

CCT 2026-2031

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DU SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION

DU CANTON DU VALAIS

2026-2031

CCT VS

Convention collective de travail du secteur principal de la construction du canton du Valais 2026-2031

PREAMBULE

En vue

- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction du Canton du Valais (maçonnerie, génie civil) ainsi que la paix du travail absolue, les Parties Contractantes de la CCT s'engagent à promouvoir les intérêts des organisations professionnelles signataires, pour le bien commun des employeurs et des travailleurs ;
- de soumettre leurs accords au principe de la bonne foi, les Parties Contractantes de la CCT s'engagent en outre à faire preuve de compréhension réciproque, dans l'intérêt des deux parties, lors de l'application de leur convention et de l'utilisation des institutions sociales créées en commun ;
- de promouvoir les intérêts professionnels communs, tels que :
 - promulgation et application des conditions de soumission appropriées, plein emploi,
 - obtention de délais d'exécution suffisants et d'une occupation aussi régulière que possible dans la construction,
 - adjudication de travaux de construction des pouvoirs publics ou de travaux de construction cofinancés par les deniers publics uniquement à des entreprises qui respectent les obligations contractuelles,
 - lutte contre la concurrence déloyale caractérisée par des sous-enchères,
 - lutte contre toutes les formes de malfaçons ou d'adjudication de travaux susceptibles de provoquer des excès préjudiciables à la profession,
 - encouragement de la qualité,
 - encouragement à la formation professionnelle,
 - prise de toutes dispositions ou mesures utiles en cas de sous-occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail, assurer l'emploi et maintenir, dans le métier, la main-d'œuvre régulière,
 - encouragement de la sécurité au travail et de la protection de la santé,

**l'Association Valaisanne des Entrepreneurs du Bâtiment et du Génie civil (AVE) et
la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE),**

d'une part, et

**le Syndicat UNIA et ses sections
du canton du Valais**

**le SYNA, Syndicat Interprofessionnel
et son secrétariat régional du Haut-Valais**

SCIV-le Syndicat

d'autre part

concluent la présente Convention Collective de Travail (CCT).

Les Parties Contractantes conviennent des dispositions suivantes :

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 Champ d'application

La CCT s'applique à toutes les entreprises, respectivement parties d'entreprises, sous-traitants et tâcherons indépendants, qui ont leur siège ou un établissement durable dans le canton du Valais et, par extension, à toutes les entreprises effectuant des travaux en Valais, qui ont une activité dans les secteurs de/du :

- bâtiment
- génie civil
- travaux souterrains
- construction de routes (y compris la pose de revêtements)
- terrassement
- démolition
- décharges et recyclage (à l'exception des installations fixes de recyclage en dehors du chantier et du personnel y étant employé)
- taille de la pierre
- exploitation de carrières
- pavages
- marbre et granit
- travaux de façades
- isolation de façades
- étanchéité et isolation, pour des travaux effectués sur l'enveloppe des bâtiments au sens large du terme et des travaux analogues dans le domaine du génie civil et des travaux souterrains
- travaux de béton
- injection et assainissement de béton
- forage et sciage de béton
- asphaltage
- chapes
- extraction de sables et graviers
- désamiantage
- transport de et aux chantiers à l'exception des livraisons de matériaux de construction de fabrication industrielle, par ex. briques en terre cuite, produits en béton, aciers d'armature, béton prêt à l'emploi et revêtements de routes etc.
- construction et entretien de voies ferrées
- de la fabrication et du transport des matériaux stockables

Article 2 Champ d'application du point de vue personnel

- ¹ La présente CCT s'applique à tous les travailleurs occupés sur des chantiers et développant des activités stipulées à l'art. 1 CCT, engagés soit par des entreprises, soit par des privés, que ce soit pour leur usage personnel ou professionnel.
- ² La CCT s'applique aux particuliers qui font exécuter des travaux tombant dans le champ d'application de l'Article 1 par des travailleurs soumis à la présente CCT, et ce quelle que soit leur ampleur.

- 3 La CCT n'est pas valable pour :
- Les contremaîtres et chefs d'ateliers,
 - Le personnel dirigeant,
 - Le personnel technique et administratif,
 - Le personnel de cantine et de nettoyage, pour autant qu'il soit soumis aux CCT pour l'hôtellerie et du personnel de nettoyage déclarées de force obligatoire.

Article 3 Contrats d'adhésion

Les Parties contractantes s'efforcent en outre d'obtenir des entreprises non-membres de l'AVE une déclaration d'adhésion à la CCT dûment signée.

II. DISPOSITIONS MATERIELLES

Article 4 Début du travail rémunéré

- 1 Le temps de travail débute dès que le travailleur est à disposition de son employeur selon les consignes de ce dernier.
- 2 Le travailleur doit être prêt à exécuter sa prestation, soit être équipé et prêt à partir sur le chantier assigné.

Article 5 Travail continu en cas de canicule

- 1 En cas de canicule sur un chantier et avec l'accord des travailleurs, l'entreprise peut commencer le travail à 05h30.
- 2 Demeurent réservées les dispositions de droit public [règlements communaux...].
- 3 Le travail peut être effectué en continu jusqu'à 13h30 au maximum.
- 4 Une pause unique de 30 minutes doit être accordée.

Article 6 Calendrier de la durée du travail

- 1 Le temps de travail est calculé sur année civil ordinaire. L'entreprise annonce annuellement à la Commission professionnelle paritaire, la première fois pour le 1^{er} janvier 2027, si elle opte pour un calendrier ou pour une planification constante du temps de travail selon l'article 26 CN.
- 2 Les entreprises qui établissent leur calendrier annuel propre doivent le soumettre à la Commission professionnelle paritaire pour le 30 novembre de chaque année.

Si l'entreprise ne transmet pas le calendrier de travail à la Commission professionnelle paritaire, le calendrier applicable sera celui établi annuellement par les partenaires sociaux.

Article 7 Registre du temps de travail

- 1 Les employeurs doivent tenir à jour un registre du temps de travail de chaque travailleur par l'établissement de rapports journaliers.
- 2 Les rapports journaliers doivent contenir notamment les indications suivantes :
 - le nom des chantiers et leur localisation,
 - le nombre d'heures effectuées,
 - le temps de déplacement selon l'art. 49 CN,
 - l'indemnité de chantier et de pause selon l'art. 55 CN et 17 CCT.

Article 8 Contrat de travail

L'employeur doit établir un contrat de travail signé par les deux parties, au plus tard à la fin du temps d'essai, contenant au minimum les éléments suivants :

- a. Les noms, prénoms, date de naissance et domicile du travailleur,
- b. La durée du contrat [déterminé, indéterminé, de durée maximale],
- c. La fonction et catégorie,
- d. Le salaire.

Article 9 Vacances – Droit général

L'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs des vacances selon la réglementation suivante :

Pour les travailleurs dès 20 ans révolus et jusqu'à 50 ans révolus :	Pour les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus :
5 semaines [25 jours]	6 semaines [30 jours]

Article 10 Indemnisation des vacances et des jours fériés

- 1 Les indemnités de vacances et de jours fériés s'élèvent à 14.1 % (5 semaines de vacances + 9 jours fériés), respectivement 16.1 % (6 semaines + 9 jours fériés) du salaire de base individuel.
- 2 Les jours fériés déterminants sont les suivants : Nouvel-An, St-Joseph, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1er août, l'Assomption, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël.

Article 11 Continuité et date des vacances

- 1 Les vacances doivent être convenues suffisamment tôt avec les travailleurs en tenant compte des éléments suivants :
 - a. Deux semaines consécutives devront être accordées au travailleur au bénéfice de l'entier de son droit, soit 25 jours pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans et 30 jours pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans. En cas d'emploi partiel ou d'une activité inférieure à une année complète, le droit est calculé pro rata temporis.

- b. Deux semaines au plus sont à prendre en début ou en fin d'année pour les travailleurs au bénéfice de 25 jours de vacances, respectivement trois semaines pour ceux au bénéfice de 30 jours.
- 2 Les parties contractantes conviennent de fixer une semaine de fermeture officielle des chantiers par année.

Article 12 Classes de salaires

- 1 Sont considérés comme machinistes et chauffeurs (permis poids lourds) de la classe A, les travailleurs au bénéfice d'un permis définitif dès la classe M2 selon le règlement cantonal sur l'octroi de permis professionnels pour les conducteurs de machines de travail du 19 septembre 2001 (y.c. les machinistes avec le certificat final obtenu dans le cadre des formations dispensées dans les cantons de Genève, Neuchâtel, Valais et Vaud en vertu de la Convention de reconnaissance mutuelle des permis de machinistes au niveau de la Région Romandie du 1er janvier 2017), qui utilisent de manière prépondérante les machines nécessitant un permis.
- 2 Sont considérés comme machinistes de la classe B les travailleurs au bénéfice d'un permis définitif de la classe M1, qui utilisent de manière prépondérante les machines nécessitant un permis.
- 3 L'alinéa 2 s'applique aux travailleurs ayant obtenu leur permis définitif après le 31 décembre 2005.
- 4 Dans le cas contraire et en cas de double activité clairement déterminée et déterminable – ouvrier de la construction et machiniste – les parties peuvent convenir d'un salaire inférieur à la classe A. Ce dernier ne peut toutefois être inférieur à celui de la classe B.
- 5 La validité d'une telle convention est soumise à la forme écrite et à son approbation par la CPP.

Article 13 Cas spéciaux (Art. 41 CN)

- 1 On entend par « intellectuellement », des retards ou des lacunes avérées en termes de connaissances linguistiques, connaissances des matières principales pour le SPC, mathématiques, géométrie, écriture, notamment.
- 2 En cas d'application de l'alinéa précédent, l'employeur doit établir un plan de formation pour permettre au travailleur d'intégrer la classe C et le cursus prévu à l'article 41 CN.
- 3 Le contrat et le plan de formation devront être préalablement déposés et approuvés par la CPP.
- 4 Après 2 ans d'activité effective, le travailleur a droit d'office au salaire de la classe C.

Article 14 Promotion

- 1 Les travailleurs de la classe C ont droit à une promotion automatique après 36 mois d'activité effective au sein d'une entreprise soumise à la CN.
- 2 La non-promotion pour qualification insuffisante peut être invoquée durant 2 ans au maximum à l'issue des 36 mois d'activité.
- 3 Un entretien avec mention des points à améliorer doit être effectué, verbalisé et notifié à la CPP. En l'absence de ces éléments, le travailleur est promu d'office à l'échéance inscrite à l'alinéa 1.
- 4 En cas de qualification insuffisante, le travailleur a droit à la classe B moins 7% au maximum pour la 1ère année et de moins 5% pour la seconde.

Article 15 Définition du lieu de travail

- 1 Pour les ouvriers stables et permanents, le lieu de travail habituel correspond, selon le choix de l'entreprise, soit au siège, soit au dépôt. Il est applicable pour l'ensemble du personnel.

Article 16 Indemnité du repas de midi

- 1 Le travailleur a droit à une indemnité fixée à CHF 16.- lorsque le chantier se situe à une distance supérieure à 7 km du dépôt ou du siège de l'entreprise.
- 2 Elle n'est pas due si l'employeur fournit, à ses frais, un repas convenable, suffisant et chaud.

Article 17 Remboursement des frais – indemnité de chantier et de pause

- 1 En application de l'article 55 al. 4 CN qui prévoit des dispositions dérogatoires dans les CCT locales, il est convenu de déroger à l'application des articles 55 al. 4 CN et 55 al. 4bis CN.
- 2 L'entreprise verse une indemnité de chantier et de pause de CHF 15.- par jour de travail effectué (à partir de cinq heures et demie de travail).
- 3 En dérogation à l'art. 17 al. 2 CCT, l'indemnité de chantier et de pause se montera à CHF 10 à partir du 1er janvier 2026, puis à CHF 12,50.- à partir du 1er janvier 2027 et à CHF 15.- à partir du 1er janvier 2028.
- 4 L'entreprise verse, pour les chauffeurs, personnel d'atelier, personnel affecté au dépôt, une indemnité de chantier et de pause de CHF 10.- par jour de travail effectué.

Article 18 Assurance maladie perte de gain

Début et fin d'assurance

- 1 La qualité d'assuré prend naissance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail conformément au contrat de travail.
- 2 Elle prend fin à l'expiration du contrat de travail, si l'assuré quitte la Suisse, même temporairement.
- 3 Les travailleurs licenciés en fin d'année en raison de la saisonnalité du travail restent assurés 120 jours dans l'assurance collective de l'employeur, à l'unique condition qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi.

Prestations

- 1 Les entreprises sont tenues d'assurer collectivement les travailleurs soumis à la CCT, auprès d'une assurance reconnue par la LAMal, pour une indemnité journalière correspondant au 80 % du salaire AVS avec un délai de carence d'un jour ouvrable.
- 2 La LAMal doit faire partie intégrante du contrat d'assurance.
- 3 Les travailleurs, capables de travailler, qui doivent suivre un traitement médical durant les heures de travail, ont droit à une indemnité correspondant au 80 % du salaire AVS à partir de la 9ème heure perdue. Si le traitement médical suit immédiatement une période d'incapacité de travail pour laquelle l'assuré a déjà subi la carence fixée ci-dessus, la totalité des heures perdues est indemnisée.

Répartition des primes

- 1 La prime pour un délai de carence d'un jour est fixée dans la Convention sur les salaires.
- 2 Toute augmentation ou diminution de la prime fixée dans la Convention sur les salaires, est répartie à raison de 2/3 en faveur ou à charge des employeurs, respectivement 1/3 pour les travailleurs.
- 3 Le taux déterminant est arrondi à deux chiffres après la virgule.

Délai de carence

- 1 Les entreprises ont la possibilité de choisir une assurance collective d'indemnité journalière avec un délai de carence de 30 jours au maximum.
- 2 Lors d'un délai de carence supérieur à 1 jour, l'employeur doit allouer au travailleur des indemnités à hauteur de 90 % du salaire net.
- 3 La prime à charge du travailleur correspond toujours à la prime pour un délai de carence d'un jour, mais au maximum au 50 % de la prime effective (art. 56 CN).

Article 19 Jours chômés

Principe

- 1 On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux, les ponts officiels décrétés par les parties contractantes ainsi que les samedis.

Dérogation : conditions

- 2 Dans des cas justifiés et sur autorisation expresse de la CPP, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'alinéa 1 du présent article. Sont notamment des cas justifiés :
 - 1 Travaux liés à la sécurité du chantier et de son environnement (risque de danger)
 - 2 Travaux urgents et nécessaires pour garantir la qualité de l'ouvrage (risque de dommage)
 - 3 Météo défavorable avérée ayant empêché l'exécution des travaux prévus
 - 4 Chantier de haute altitude et/ou règlements communaux particulièrement restrictifs, si des mesures structurelles sont improductives et avec l'accord exprès des travailleurs
 - 5 Travaux dont l'interruption ou le renvoi peuvent entraîner des pertes ou des préjudices pour l'entreprise (peine conventionnelle).

Procédure

- 3 Pour les cas correspondant aux chiffres 1 à 4, l'entreprise doit déposer une demande dûment motivée au plus tard 24 heures avant le début du travail sur la plateforme dédiée – www.travaildusamedi.ch.
- 4 Pour les cas indiqués sous chiffre 5, l'entreprise doit déposer une demande mentionnant les causes du retard et les actions correctrices mises en œuvre - avec, en annexe, le contrat d'entreprise et l'accord exprès des travailleurs - au moins 1 semaine à l'avance. Seuls deux samedis par chantier sont autorisés.

Supplément

- 5 Un supplément en espèces de 25 % est versé aux travailleurs pour les heures effectuées le samedi.
- 6 Demeurent réservées les dispositions topiques de la Loi sur le travail.

Article 20 Interdiction du "travail au noir"

- 1 Pendant la durée du contrat, le travailleur, afin de respecter son devoir de fidélité, ne doit pas accomplir du travail professionnel, rémunéré ou non, faisant concurrence, ou non, à son employeur.
- 2 Le travail effectué pour des parents en ligne directe ainsi que pour des frères, sœurs est autorisé.
- 3 Le travail effectué par des travailleurs pour des tiers est interdit, même avec l'accord de l'employeur.
- 4 Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'article 23 CCT peut frapper l'employeur et/ou le particulier, au sens de l'article 2 al. 2 CCT, qui fait exécuter ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non rémunéré.

III. DISPOSITIONS D'APPLICATION ET DISPOSITIONS FINALES

Article 21 Commission professionnelle paritaire : constitution et tâches

- 1 La Commission professionnelle paritaire du canton du Valais est composée d'une Commission paritaire plénière et de 3 sous-commissions régionales. Elle s'organise elle-même.
- 2 La Commission professionnelle paritaire a pour mandat, et au nom des parties contractantes, de faire appliquer les dispositions contractuelles de la CCT ainsi que celles de ses annexes, d'arbitrer les litiges entre employeurs et travailleurs, d'effectuer des contrôles de salaires et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise ; elle peut confier le contrôle des salaires et l'enquête à des tiers. Les employeurs et les travailleurs sont tenus de produire les documents demandés et de répondre aux questions.
- 3 En cas de non-soumission à une décision de la Commission professionnelle paritaire par des parties soumises à la CCT, les Parties Contractantes peuvent agir en commun contre elles devant le Tribunal arbitral professionnel ou devant toute autre autorité compétente.
- 4 L'organisation et la procédure applicable sont définies dans le règlement de la commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais du 28 novembre 2018.

Article 22 Tribunal arbitral professionnel : constitution et tâches

- 1 *Constitution du Tribunal arbitral* : Les Parties Contractantes de la CCT nomment un tribunal arbitral professionnel. Ce Tribunal se compose d'un juriste de carrière comme président et de 4 arbitres qualifiés, désignés pour deux par la Partie patronale et pour deux par la Partie syndicale.
- 2 *Compétences* : Le Tribunal arbitral est compétent notamment pour :

- 1 Statuer sur les oppositions formées à l'encontre des décisions de la Commission paritaire plénière et des sous-commissions ;
- 2 Statuer sur les demandes formulées par les Parties Contractantes en vue de l'application des décisions de la Commission paritaire et du Comité de gestion du fonds paritaire ;
- 3 Infliger, en vertu de l'art. 23 CCT, un avertissement ou une amende.

Article 23 Sanctions

- 1 Pour les infractions à l'interdiction du travail du samedi, du travail durant les ponts et du travail au noir, le travailleur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 10'000.-.
- 2 En cas d'infraction aux dispositions contractuelles inscrites dans la CN et la présente CCT, l'employeur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 100'000.- et/ou d'une requête d'exclusion des listes de participation au sens de l'OLPA.
- 3 En cas de communauté d'entreprises [consortiums], les sanctions arrêtées par la CPP sont infligées à l'entreprise désignée pilote par le contrat de société simple liant les contrevenants.
- 4 Les frais de contrôle et de procédure sont mis à la charge des contrevenants. Ces derniers ne peuvent être inférieurs à CHF 200.-.
- 5 En cas de récidive d'un travailleur, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour justes motifs.
- 6 Lors de la fixation de telles peines, la CPP tiendra toujours compte de la gravité de la violation des dispositions contractuelles et de la faute ainsi que du but tendant à empêcher de futures violations de la convention.

Article 24 Domicile légal et for juridique

Les Parties Contractantes de la CCT reconnaissent Sion comme domicile légal et for juridique.

Article 25 Durée de la CCT et publication

- 1 La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et est valable jusqu'au 31 décembre 2031 ; elle complète et remplace la CCT du 1^{er} janvier 2024, valable jusqu'au 31 décembre 2025, et sa convention annexe.
- 2 La validité de la CCT est soumise à la réserve que la CN 2026-2031 soit en vigueur.
- 3 En l'absence de CCT ultérieure, la présente CCT 2026-2031 est prolongée de 6 mois à l'échéance de sa validité, soit jusqu'au 30 juin 2032.
- 4 La présente CCT est à la disposition de tous les intéressés aux sièges des Parties Contractantes, ainsi qu'aux bureaux des entreprises et des secrétariats du SYNA, SCIV et UNIA.

Fait à Sion, Zurich, Berne, le 11 février 2026 en 5 exemplaires originaux.

Annexe : convention sur les apprentis

POUR L'ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRENEURS (AVE)

G. Reynard

C. Meichtry-Gonet

POUR LA SOCIÉTÉ SUISSE DES ENTREPRENEURS (SSE)

G.-L. Lardi

B. Salzmann

POUR LE SYNDICAT UNIA**Secrétariat Central**

N. Lutz

V. Alleva

Région Valais

B. Carron

S. Aymon

POUR LE SYNA, SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL**Secrétariat central**

G. Schluep

M. Aversa

Secrétariat régional du Haut-Valais

G. Casili

POUR SCIV-LE SYNDICAT

M. Chalat

B. Tissières

Table des matières

PREAMBULE	3
I. DISPOSITIONS GENERALES	4
Article 1 Champ d'application	4
Article 2 Champ d'application du point de vue personnel	4
Article 3 Contrats d'adhésion	5
II. DISPOSITIONS MATERIELLES	5
Article 4 Début du travail rémunéré	5
Article 5 Travail continu en cas de canicule	5
Article 6 Calendrier de la durée du travail	5
Article 7 Registre du temps de travail	6
Article 8 Contrat de travail	6
Article 9 Vacances – Droit général	6
Article 10 Indemnisation des vacances et des jours fériés	6
Article 11 Continuité et date des vacances	6
Article 12 Classes de salaires	7
Article 13 Cas spéciaux (Art. 41 CN)	7
Article 14 Promotion	7
Article 15 Définition du lieu de travail	8
Article 16 Indemnité du repas de midi	8
Article 17 Remboursement des frais – indemnité de chantier et de pause	8
Article 18 Assurance maladie perte de gain	8
Article 19 Jours chômés	9
Article 20 Interdiction du "travail au noir"	10
III. DISPOSITIONS D'APPLICATION ET DISPOSITIONS FINALES	10
Article 21 Commission professionnelle paritaire : constitution et tâches	10
Article 22 Tribunal arbitral professionnel : constitution et tâches	10
Article 23 Sanctions	11
Article 24 Domicile légal et for juridique	11
Article 25 Durée de la CCT et publication	11