

Commission Professionnelle Paritaire Fribourgeoise du secteur principal de la construction

AIDE-MEMOIRE

Valable pour les entreprises soumises à la
**Convention nationale du secteur principal
de la construction en Suisse (CN)**

Courtaman, mars 2026

Table des matières

Introduction.....	3
Organisation	3
Activités	3
Différentes affiliations.....	4
Affiliation à la FAR (selon art. 7 CCT RA/FAR).....	4
Affiliation au Fonds patronal de Fribourg – Construction (pour les membres de la FFE)	4
Affiliation au Parifonds Construction (selon art. 10 CN)	4
Horaires de travail	4
Calendrier annuel de travail (selon art. 26 ss CN)	4
Heures annuelles et hebdomadaires (selon art. 26 CN)	5
Heures supplémentaires et heures négatives (selon art. 28 CN).....	5
Temps de déplacement.....	6
Indemnités.....	7
Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (selon art. 50, 51 et 54 CN)	7
Travail du samedi (selon art. 29 CN)	7
Vacances (selon art. 31 CN).....	8
Salaires	8
Classes de salaires (selon 38 et 39 CN).....	8
Salaires minimaux 2026.....	8
Salaires horaires	9
Salaires mensuels constants (selon art. 43 CN).....	9
13ème salaire (selon art. 45 CN)	9
Divers.....	9
Conditions minimales d’assurances	9
Délais de congé (selon art. 21 CN)	10
Déplacements (selon art. 49 CN).....	10
Indemnités repas (selon art. 55 CN).....	10
Véhicule privé.....	10
Conseils.....	10
Adresses internet utiles.....	11
Contacts.....	11

Introduction

La Convention nationale (CN) du gros œuvre 2026-2031 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et s'applique à toutes les entreprises du secteur dès le 1^{er} avril 2026. La Commission Professionnelle Paritaire Fribourgeoise (CPPF) a considéré nécessaire de se présenter et de vous donner des explications concernant la CN. En outre, cet aide-mémoire contient différentes informations utiles.

Organisation

La CPPF est une association au sens des articles 60 et suivants du Code civil suisse. Cette association est composée de membres de syndicats et d'employeurs qui veillent au respect et à l'application de la CN. En tant que représentant des employeurs, la CPPF compte comme associations membres, la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) et la Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs (FFE). Les employés sont représentés par les syndicats UNIA et SYNA qui ont pour but de défendre les intérêts professionnels et économiques de leurs membres (notamment des ouvriers).

Activités

La CPPF a pour tâche principale de vérifier et de veiller à une application et une exécution uniforme de la Convention Nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN). La Convention collective de travail (CCT locale) du canton de Fribourg n'est plus en vigueur depuis janvier 2026. Il en va de même pour le Fribourgfonds-Construction (FFC), dont les activités ont également été interrompues par les partenaires sociaux à compter du 1er janvier 2026.

Par ailleurs, la CPPF est chargée d'effectuer des contrôles d'entreprises, notamment de vérifier le respect des salaires, des indemnités, des vacances, des horaires de travail, le travail du samedi, etc. et de renseigner les entreprises quant au respect de la CN.

Le secrétariat de la CPPF traite chaque jour différents sujets en lien avec l'application de la CN du secteur principal de la construction, nommé également gros œuvre, qui regroupe des travaux du bâtiment, du génie civil, de construction de routes, de terrassement, de démolition, de forage, etc. Afin de faciliter la collaboration avec les entreprises concernées, certaines informations sur les affiliations, les salaires, les horaires de travail, etc. sont fournies ici.

Différentes affiliations

Les pourcentages applicables cette année sont les suivants :

Affiliation à la FAR (selon art. 7 CCT RA/FAR)

- Déduction de 2.25% sur le salaire (cotisation de l'employé)
- Déduction de 6.00% sur le salaire (cotisation de l'employeur)

Affiliation au Fonds patronal de Fribourg – Construction (pour les membres de la FFE)

- Dès 2026 : Cotisation de 0.16% uniquement par l'employeur (pas de cotisation de l'employé)

Affiliation au Parifonds Construction (selon art. 10 CN)

- Dès 2026 : Part employé : 0.7% du salaire déterminant
- Part employeur : 0.5% du salaire déterminant

Horaires de travail

Les spécifications du calendrier du temps de travail et des horaires de travail sont les suivantes :

Calendrier annuel de travail (selon art. 26 ss CN)

- À compter du 1er janvier 2026, la durée annuelle de travail sera de nouveau calculée sur la base de l'année civile (art. 26 al. 1 CN). La durée brute de travail cible s'appliquera alors du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. La durée annuelle de travail, jours fériés et congés compris, reste inchangée à 2112 heures (art. 26 al. 2, combiné à l'al. 1 CN).
- Le calendrier du temps de travail de l'entreprise pour 2026 devra être soumis à la Commission Professionnelle Paritaire Fribourgeoise (CPPF) au plus tard fin avril 2026, et celui pour 2027 et les années suivantes au plus tard mi-novembre (voir art. 27 al. 1 CN et art. 26 al. 7 CN).
- Si votre entreprise prévoit de mettre en œuvre un calendrier de temps de travail pour la période de mai 2025 à avril 2026 et de mai 2026 à avril 2027 (déjà soumis et approuvé), vous avez deux options pour procéder :
 - Option 1 – Nouvelle soumission pour le calendrier 2026 :
Le calendrier approuvé pour 2025/2026 reste inchangé pour les mois de janvier à avril 2026. Le calendrier approuvé pour 2026/2027 n'est plus valable tel quel. Vous devez soumettre un calendrier pour 2026 avant la fin avril 2026, couvrant la période du 1er mai au 31 décembre 2026, avec un nombre d'heures requis suffisant pour que le total des heures de janvier à décembre 2026 atteigne 2112.
 - Option 2 – Poursuite du calendrier 2026/2027 sans l'année 2027, avec ajustement du solde au 31 décembre 2026 :
Le calendrier 2025/2026 approuvé reste inchangé pour les mois de janvier à avril 2026. Le calendrier 2026/2027 approuvé reste inchangé pour les mois de mai à décembre 2026. Les objectifs horaires du 1er janvier au 30 avril 2027, figurant dans le calendrier 2026/2027 soumis et approuvé, ne sont plus valides.
- Si aucun calendrier n'est établi par l'entreprise, celui de la CPPF s'applique.

Heures annuelles et hebdomadaires (selon art. 26 CN)

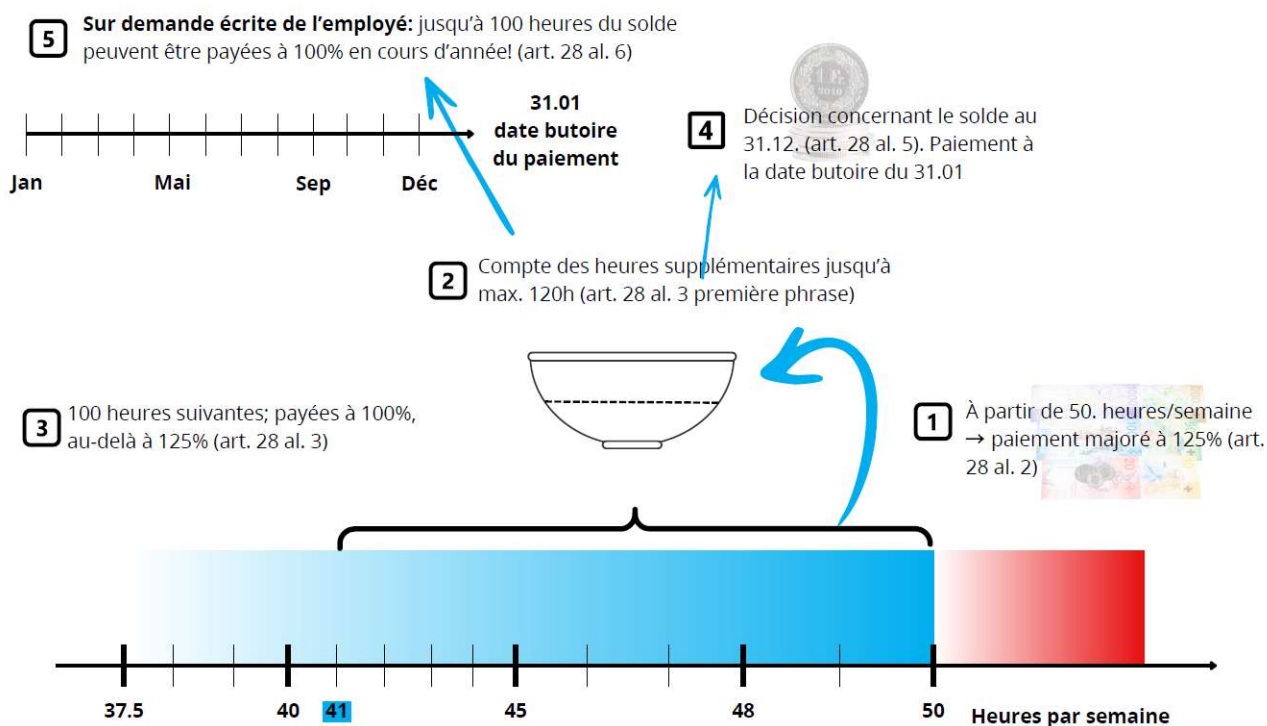
- Le total annuel d'heures pertinent est de 2112 heures (365 jours : 7 = 52.14 semaines * 40.5 heures) y compris vacances et jours fériés.
- 40.5 heures hebdomadaires (min. 37.5 heures / max. 45 heures).
- L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

Heures supplémentaires et heures négatives (selon art. 28 CN)

- Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier sont des heures supplémentaires. Les heures effectuées en moins sont des heures négatives.
- Toutes les heures de travail et de déplacement qui dépassent 50 heures par semaine sont considérées comme du travail supplémentaire et doivent être rémunérées le mois suivant avec une majoration de 25% sur le salaire de base.
La date limite du 30 avril 2026 est annulée et toutes les heures supplémentaires existantes seront reportées sur le nouveau compte (Art. 71 al. 2 CN).
- Dans le cadre du nouveau système, l'employeur décide de l'utilisation de la moitié du solde d'heures supplémentaires accumulées à la fin de l'année civile (31 décembre), tandis que l'employé décide de l'utilisation de l'autre moitié. L'employeur et le salarié peuvent opter pour :
 - a) laisser les heures supplémentaires sur le compte prévu à cet effet,
 - b) payer les heures supplémentaires majorées de 25% à la fin du mois de janvier, ou
 - c) les transférer sur un compte horaire de vacances à long terme, à condition que l'employeur et l'employé aient convenu par écrit de la gestion d'un tel compte (article 28 al. 5 CN).
- Les employés peuvent désormais soumettre une demande écrite pour le paiement de 100 heures maximum sans majoration pour heures supplémentaires au cours de l'année, même s'ils n'ont pas atteint le plafond de 120 heures. L'employeur n'est pas tenu d'approuver cette demande (art. 28 al. 6 CN).
- En outre, un maximum de 200 heures peut désormais être crédité sur le compte horaire de vacances à long terme dès l'atteinte d'un solde total de 120 heures supplémentaires par année civile, notamment par répartition au cours de l'année, à condition que cela ait été convenu entre l'employeur et l'employé, ainsi que par transfert du solde des heures supplémentaires le 31 décembre, à condition que l'employeur et l'employé en décident pour leur part (Art. 28bis al. 3 CN).
- En cas de rupture du contrat de travail, les heures supplémentaires seront rémunérées au salaire de base majoré d'un supplément (art. 28 al. 8 CN ; cf. ancien art. 26 al. 4 et 5 CN).
- L'article 28bis CN détaille le compte horaire de vacances à long terme.
- Lorsqu'un calendrier d'entreprise est utilisé, un maximum de 20 heures négatives imputables à l'employeur peuvent être reportées sur la paie suivante. Lorsqu'un horaire de travail fixe est utilisé (à compter du 1er janvier 2027), un maximum de 50 heures négatives imputables à l'employeur peut être reportées sur la paie suivante.

Système d'heures supplémentaires CN 2026-2031

Exemple: Heures dues selon calendrier par exemple 41 h/sem.



Temps de déplacement

- Comme auparavant, le temps de trajet aller-retour vers le point de rassemblement n'est pas pris en compte dans le calcul du temps de travail annuel, conformément à l'article 26 de la CN (ancien art. 24 CN). Il est désormais rémunéré au taux de salaire de base le mois suivant, sous réserve de l'article 49 al. 3 CN (art. 49 al. 1, phrases 1 et 2 CN).
- Jusqu'à 20 minutes de temps de trajet (aller-retour vers le point de rassemblement, mesuré à l'aide de Google Maps) entre le point de rassemblement et le chantier sont rémunérées par l'indemnité de chantier, conformément à l'article 55 CN. Jusqu'à 10 minutes de temps de trajet supplémentaires peuvent être comptabilisées comme temps de travail au sens de l'art. 26 CN, au lieu d'être rémunérées (art. 49 al. 3 CN).
- L'indemnité forfaitaire de temps de trajet, par dérogation à l'art. 49 al. 3 CN, est de 30 minutes jusqu'au 31 décembre 2028 et de 25 minutes jusqu'au 31 décembre 2029 (art. 49 al. 3 CN).
- Le temps de trajet doit être pris en compte pour garantir le respect de la durée maximale du travail et le paiement des heures supplémentaires prévus par la loi sur le travail (art. 49 al. 4 CN).
- À compter de 2027 (art. 71 al. 3 CN) : si le temps de trajet journalier excède 60 minutes avec un système de suivi du temps ou 90 minutes avec un horaire de travail fixe, le temps de trajet excédentaire sera imputé au compte des heures supplémentaires/sous-temps et ne sera pas payé le mois suivant (art. 49 al. 1 phrase 3 CN).

Indemnités

- L'entreprise fournira, dans la mesure du possible, des repas convenables au lieu d'une indemnité en espèces. Si aucun repas n'est fourni par l'entreprise ou si les employés ne peuvent rentrer chez eux pendant leur pause déjeuner, ils percevront une indemnité de repas d'au moins 16 CHF (art. 55 al. 2 CN ; ancien art. 60 al. 2 CN).
- Si les employés utilisent leur véhicule personnel sur instruction expresse de l'entreprise, ils ont droit à une indemnité d'au moins 0,70 CHF par kilomètre parcouru à des fins professionnelles (art. 55 al. 3 CN ; ancien art. 60 al. 3 CN).
- L'entreprise versera une indemnité de chantier de 4 CHF par jour travaillé (pour une durée de travail de cinq heures et demie ou plus) à compter du 1er avril 2026. L'indemnité de chantier s'applique aux employés en déplacement, c'est-à-dire travaillant hors de leur lieu de travail habituel, à l'exclusion des employés du dépôt. L'entreprise se réserve toutefois le droit d'appliquer une égalité de traitement aux employés de chantier et de dépôt. L'indemnité de chantier n'est pas incluse dans le calcul du 13e salaire. Bien que les partenaires sociaux continuent d'affirmer que l'indemnité de chantier, en tant qu'indemnité de frais, n'est pas soumise aux cotisations sociales, une évaluation définitive de l'Office fédéral des assurances sociales n'est pas encore disponible.

Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (selon art. 50, 51 et 54 CN)

Le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés est exceptionnel et soumis à autorisation. Celle-ci doit être demandée à la CPPF par courriel à secretariat@cppf-pbkf.ch (au plus tard une semaine avant la date prévue pour le début du travail) qui la transmettra au Service public de l'emploi (SPE). L'entreprise n'a pas l'autorisation de commencer les travaux avant l'accord du SPE.

- Travail de nuit temporaire (selon art. 50 CN)
Pour les heures effectuées de 20 h à 5 h du 1er avril au 30 septembre, et de 20 h à 6 h du 1er octobre au 31 mars, le supplément de salaire est fixé comme suit :
50% lorsque le travail dure jusqu'à une semaine ;
25% lorsque le travail dure plus d'une semaine.
- Travail du dimanche (selon art. 51 CN)
Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50%.
Est réputé travail du dimanche le travail effectué du samedi 17 h au lundi 5 h du 1er avril au 30 septembre, respectivement jusqu'au lundi 6 h du 1er octobre au 31 mars, ainsi que le travail effectué pendant les jours fériés reconnus (de 00 h à 24 h).
- Travail régulier de nuit en équipes (selon art. 54 CN)
Pour le travail régulier de nuit en équipes, le travailleur a droit à une allocation de CHF 2.00 par heure. Cette allocation ne se cumule pas avec le supplément pour travail de nuit temporaire.
- Formulaire disponible sur www.cppf-pbkf.ch sous Informations/Dérogation horaire.

Travail du samedi (selon art. 29 CN)

- Le travail du samedi est exceptionnel et soumis à une annonce à transmettre par courriel à secretariat@cppf-pbkf.ch et à renvoyer le jeudi soir dernier délai auprès de la CPPF. Les heures de travail effectuées donnent droit à un supplément de salaire d'au moins 25% sur le salaire de base individuel.
- Formulaire disponible sur www.cppf-pbkf.ch sous Informations/Dérogation horaire.

Vacances (selon art. 31 CN)

Le droit aux vacances doit être clairement mentionné sur la fiche de salaire mensuelle ou sur le décompte d'heure mensuel selon l'exemple suivant :

- Le report du solde des vacances de l'année/mois précédent(e)
- Le droit annuel
- Les vacances prises durant le mois
- Le solde des vacances
- Selon l'art. 31 CN l'employé à droit des vacances suivantes :
 - 30 jours (taux de 13%) avant l'âge de 20 ans et après l'âge de 50 ans
 - 25 jours (taux de 10.6%) dès l'âge de 20 ans et jusqu'à l'âge de 50 ans

Salaires

Concernant les salaires, on peut noter les aspects suivants :

Classes de salaires (selon 38 et 39 CN)

La classe de salaire doit figurer sur le décompte de salaire individuel et correspondre au contrat de travail.

Salaires minimaux 2026

Classes de salaires	Salaires mensuels	Salaires à l'heure
Ouvrier de la construction C	CHF 4'813.00	CHF 27.75
Ouvrier avec connaissances prof. B	CHF 5'322.00	CHF 30.25
Ouvrier qualifié & AFP A	CHF 5'698.00	CHF 32.40
Ouvrier qualifié CFC Q	CHF 5'906.00	CHF 33.55
Chef d'équipe CE	CHF 6'442.00	CHF 36.60

Avec la conclusion de la nouvelle CN 2026-2031, il a été convenu d'adapter les salaires minimaux au 1er janvier de chaque année à l'inflation selon l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (IPC) au 30 septembre de l'année précédente, pour autant que l'inflation se situe entre 0 et 2%. Si l'inflation est supérieure, des négociations sont menées ; si l'inflation est inférieure, aucun ajustement n'est effectué et l'inflation négative est prise en compte les années suivantes. La compensation automatique de l'inflation des salaires minimaux aura lieu pour la première fois au 1er janvier 2026.

Paiement du salaire : selon l'article 44 CN, le salaire **est versé** mensuellement **sur un compte salaire**. Le versement du salaire en espèces a été abrogé.

Salaires horaires

- Méthode de calcul pour les jours fériés, vacances et 13^{ème} salaire :

Exemple salaire classe B : février 2026

Salaire horaire de base				CHF 30.25
Jours fériés	3% de CHF 30.25	CHF	0.90	CHF 31.15
Indemnité vacances (20-50 ans – voir rubrique « vacances »)	10.6% de CHF 31.15	CHF	3.30	CHF 34.45
13 ^{ème} salaire	8.33% de CHF 34.45	CHF	2.85	
Salaire horaire brut				CHF 37.30

Salaires mensuels constants (selon art. 43 CN)

- 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.

13^{ème} salaire (selon art. 45 CN)

- Le versement du 13^{ème} salaire est obligatoire (8.33%)

Divers

Conditions minimales d'assurances

Indemnité journalière en cas de maladie (selon art. 56 CN) : Tout employeur du secteur de la construction est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière de maladie pour ses salariés, avec les prestations minimales suivantes :

- **Nouveau : 80% du salaire brut perdu pour cause de maladie après la fin du délai de carence**
- **730 jours d'indemnités journalières à compter du début de l'arrêt maladie**
- **Nouveau : Report des prestations de 60 jours maximum**

Les primes effectives pour l'assurance collective sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.

Si l'employeur souscrit une assurance collective indemnité journalière de maladie avec un report des prestations de 60 jours maximum et un délai de carence d'un jour par arrêt maladie, il doit, comme auparavant, prendre en charge 90% du salaire perdu pour cause de maladie pendant la période de report.

Accident (selon art. 324a et 324b CO) : Les prestations SUVA doivent couvrir au moins 80% du gain assuré, les jours de carence SUVA sont payés par l'employeur à raison de 80% du gain assuré.

Congé de l'autre parent (selon art. 35 al. 1 let. c al. 3 et 4 CN) : En cas de naissance d'un enfant, l'autre parent a droit à un congé payé de 10 jours. Le congé est régi par l'art. 329g CO et l'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur. Les heures de travail perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait normalement travaillé ce jour-là, et le paiement intervient à la fin de la période de paie concernée.

Délais de congé (selon art. 21 CN)

- 1 mois la 1^{ère} année de service
- 2 mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service (travailleurs de + 55 ans → 4 mois)
- 3 mois dès la 10^{ème} année de service (travailleurs de + 55 ans → 6 mois)

Déplacements (selon art. 49 CN)

- Le temps de déplacement pour l'aller et le retour depuis et vers le lieu de rassemblement n'est pas pris en compte dans le temps de travail annuel, mais il doit en principe être indemnisé le mois suivant au salaire de base individuel.
- A partir de 2027, 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 de planification constante du temps de travail, le temps supplémentaire doit être crédité sur le compte des heures supplémentaires et n'est pas payé le mois suivant.
- Jusqu'à 20 minutes de temps de déplacement (aller et retour) entre le lieu de rassemblement et le chantier sont indemnisées par l'indemnité de chantier conformément à l'art. 55 CN. Jusqu'à 10 minutes supplémentaires peuvent être comptabilisées comme temps de travail au lieu d'être payées.
- Le temps de déplacement indemnisé forfaitairement par l'indemnité de chantier représente 30 minutes jusqu'au 31.12.2028 et 25 minutes jusqu'au 31.12.2029 (art. 49 al. 3bis CN).
- Le temps de déplacement est mesuré avec Google Maps (lien : <https://www.google.com/maps>).

Indemnités repas (selon art. 55 CN)

- S'il n'est pas possible pour l'employeur d'organiser une distribution de repas ou si l'employé ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi (minimum 45 minutes pour manger), il lui est dû une indemnité de repas de CHF 16.00.
- Le terme « domicile » peut aussi être compris comme le lieu d'engagement contractuel de l'employé.

Véhicule privé

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.

Conseils

Si vous désirez externaliser votre comptabilité et/ou le paiement des salaires, nous vous conseillons de bien vous assurer que la personne ou le bureau que vous avez mandaté connaisse la CN et qu'il vous donne toutes les garanties de son sérieux. Si besoin, nous vous orienterons vers des professionnels.

Adresses internet utiles

SSE Société Suisse des Entrepreneurs
FFE Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs
Syna Fribourg
Unia Fribourg
FAR Fondation Retraite Anticipée
Parifonds Construction

www.baumeister.swiss/fr
www.ffe-fbv.ch
www.syna.ch/fr
www.fribourg.unia.ch
www.far-suisse.ch/fr
www.consimo.ch/fr/pb

Contacts

La CPPF se fera un plaisir de vous renseigner sur la CN. Vous pouvez également nous contacter si vous avez des questions sur les salaires, les déductions sociales, le paiement des repas ou des déplacements respectivement concernant des questions sur les fonds de formation. Nous vous informerons également sur la retraite anticipée et répondrons à toutes vos autres questions liées aux travaux du gros œuvre.

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessous :

Commission Professionnelle Paritaire Fribourgeoise

Route de l'Industrie 71
1791 Courtaman
☎ 026 460 86 23
secretariat@cppf-pbkf.ch

Burim Ramaj	Responsable Marché du travail	026 460 80 23	burim.ramaj@cppf-pbkf.ch
Véronique Grandjean	Gestionnaire de dossiers spécialisés	026 460 80 27	veronique.grandjean@cppf-pbkf.ch
Nadine Morand	Gestionnaire de dossiers spécialisés	026 460 80 27	nadine.morand@cppf-pbkf.ch
Daisy Muñoz	Gestionnaire de dossiers spécialisés	026 460 80 28	daisy.munoz@cppf-pbkf.ch

[illegible]