
*SBV - Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft UNIA
Gewerkschaft Syna*

*SSE - Société Suisse des Entrepreneurs
Syndicat UNIA
Syndicat Syna*

CONVENTION
sur la
Convention nationale pour le secteur principal de la
construction en Suisse 2023-2025 (CN 2023) et
les salaires 2023
du 29 novembre 2022

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

d'autre part

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

La présente convention régit le passage de la CN 2019 à 2022 à la nouvelle CN 2023, l'adaptation des salaires pour l'année 2023 dans le secteur principal de la construction ainsi que la mise à jour rédactionnelle de la CN.

Chapitre III: La CN 2023 et les adaptations des salaires

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

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 100,00 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

À compter du 1^{er} janvier 2023, 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 150,00/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, ch. 1, 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.

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^{er} juillet 2022 peuvent être imputées sur l'augmentation susmentionnée au 1^{er} janvier 2023.

Art. 4 Autres modifications

Art. 8, al. 2 CN

2Champ 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).

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

Art. 8, al. 4 CN (proposition SSE)

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.

L'art. 13 a désormais la teneur suivante:

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 de l'association est composée de sept représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs participant à la 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 de la SVK comme suit: quatre représentants d'Unia, trois représentants de Syna.

~~2^{bis}~~-3 L'Assemblée générale 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 et un représentant de Syna.

~~3 — La CPSA se constitue elle-même et adopte son règlement.~~

L'art. 13bis a désormais la teneur suivante:

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
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 les 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.

L'art. 14 a désormais la teneur suivante:

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

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

Art. 16 Sanctions en cas de violations contractuelles

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.—.

L'art. 24, al. 1 a désormais la teneur suivante:

1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer 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.).

L'art. 25, al. 1 a désormais la teneur suivante:

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. 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. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-mai.

L'art. 25, al. 2 a désormais la teneur suivante:

2 Limites du temps de travail journalier et hebdomadaire: Le temps de travail hebdomadaire est généralement 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». Les réglementations en vigueur jusqu'ici dans les régions ne seront pas remises en cause pendant la durée de la présence convention.

Art. 25, al. 3^{ter}

3^{ter} Traitement des heures perdues non travaillées: 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. ~~Un report sous forme d'heures de réserve n'est pas possible.~~ L'art. 26 al. 2 s'applique au report des heures négatives.

Art. 26 Heures supplémentaires et heures négatives

1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail selon le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins 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.

2 Si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 25 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures (variante a) ou 80 heures (variante b). 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.

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

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.

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. 26, al. 2 s'applique au report d'heures négatives, à condition que le système de décompte selon la variante b) soit maintenu.

L'art. 26, al. 5 a désormais la teneur suivante:

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

Art. 38, al. 5 (nouveau):

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.

L'art. 39 al. 1, let. c) et d) a désormais la teneur suivante:

1 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 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: 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) [...]

Art. 50, al. 1^{bis} (nouveau):

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

2 [...]

L'art. 57 a désormais la teneur suivante:

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

L'art. 60, al. 3, est désormais libellé comme suit:

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.

Les art. 75 et 76 reçoivent la teneur suivante:

Art. 75 Compétence d'application de la convention collective de travail

1 *Compétence:* 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 *Désignation des commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction:* Dans les territoires contractuels locaux, il existe une commission professionnelle paritaire locale (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.

3 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.

4 Les membres des commissions professionnelles paritaires locales sont généralement les représentations locales des parties contractantes CN.

5 *Commission Professionnelle Paritaire pour les Travaux Souterrains (CPPTS):* Pour tous les ouvrages souterrains, il existe une commission paritaire pour les travaux souterrains, dont l'Annexe 12 est régie par la convention complémentaire «Convention pour les travaux souterrains».

6 *Pouvoirs et tâches*

- a) La commission professionnelle paritaire locale doit faire respecter les dispositions contractuelles de travail de la CN, y compris ses annexes et conventions complémentaires, à moins qu'une autre solution n'ait été trouvée dans la CN ou dans une autre convention, et appliquer et faire respecter la CCT locale et régler d'éventuels différends ou litiges sur l'application de la CCT locale;
- b) Conformément à l'art. 357b, al. 1 CO, les tâches et pouvoirs suivants lui incombent en particulier:
 1. effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise ;
 2. la mise en œuvre du droit de demander un jugement en constatation;
 3. l'exécution et le recouvrement des peines conventionnelles, ainsi que la répercussion des frais de contrôle et de procédure encourus;
 4. l'examen des calendriers de la durée du travail de l'entreprise (art. 27, al. 7 CN), dans la mesure où la CN n'établit pas une autre compétence à cet égard, comme le prévoit la «Convention sur les travaux souterrains» ou la convention complémentaire «Travaux spéciaux du génie civil»;
 5. arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 38, 39 et 40 CN) ;
 6. exécution de la «Convention relative aux logements»;
 7. arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la prévoyance en matière de santé dans l'entreprise ;
 8. conciliation en cas de différends conformément à l'art. 33 de la «Convention sur la participation»;

9. faire les communications éventuelles aux autorités telles 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).

Art. 76 Procédure

1 Procédure: La Commission professionnelle paritaire applique ses procédures conformément aux principes de l'État de droit (les modalités sont fixées par la Commission paritaire suisse de mise en œuvre CPSA dans un règlement contraignant pour toutes les commissions professionnelles paritaires).

2 Contrôles: La commission professionnelle paritaire:

- 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 en informe la commission professionnelle paritaire compétente;
- b) effectue en règle générale un contrôle du respect de la CN sur avis préalable écrit et contrôle les chantiers dans la mesure où le siège de l'entreprise ou les chantiers sont situés sur son territoire. Elle peut demander l'entraide judiciaire auprès d'autres commissions professionnelles paritaires;
- 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 exécuter les tâches visées aux let. b et c par un tiers spécialisé.

3 Décision: à l'issue de l'enquête, la commission professionnelle paritaire prend une décision écrite contenant la décision proprement dite, un bref exposé des motifs et une indication des voies de recours. La décision doit indiquer :

- a) ?si la procédure est interrompue sans suites; ou
- b) si, à côté de la constatation de la violation de la CN, respectivement de la CCT locale, un avertissement ou une sanction sera prononcée,
- c) si une communication éventuelle est faite aux autorités, et
- d) qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

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.

5 Compétence: La décision est prise par la commission paritaire compétente au siège de l'entreprise concernée; elle intervient également si une autre commission paritaire lui informe d'une éventuelle violation des dispositions de la CN. Pour les entreprises ayant leur siège à l'étranger, c'est la commission professionnelle paritaire 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 saisie refuse l'entraide judiciaire demandée conformément à l'al. 4 2 du présent article (let. a et b), la Commission paritaire suisse d'exécution (CPSA) désigne la commission professionnelle paritaire compétente pour le contrôle et les éventuelles sanctions à prendre.

Art. 78^{bis}, al. 2 (nouveau):

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.

L'art. 82, al. 1 a désormais la teneur suivante:

1 La CN 2023–2025 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et est valable jusqu'au 31 décembre 2025.

À l'annexe 12, l'art. 14 a désormais la teneur suivante:

1 Chaque travailleur a droit à une indemnité journalière de repas. Son montant est déterminé selon l'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.–. Ainsi, les partenaires sociaux encouragent une nutrition saine et influencent la qualité des repas sur le chantier.

1,3(est radié)

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, indemnité 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) 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.
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 au ch. 2.2, let. a ci-dessus.
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.

Le supplément susmentionné figure à l'Annexe III de la présente convention.

Annexe 15 L'art. 1.2 a désormais la teneur suivante:

Art. 1.2 Annexe 15 CN (proposition de révision rédactionnelle)

- a) Conducteur de machiniste de chantier diplômé selon tous les règlements d'examen Incluant les machinistes de chantier du 15 août 1988 (y compris les machinistes formés et diplômés dans les cantons de Neuchâtel, Valais, Vaud et Genève) jusqu'au 1^{er} 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.

L'art. 2,3 de la brochure sur la reconnaissance des certificats étrangers de capacité est remplacé par la disposition suivante:

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.

2.3 — Danemark

le certificat de fin d'apprentissage de maçon (Murerfagets Faellesudvalg) du Ministère de l'Education est équivalent.

Annexe 17, art. 7, al. 1 et 2:

Indemnité de repas: en modification de l'art. 60 CN, tous les salariés travaillant sur des chantiers bénéficient d'une indemnité de CHF 16.- par repas principal.

D'éventuelles indemnités plus élevées selon des accords locaux/régionaux **restent réservées.**

Chapitre III: Extension, correction de la CN 2023

Art. 1

Les parties à la présente convention mettent tout en œuvre pour que la CN 2023 soit déclarée obligatoire dans les plus brefs délais. Elle s'engage à lutter ensemble contre d'éventuelles oppositions et à faire tout ce qui est en son pouvoir pour amener les éventuels opposants à retirer leurs oppositions.

Art. 2

Les parties s'engagent à demander au Seco, dans un délai de trois mois à compter de l'entrée en vigueur de l'extension du champ d'application de la CN 2023, une nouvelle décision de base à partir du tableau synoptique pour la révision rédactionnelle de 2la CN conformément à la proposition du groupe de travail «Révision de la CN» (présentation synoptique, état octobre 2022) et en tenant compte des modifications ci-dessus. Le tableau synoptique de la révision rédactionnelle de la CN figure à l'Annexe I de la présente convention.

Chapitre IV: Déclaration commune

Art. 1

Les parties créent un groupe de travail qui, d'ici à la mi-2024, se penchera sur les questions suivantes et proposera de nouvelles solutions aux parties contractantes:

- le versement ou le report des heures supplémentaires conformément à l'art. 26, al. 4 CN ainsi que les réglementations y relatives;
- l'aménagement du temps de travail et un débat approfondi sur la réglementation du temps de déplacement;
- des formes modernes de temps de travail qui tiennent compte à la fois des intérêts des entreprises et des travailleurs.
- protection de la santé, en particulier en cas de mauvais temps;
- possibilités d'instaurer un «compte longue durée de vacances ou d'heures supplémentaires»;
- amélioration de la situation des travailleurs plus âgés;
- promotion professionnelle
- renforcement de l'attractivité des formations dans le domaine de la construction.

Art. 2

Les parties s'engagent à renoncer, dès la conclusion de la présente convention et pendant la durée de validité de la CN 2023, à toute action en justice découlant d'éventuelles violations de la paix du travail de la CN 2019-2022, ainsi qu'à toute action en relation avec le temps de déplacement.

Chapitre V: Disposition finale et entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur sous réserve de l'accord des organes associatifs compétents par leur signature.

Zurich, le 29 novembre 2022

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE

Bernhard Salzmann

Gian-Luca Lardi

Michael Kehrli

Pour le Syndicat Unia

Nico Lutz

Vania Alleva

Chris Kelley

Pour le Syndicat Syna

Johann Tscherrig

Regula Thommen

ANNEXE I:

Tableau synoptique de la révision rédactionnelle de la CN conformément à la proposition du groupe de travail «Révision de la CN»

ANNEXE II:

Tableaux des salaires de base selon art. 41 CN, Annexe 9, art. 6, al. 2, Annexe 13 et art. 4, al. 4, Annexe 17 pour 2023 et 2024

Annexe III:

Application des frais de déplacement intégraux (Annexe 12, art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a CN en liaison avec l'art. 60 CN et l'Annexe 6 CN)

Annexe II**Tableaux des salaires de base d'après l'art. 41 CN, annexe 9, art. 6 al. 2 annexe 13 et art. 5 al. 2 annexe 17 pour l'année 2023**

Conformément à l'art. 2 de cette convention (voir ci-dessus), 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, au 31.12.2022 sont augmentés au 1.1.2023 de CHF 100 (salaires mensuels), ou, par analogie, les salaires horaires (arrondis mathématiquement à 0,05 CHF).

Art. 41 al. 2 CN Salaires de base

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^{er} janvier 2023

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

Annexe 9 : Salaires de base au 1^{er} janvier 2023

En application de l'art. 41 CN, la répartition géographique des salaires de base est fixée dans les articles ci-après :

Sont applicables les salaires de base 2023 suivants en CHF :

Salaire horaire		Classe de salaire
CE (chef d'équipe)		
ROUGE	37.50	Région de Bâle ¹
BLEU	36.00	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 ² , Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall ³ , Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	34.55	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.
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).

¹ Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (districts de Dorneck-Thierstein)

² Schwyz (à l'exception des districts de March et Höfe).

³ St-Gall (districts de March et Höfe inclus).

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.

Annexe 13 : Convention complémentaire pour les «travaux spéciaux du génie civil»

Art. 6 Classes de salaire et zone de salaire

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 :

Salaires de base à partir du 1^{er} janvier 2023

Zone	Classe de salaire				
	CE	Q	A	B	C
BLEU	6340 / 36.00	5813 / 33.05	5608 / 31.85	5238 / 29.75	4737 / 26.90

Annexe 17 : Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

Art. 5 Classes de salaire et zone de salaire

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 :*

Salaires de base à partir du 1^{er} janvier 2023

Zone	Classe de salaire				
	V	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

Application des frais de déplacement intégraux (Annexe 12 art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a CN en lien avec l'art. 60 CN et l'annexe 6 CN)

Contexte : 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. La Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) a dès lors décidé d'appliquer les indemnités suivantes pour les 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.

Variante 1 Le chantier dispose de son propre logement et de sa cantine

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 16.00 / JT (pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT)

Variante 2a Le chantier dispose de son propre logement ; restauration possible dans un restaurant à proximité

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 16.00 / 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 2b Le chantier dispose de son propre logement ; restauration possible dans un restaurant à proximité

Restauration (pour la journée entière) : CHF 39.00 / JT (pour le travail par équipes en continu +

CHF 42.00 / JT)

Logement :	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner :	CHF 7.00 / JT	
Premier repas principal	CHF 16.00 / JT	pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT
Deuxième repas principal	CHF 16.00 / 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 16.00 / 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 39.00 / JT (pour le travail par équipes en

continu +

CHF 42.00 / JT)

Logement :	l'employeur prend en charge le loyer de l'appartement	
Petit-déjeuner :	CHF 7.00 / JT	
1. repas principal	CHF 16.00 / JT	pour le travail par équipes en continu + CHF 3.- / JT
2. repas principal	CHF 16.00 / 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.
