la liberté d'accorder davantage d'ajustements salariaux individuels au gré des performances, mais elles n'y sont pas obligées.

Afin de supporter le risque de renchérissement pendant les six années de validité de la CN, un règlement a été négocié avec les syndicats sur la manière dont ce risque sera réparti. Un engagement pour la préservation du pouvoir d'achat sera ancré dans le préambule de la nouvelle CN 2026+, au sens d'une déclaration d'intention. Afin de pouvoir conserver le personnel qualifié dans les entreprises, il est important de pouvoir tenir compte individuellement des performances des collaboratrices et collaborateurs lors des augmentations de salaire réel.

Couverture partagée du risque de renchérissement sur les salaires effectifs

Le risque de renchérissement est partagé entre l'employeur et le travailleur. Jusqu'à un renchérissement annuel de 2%, la couverture des risques est fixée par le mécanisme décrit ci-après. Si le renchérissement dépasse 2% au regard de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) de septembre, des négociations sont menées sur la compensation du renchérissement. Si le renchérissement est négatif, il en sera tenu compte l'année suivante.

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

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

2029 et 2030 : Au 1er janvier 2029 et au 1er janvier 2030, les salaires effectifs du personnel soumis à la CN doivent être augmentés d'un montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement moins 0,25 point de pourcentage sur le renchérissement sur la base de l'indice national des prix à la consommation (IPC) au 30 septembre pour le **salaire minimum de la classe de salaire C** de la zone de salaire bleue alors en vigueur.

2031: Au 1er janvier 2031, la masse salariale de l'entreprise est augmentée du renchérissement. La masse salariale supplémentaire se divise en une part générale et une part individuelle.

- Les salaires effectifs du personnel soumis à la CN doivent être augmentés d'un montant forfaitaire correspondant à une compensation du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre 2030 pour le salaire minimum moyen de la zone de salaire bleue alors en vigueur (salaires minimums C à V divisés par 5).

- La part éventuelle restante de la masse salariale revalorisée est distribuée individuellement, les adaptations de salaires volontaires des années 2029 et 2030 pouvant être prises en compte dans l'augmentation de salaire.

Adaptation des salaires minimaux au renchérissement

Les salaires minimaux sont liés à l'évolution de l'IPC pour une durée limitée aux six années de la CN. Ils seront corrigés chaque année, sur la base du taux de renchérissement constaté au mois de septembre de l'année précédente. Si le renchérissement est supérieur à 2%, les partenaires sociaux négocieront sur l'adaptation des salaires minimaux. Si le renchérissement est négatif, les salaires minimaux seront laissés tels quels. Lors des adaptations ultérieures, les années suivantes, le renchérissement négatif intervenu entre-temps sera pris en compte.

Augmentations des suppléments et des allocations pour les travaux souterrains

Divers allocations et suppléments pour les travaux souterrains connaissent une augmentation substantielle. Il en résulte dans ce secteur des augmentations de salaire dépassant largement les 10%.

2 Temps de travail

Passage à la planification du temps de travail

À partir du 1er janvier 2027, le temps de travail est à nouveau ramené à une année civile ordinaire. Le temps de travail théorique annuel est maintenu à 2112 heures. L'entreprise peut à nouveau utiliser le calendrier des heures de travail habituel et répartir les heures sur l'année. Les conditions-cadres de la planification restent les mêmes dans ce modèle. Si aucun calendrier n'est établi, le calendrier des heures de travail de la commission paritaire de la section s'applique. La seule adaptation est la possibilité, en cas de semaine régulière de 4 ou 4,5 jours, d'abaisser la durée hebdomadaire du travail prévue à 32 heures. Le calendrier doit être envoyé à la commission paritaire avant la mi-novembre. Cinq jours de compensation sont possibles, mais les commissions paritaires régionales peuvent définir d'autres solutions.

L'entreprise peut par ailleurs décider pour l'année 2027 de passer à un temps de travail équilibré au lieu d'un calendrier des heures de travail. Cela signifie qu'au lieu de planifier un temps de travail hebdomadaire fluctuant compris entre 37,5 et 45 heures, on planifie le même nombre d'heures de travail par jour (par ex. 8,1 heures/jour sans jours de compensation ou 8,25 h/jour avec un maximum de cinq jours de compensation). Ce modèle est toutefois optionnel et l'entreprise est libre de soumettre un calendrier des heures de travail classique comme auparavant ou de passer à une planification du temps de travail «constante». Le passage d'un modèle à l'autre peut se faire au début de chaque année civile et doit être communiqué à la commission paritaire.

La convention prévoit, à titre de disposition transitoire, que l'année de planification coïncide à nouveau avec l'année civile et que la planification du temps de travail soit effectuée chaque année pour la période allant de janvier à décembre. Pour que le passage de l'année de planification en vigueur (mai-avril) à l'année civile (janvier-décembre) puisse se faire proprement, une année transitoire est prévue en 2026. Cela signifie que la planification déjà faite avec un calendrier des heures de travail de mai 2025 à avril 2026 reste valable. Un calendrier des heures de travail doit être établi pour l'année 2026, couvrant les mois de mai à décembre 2026. Ce calendrier doit comprendre le temps de travail annuel de 2112 heures, y compris les jours de compensation, les jours fériés, etc., moins les heures déjà prévues de janvier 2026 à avril 2026.

Élargissement de la marge de manœuvre pour les heures supplémentaires

La convention prévoit d'élargir les avoirs en heures supplémentaires possibles par rapport à l'ancienne CN. Aujourd'hui, c'est le système des heures supplémentaires 0/100 ou -20/80 qui s'applique. Il est étendu à -20/120 heures supplémentaires en cas d'application du calendrier des heures de travail. En cas de planification constante du temps de travail, une fourchette de -50 à 120 heures supplémentaires s'applique, soit une augmentation de 40 ou 70 heures. Si le solde maximal d'heures supplémentaires du compte d'heures en plus et en moins est atteint, jusqu'à 100 heures doivent être directement payées sans supplément.

La convention prévoit que, même en cours d'année, à la demande du collaborateur et avec l'accord de l'entreprise, jusqu'à 100 heures supplémentaires puissent être payées sans supplément. De même, le supplément de 25% est supprimé à partir de la 48e heure. Conformément à la loi sur le travail, le supplément et le paiement direct des heures cumulées de temps de travail et de temps de déplacement interviennent à partir de la 50e heure de travail.

La date de référence du 30 avril imposant le paiement du solde total des heures supplémentaires avec un supplément de 25% est également supprimée. À la place, l'employeur et le collaborateur décident le 31 décembre de chaque année, chacun pour une part, si le solde des heures supplémentaires doit être payé avec un supplément, s'il doit être reporté sur l'année suivante ou si les heures supplémentaires doivent être transférées sur un compte horaire de vacances à long terme, dont ils auront convenu.

Possibilité d'un compte horaire de vacances à long terme

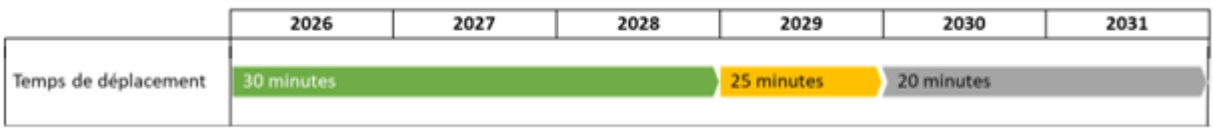
L'entreprise a la possibilité de proposer à ses collaborateurs/trices de créer un compte horaire de vacances à long terme. L'entreprise est la seule à décider si elle souhaite proposer un tel compte de manière générale. Si l'entreprise souhaite le proposer, elle peut convenir avec les personnes intéressées de la création d'un compte horaire de vacances à long terme. Ce compte peut être alimenté par le report des heures supplémentaires en fin d'année ou par le report des heures supplémentaires en cours d'année. Un maximum de 200 heures par an doit pouvoir être comptabilisé sur le compte de vacances longue durée.

Si l'entreprise assure la couverture financière du compte horaire de vacances à long terme, le solde peut alors dépasser les 200 heures, mais demeurera plafonné à 700 heures. Le membre du personnel et l'entreprise doivent se mettre d'accord et convenir de la prise des heures. En cas de départ du membre du personnel, les heures sont payées sans supplément.

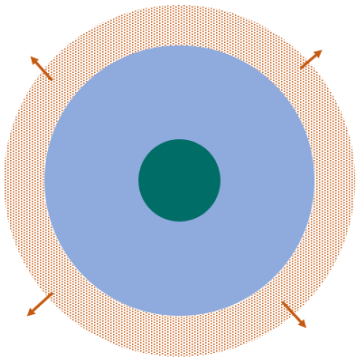
3 Temps de déplacement

Adaptations fondamentales du temps de déplacement

Dans la nouvelle convention, le temps de déplacement et le temps de travail annuel restent séparés au sens de la CN. Le «bien» que constitue le temps de déplacement sans limitation du temps de travail annuel productif de 2 112 heures est maintenu sans changement existant. Le temps de déplacement non indemnisé de 30 minutes est réduit à 25 minutes en 2029 et à 20 minutes à partir de 2030. À partir de la 21e minute, le temps de déplacement doit être indemnisé au salaire de base à partir de 2030.



Le temps de déplacement quotidien non indemnisé reste fixé à 30 minutes. Si le temps de déplacement quotidien est supérieur à 60 minutes (en cas d'application d'un calendrier de la durée de travail) ou à 90 minutes (en cas d'application d'une planification constante du temps de travail), le temps supplémentaire est comptabilisé sur le compte d'heures en plus ou en moins et n'est pas payé le mois suivant. Si le temps de déplacement et le temps de travail effectif par semaine dépassent la durée maximale légale du travail de 50 heures par semaine, ces heures doivent être payées avec un supplément de 25%.



- Jusqu'en 2029, temps de déplacement de 30 minutes, puis de 25 et 20 minutes.
- Temps de déplacement payé au salaire de base (à partir de 2027: jusqu'à 60 / 90 minutes)
- Temps de déplacement dans le compte d'heures en plus et en moins (à partir de 2027: plus de 60 / 90 minutes)

Le fait que le temps de déplacement doive être indemnisé au salaire de base à partir de 25 minutes en 2029 et à partir de 20 minutes en 2030 augmente les salaires de 0,8% pour chacune de ces années (à nouveau calculé sur le salaire moyen de l'ensemble du personnel soumis à la CN dans toute la Suisse).

4 Indemnité de chantier

Elle sera introduite à CHF 4,00 en 2026, avant d'être augmentée de CHF 2,50 en 2027 pour passer à CHF 6,50 et à nouveau de CHF 2,50 en 2028 pour atteindre à CHF 9,00. L'introduction de cette indemnité vise à couvrir les coûts supplémentaires liés au repas pris pendant les pauses, occasionnés par le travail effectué en dehors de lieu d'engagement.

L'introduction est prévue selon le schéma suivant:

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Indemnité de chantier	4.00/jour	+2.50 = 6.50/jour	+2.50 = 9.00 par jour de travail			

5 Autres points

Adaptation de l'assurance d'indemnité journalière

Les conditions de souscription d'une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont adaptées aux conditions habituelles du marché. à l'avenir, les indemnités journalières de maladie seront limitées à 80% du salaire. L'entreprise est en outre libre d'adapter le délai de différé de 30 jours maximum aujourd'hui à 60 jours.

Renforcement du respect de la paix du travail

La nouvelle CN prévoit une réglementation plus contraignante pour l'obligation de paix du travail, avec introduction d'une pénalité de CHF 25 000 directement exigible.

Travail le samedi

Le travail du samedi reste soumis, comme jusqu'à présent, à l'obligation d'informer la CPP et doit être rémunéré avec un supplément de 25%.

CCT régionales

En ce qui concerne l'indemnité de chantier, des dispositions différentes peuvent être prises pour les travaux souterrains ainsi que dans les CCT locales afin d'éviter les doubles charges, pour autant qu'elles soient matériellement équivalentes.

Zurich, 18.08.2026