Aux entreprises du secteur principal de
la construction du canton du Valais

Convention nationale CN 2026-2031 – Convention collective de travail cantonale CCT-VS 2026-2031

Bien Chers Membres,
Chères Entreprises,

L'année 2026 voit le renouvellement dans la foulée des deux conventions nationale et cantonale qui régissent les conditions du travail du secteur principal de la construction en Suisse et en Valais.

Si les négociations au niveau suisse se sont tenues durant le deuxième trimestre 2025 pour aboutir à un accord fin janvier, l'attente du contenu et des termes de l'accord national à fin décembre étaient nécessaires pour permettre aux partenaires sociaux valaisans de discuter du renouvellement de la CCT locale.

Patrons et syndicats sont parvenus, en un peu plus d'un mois, à un accord portant sur le renouvellement de la CCT valaisanne, avec comme point de mire le maintien d'une CCT locale, mais pas à n'importe quel prix.

Comme au niveau national, la simplification de la CCT locale et son harmonisation avec la CN ont été le fil conducteur des négociations.

Au niveau des horaires, de la planification et du calendrier, la multiplicité des modèles a en effet eu pour conséquence d'une part une incompréhension généralisée et d'autre part une inefficacité des contrôles vu la complexité des systèmes à disposition. L'entrée en vigueur dans la CN de la flexibilisation du temps de travail, déjà présente dans notre CCT locale, permet désormais de résoudre cette problématique.

Ensuite, le fil rouge fut d'éviter les doubles charges pour donner suite à l'entrée en vigueur simultanée des deux conventions collectives de travail. Ainsi, d'une part le paiement de la pause a été supprimé, et d'autre part le paiement de l'indemnité de chantier a été adapté en conséquence.

Toutefois, nous pouvons tout de même déplorer que la problématique du temps de déplacement n'ait pas été abordée frontalement et que son application demeure hasardeuse tant au niveau de la légalité face à la Loi sur le travail que sur le plan pratique avec une application qui est loin d'être pragmatique.

L'entrée en vigueur en 2026 simultanément de la CN et de la CCT est assurément une étape cruciale, puisque leur application impactera le quotidien de vos entreprises pour les 6 prochaines années.

Si notre impact était forcément plus limité dans la négociation de la CN que dans celle de la CCT locale, notre point d'attention constant a été de prendre en compte nos spécificités cantonales, tout en évitant les risques de singularisation trop marquée.

Le résultat de cet exercice d'équilibriste se retrouve dans une CCT épurée, mais qui maintient des acquis importants tout en garantissant une conformité nécessaire : interdiction du travail du samedi, flexibilisation du temps de travail, suppression de la pause, indemnité de chantier, passage à 80 % des indemnités-maladie. Voici dans les grandes lignes les principaux changements intervenus, et dont le détail est reproduit dans la présente circulaire.

La mise en œuvre complexe de ces conventions, que ce soit sur le plan du droit, des assurances ou de la formation, ont démontré et démontrent sans équivoque l'utilité d'une association. Nous ne pouvons donc qu'inviter les non-membres à adhérer à l'AVE (https://www.ave-wbv.ch/fr/membres/devenir-membre-104/).

En demeurant à votre disposition et en vous souhaitant une année des plus fructueuses, nous vous prions de croire, Bien Chers Membres, Chères Entreprises, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Chiara Meichtry
Directrice



Anthony Lamon
Directeur adjoint



Association Valaisanne des Entrepreneurs
Walliser Baumeisterverband
Rue de l'Avenir 11
Case postale 62 - 1951 Sion
T +41 27 327 32 32
F +41 27 327 32 85
www.ave-wbv.ch
info@ave-wbv.ch

NOUVEAUTES - CONVENTIONS CN 2026+ / CCT 2026+

I. Salaires

1.1 Principes et calcul du salaire mensuel constant

- Le principe prévoyant que des négociations sur les salaires effectifs et minimaux soient menées chaque année ne figure plus dans la CN.
- Le salaire constant s'obtient en multipliant le salaire horaire par 176 heures, comme c'était le cas sous l'emprise de l'ancienne CCT.
- **Pour les entreprises qui appliquaient un horaire à 181h (pauses comprises), la suppression de la pause a pour conséquence que le salaire mensuel doit être adapté à un horaire de 176h (la pause étant payée annuellement dans un salaire à 181h).**
    - **En tout état de cause, aucun salaire en dessous du salaire minimal mensuel (cf. point 1.2 ci-dessous) n'est accepté.**
    - **Exemple 1 : un chef d'équipe CE avec un salaire de CHF 6700.- à 181h en 2025 touchera Fr 6514.- en 2026.**
    - **Exemple 2 : un ouvrier en classe B avec un salaire de CHF 5430.- à 181h en 2025 toucherait Fr 5'280.- en 2026 ; mais comme le salaire minimum de la classe B doit être respecté, il touchera CHF 5'322.- par mois en 2026.**

1.2 Salaires minimaux (article 37 CN)

- Les salaires minimaux sont liés à l'évolution de l'IPC.
    - 2026 : les salaires minimaux sont augmentés de 0,2 %

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'442	5'906	5'698	5'322	4'813
Heure	36.60	33.55	32.40	30.25	27.75

- 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 ne seront pas baissés. Cependant, en cas de renchérissement ultérieur le renchérissement négatif sera pris en compte.

1.3 Salaires effectifs (article 71 CN)

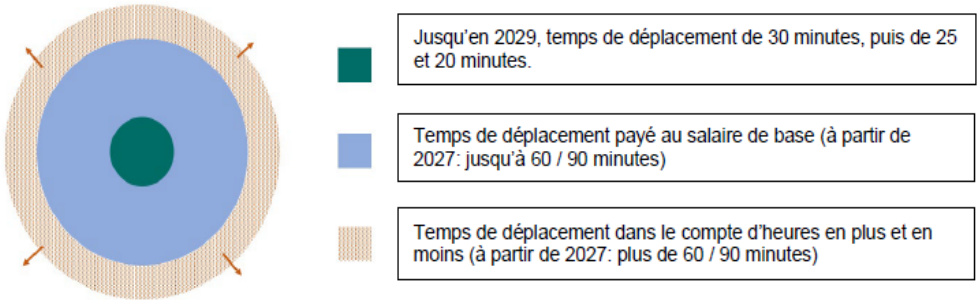
Un mécanisme de renchérissement sur les salaires effectifs est prévu à l'article 71 CN.

- En cas de renchérissement inférieur à 2%, le mécanisme est le suivant pour chaque année civile :
  - **Pour 2026** : **aucun renchérissement**
  - **Pour 2027 et 2028** : **une augmentation de 80% du renchérissement IPC** (selon le chiffre de fin septembre) sur la base du salaire de la classe C en zone bleue est accordé
  - **Pour 2029 et 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
  - **Pour 2031** : un renchérissement plein sur la base du salaire de la classe C en zone bleue est accordé selon le mécanisme suivant :
    - 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.
- En cas de renchérissement supérieur à 2% (selon IPC de septembre), des négociations seront menées entre les partenaires sociaux.

II. Temps de déplacement et « indemnité de chantier et de pause »

2.1 Traitement du temps de déplacement (article 49 CN)

- Distinction maintenue : le temps de déplacement pour l'aller et retour depuis et vers le lieu de rassemblement (dépôt ou siège) **n'est pas pris en considéré comme du temps de travail** annuel au sens de l'art. 25 CN, mais il doit être calculé à partir de la première minute.
- Le temps de déplacement correspond au trajet aller et retour (mesuré avec Google-maps) entre le lieu de rassemblement (dépôt ou siège de l'entreprise) et le chantier.
- Le temps de déplacement est pris en compte pour le calcul du respect des durées maximales du travail prévues par la loi, à savoir 50h/semaine.
- Le temps de trajet non rémunéré sera réduit de 30 à 25 minutes en 2029 et à 20 minutes en 2030.
- Dès 2029 : 5 min (entre 30 et 25) peuvent être soit payées au salaire de base, soit comptabilisées comme temps de travail
- Dès 2030 : 10 min (entre 30 et 20) peuvent être soit payées au salaire de base, soit comptabilisées comme temps de travail
- Dès 2031 : à partir de la 21e minute, le temps de déplacement doit être indemnisé au salaire de base.

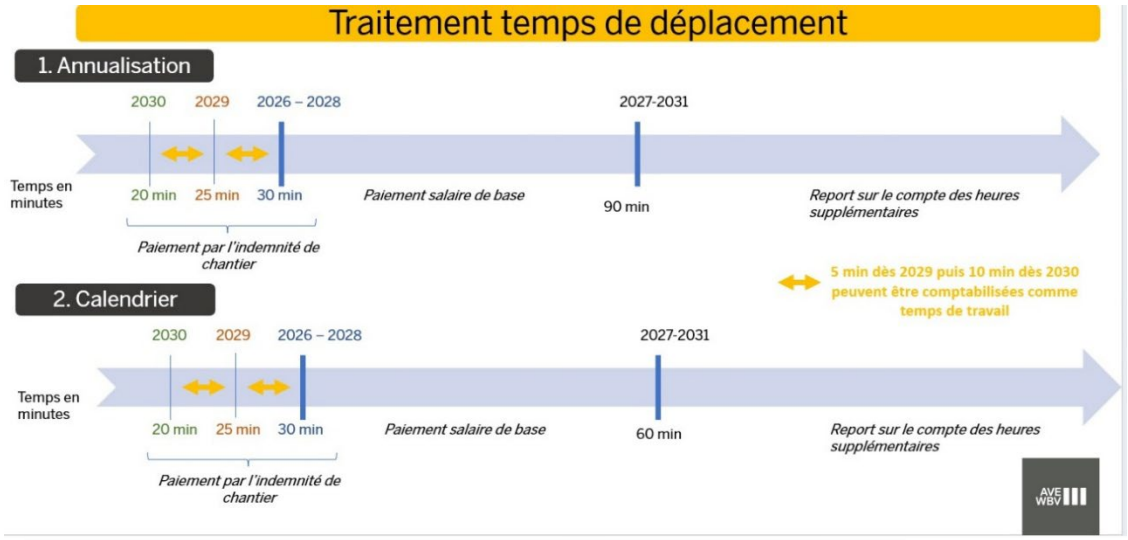


- En cas de temps de déplacement plus longs :
  - 60 minutes par jour peuvent être payées au salaire de base dans un modèle de temps de travail avec calendrier.
  - 90 minutes dans un modèle de temps de travail annualisé (8,1h).

- 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%.
- L'attribution du temps de déplacement (indemnité de chantier, indemnisation au salaire de base, attribution au compte des heures supplémentaires et des heures négatives) doit toujours se baser sur une analyse hebdomadaire (et non journalière). Ainsi, si un ouvrier ne voyage que dix minutes par jour, le temps de déplacement est de 50 minutes par semaine, donc il n'atteint pas le temps de déplacement total de 5 x 30 minutes par jour = 2,5 heures / semaine, indemnisé avec l'indemnité de chantier.

Exemple : Un maçon quitte le dépôt tous les jours à 6h45. Le temps de trajet aller et retour habituel entre le lieu de rassemblement et le chantier est de 30 minutes, de sorte qu'il arrive normalement chez le client à 7h00. Si la durée du trajet se prolonge en raison de problèmes de circulation et que le maçon n'arrive qu'à 07h03, le temps de déplacement dépasse les 30 minutes indemnisées par l'indemnité de chantier.

Au lieu de payer les trois minutes supplémentaires de temps de déplacement, le début du travail sera toujours fixé de manière uniforme à 7h00. Le temps de déplacement au-delà des 30 minutes (maximum 10 minutes par jour) est alors enregistré comme temps de travail et rémunéré en conséquence.



2.2 Indemnité de chantier et de pause : principe et mécanisme (article 17 CCT VS)

- La pause prévue par l'ancienne CCT 2024-2025 est supprimée, vu l'introduction d'indemnités de chantier au niveau national.
- La nouvelle CCT VS 2026, pour s'adapter aux nouvelles dispositions conventionnelles nationales traitant de l'indemnité de chantier, prévoit ce qui suit.
    - En dérogation à l'article 55 al. 4 CN qui permet aux cantons de déroger dans leur CCT locale, l'indemnité de chantier a été fixée à CHF 10.-/jour en 2026, puis CHF 12,5.- en 2027 et CHF 15.- dès 2028.
    - Au surplus, les mécanismes présentés ci-dessus sous point 2.1 concernant le lien entre temps de déplacement et indemnité de chantier CN sont également valables pour l'indemnité de chantier et de pause CCT VS, puisque seuls les montants diffèrent.
    - L'indemnité de chantier sert notamment au remboursement des dépenses pour le café, les croissants et le goûter.
    - L'indemnité de chantier ne s'applique explicitement pas aux entreprises de forage et de sciage du béton selon l'annexe 12 à la CN (en contrepartie, l'indemnité pour temps de déplacement a été augmentée).

Les modalités de paiement de cette indemnité de chantier et de pause sont donc les suivantes (article 17 CCT VS) :

- **CHF 10.-/jour en 2026**
- **CHF 12,5.-/jour en 2027**
- **CHF 15.-/jour dès 2028**

- **Aucune cotisation sociale n'est prélevée sur ces montants**
- **Les collaborateurs effectuant un déplacement en bénéficient**
    - **Même pour des courts déplacements**
    - **Une seule indemnité journalière même si plusieurs petits déplacements**
- **L'indemnité est due dès 5,5 heures de travail**
- **Elle doit être mentionnée séparément sur la fiche de salaire**
- **Les chauffeurs, tout comme le personnel de dépôt et d'atelier, bénéficient d'une indemnité réduite (cf. ci-dessous point 2.3)**

2.3 Exceptions pour les chauffeurs et le personnel de dépôt et d'atelier

Pour les chauffeurs (chauffeurs de camion + conducteurs du bus d'équipe) et le personnel soumis CCT qui travaille au dépôt et à l'atelier, et pour éviter une iniquité du fait de leur exemption de l'indemnité de chantier :

une indemnité de CHF 10.- par jour de travail est due.

À noter que cette indemnité est également exonérée de charges sociales pour les chauffeurs. En revanche, elle est soumise aux charges sociales pour le personnel travaillant à l'atelier et au dépôt.

⚠️ **Il est ici important de rappeler que tous les chauffeurs, y compris les ouvriers de la construction qui conduisent les bus d'équipe, sont indemnisé dès la 1ere minute de déplacement.**

III. Temps de travail – 2 choix possibles

Calendrier annuel et horaire de travail (articles 26 et 27 CN)

- 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.
- 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.
- 5 jours de compensation à 0 heure sont possibles, mais les commissions paritaires régionales peuvent définir d'autres solutions. Ce temps de travail doit être réparti sur les autres jours de travail et les heures de travail quotidiennes doivent être calculées au prorata.

Annualisation des horaires de travail (articles 26 et 27 CN)

- L'entreprise peut 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).

- Si cinq jours de compensation sont prévus au maximum, le temps de travail fictif de ces jours de compensation doit être réparti sur les autres jours de travail et les heures de travail quotidiennes doivent être calculées au prorata.
- Les éventuels écarts par rapport à la planification constante du temps de travail sont saisis comme heures supplémentaires ou négatives.
- **Ce modèle est possible uniquement dans le cas du paiement d'un salaire mensuel constant aux employés.**
- 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.

Période transitoire mai à décembre 2026 (articles 26, 27 et 27bis CN)

- Pour que le passage de l'année de planification en vigueur (mai à avril) à l'année civile (janvier à 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. Le calendrier des partenaires sociaux établi par la CPP est d'ores et déjà établi et disponible.
- 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. Il doit être soumis à la CPP jusqu'au 15 avril.
- Si le total des heures planifiées pour les mois de 2026 selon les calendriers de l'entreprise dépasse 2112 heures pour l'année civile 2026, ces heures supplémentaires seront payées aux travailleurs au 31 décembre 2026 au salaire de base.
- A préciser encore que le dépôt du calendrier annuel n'est pas nécessaire pour les entreprises payant un salaire mensuel constant à leurs travailleurs, puisque ce dernier est informatif et peut varier au cours de l'année sans nécessiter de procédure particulière.

Heures supplémentaires (article 28 CN)

- **Un seul système** viendra remplacer les 3 systèmes actuels, à savoir les deux systèmes CN (0/100 ou -20/80) complété par la solution valaisanne actuellement prévue par la CCTVS 2023-2025.

- La convention prévoit d'élargir les avoirs en heures supplémentaires possibles par rapport à l'ancienne CN. Il est étendu à **-20 à +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. Au-delà, elle sont indemnisées au salaire de base avec une majoration de 25% .
- 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.
- 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.
- L'employeur et le collaborateur décident pour le 31 décembre de chaque année, **chacun pour 50% des heures supplémentaires**, comment doivent être traitées les heures supplémentaires :
  1. Paiement avec un supplément.
  2. Report sur l'année suivante.
  3. Transfert sur un compte horaire de vacances à long terme.
- **La date butoir du 30 avril 2026 est supprimée et toutes les heures supplémentaires existantes sont reportées sur le nouveau compte d'heures supplémentaires.**

- Pour le calcul des suppléments pour les heures supplémentaires et le temps de déplacement, il faut en outre impérativement tenir compte de l'ordre suivant dans les analyses hebdomadaires :
  1. Temps de travail fourni conformément au calendrier de la durée du travail.
  2. Heures supplémentaires effectuées.
  3. Temps de déplacement non-rémunéré (30 minutes par jour, 2,5 heures par semaine).
  4. Temps de déplacement payé en plus au salaire de base (30 minutes supplémentaires par jour ou 2,5 heures par semaine compte tenu du temps de déplacement indemnisé forfaitairement).

5. À partir de 2027 : Temps de déplacement à porter au crédit du compte des heures supplémentaires et des heures négatives (temps de déplacement supérieur à 60 minutes par jour ou à 5 heures par semaine conformément aux ch. 3 et 4 ci-dessus).
6. À partir de 50 heures de travail hebdomadaire : Le temps de travail et le temps de déplacement sont dans tous les cas payés au salaire de base avec une majoration de 25 % et ne sont pas crédités sur le compte des heures supplémentaires et des heures négatives

Possibilité d'un compte de vacances à long terme (article 28bis CN)

- L'entreprise a la possibilité de proposer à ses collaborateurs 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.

<u>Résumé</u> :

- **Choix de l'employeur**
- **Alimentation par report des heures supplémentaires**
- **Maximum 200h/an**
- **Plafonnement à 700h maximum**
- **En cas départ du collaborateur, paiement sans supplément**

IV. Indemnité du repas de midi (article 55 al. 2 CN et 16 CCT)

- Le droit au repas de midi se détermine selon l'éloignement en kilomètres du chantier, pas en fonction du temps de déplacement.

- De ce fait, l'indemnité de repas fixée à **CHF 16.-** est due si le chantier se situe **à plus de 7 kilomètres** du lieu de travail qui est, au choix de l'entreprise, son siège ou son dépôt**.** Le lieu de travail doit être déterminé une fois et ne saurait varier selon les circonstances.

> ▶ **C'est le trajet effectif qui est déterminant (Google maps) et non le périmètre à vol d'oiseau**

V. Salaire afférent aux vacances (article 31 CN et 10 CCT)

- Le paiement des vacances et jours fériés pour les travailleurs rémunérés à l'heure s'effectue par le versement d'une indemnité forfaitaire calculée sur le salaire horaire. Elle varie selon l'âge du travailleur :
  - ▶ **16.1 % pour les travailleurs de moins de 20 ans et de plus de 50 ans révolus**
  - ▶ **14.1 % pour les autres**

VI. Adaptation de l'assurance indemnité journalière (article 56 CN et 18 CCT)

- **Les indemnités journalières de maladie sont désormais limitées à 80% du salaire.**
- L'article 56 al. 4 CN pose que les conditions de souscription d'une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont adaptées aux conditions habituelles du marché. Il est en effet inéquitable qu'un ouvrier en arrêt-maladie touche des indemnités journalières mensuelles supérieures à son salaire net.
- Les partenaires sociaux valaisans ont également décidé de passer à un taux de 80 %.
- Ainsi l'article 18 CCT pose désormais que les indemnités seront plafonnées à 80% du salaire AVS avec un délai de carence d'un jour ouvrable.
- Pendant le délai d'attente, l'employeur doit payer 90 % de la perte de salaire due à la maladie (art. 56 al. 5 let. b CN 2026).

VII. Conditions de travail des apprentis

- Le paiement de la pause pour les apprentis est maintenu.
- L'apprenti a droit à une pause de ¼ h (15 min) par jour de travail, payée au salaire horaire de l'apprenti.
- A rappeler également que le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail.

VIII. Reconnaissance CAP français

- Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de maçon assorti d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur les chantiers est équivalent et donne droit à la classification dans la classe salariale A.
- Les brevet professionnel (BP) et baccalauréat professionnel assortis d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur les chantiers sont équivalents et donnent droit à la classification dans la classe de salaire Q.

IX. Augmentations des suppléments et des allocations pour les travaux souterrains (article 53 CN)

- Suppression du seuil de 20 mètres de profondeur pour le paiement des suppléments ; ils sont dus dès le 1er mètre de profondeur (art. 53 al. 2 CN).
- Les suppléments pour travaux souterrains selon l'art. 53 al. 1 CN et articles 16ss de l'annexe 10 CN se montent à :
    - CHF 7.- pour le degré 1 (jusqu'au 31.12.2027 : CHF 6.-) par heure de travail pour les phases de travaux suivantes : excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans le degré 2), travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives, cela s'applique également aux constructions sous dalle.
    - CHF 5.- pour le degré 2 (jusqu'au 31.12.2027 : CHF 4.- par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail (et ainsi également pour les tranchées couvertes).
- Le personnel occupé à l'extérieur du tunnel sur les chantiers souterrains a droit à 50% du supplément pour travaux souterrains du degré correspondant s'il travaille à l'atelier ou à l'entretien /exploitation. En sont exclus l'installation de chantier à ciel ouvert ainsi que les travaux de génie civil à ciel ouvert.

X. Vacances officielles (article 11 CCT)

- La fermeture officielle des chantiers durant l'été est fixée
    - **du lundi 3 aout 2026 à 07h00**
      au lundi 10 août 2026 à 07h00.

- Si, pour des raisons impératives, vous étiez dans l'obligation de travailler durant cette semaine, une demande préalable motivée devra être adressée à la CPP avec indication de la date des vacances des travailleurs engagés pendant cette période.
- Nous vous rappelons que si vous n'accordez pas à tous vos travailleurs une semaine de congé avant ou après la semaine de fermeture officielle, vous êtes tenus, conformément à l'article 13 CCT, de leur octroyer deux semaines de vacances consécutives entre les mois de mai et septembre.

> ▶ **Les chantiers de montagne ne sont pas touchés par cette disposition.**
> Vous trouverez le document délimitant la zone susmentionnée ici :
> https://www.ave-wbv.ch/files/public/Catalogue-f_de.pdf

XI. Absences de courte durée (article 35 CN)

- Passage d'un congé de 1 à 2 jours en cas de mariage d'un travailleur (art. 35 al. 1 let. b CN)
- Généralisation du congé à 3 jours en cas de décès dans la famille du travailleur (art. 35 al. 1 let. d CN) : conjoint, partenaire enregistré, enfants, frères et sœurs, parents, beaux-parents ou grands-parents

XII. Promotion de la classe C en B (article 38 CN et article 14 CCT)

- Les travailleurs de la classe C ont droit à une promotion automatique en classe B après 36 mois d'activité effective au sein d'une entreprise soumise à la CN.
- En dérogation à la CN, la CCT prévoit à son article 14 CCT qu'au terme de ce délai de 36 mois, la non-promotion pour ce motif pourra encore être invoquée, mais pour deux années au maximum en cas de qualification insuffisante.
- En conséquence, le salaire de la classe B pourra être baissé durant les deux années suivantes, à savoir de 7% au maximum pour la 1ère année et de 5% pour la seconde.
- Un entretien avec mention des points à améliorer devra avoir lieu, un procès-verbal dressé et notifié à la CPP. En l'absence de ces éléments, le travailleur sera promu d'office à l'échéance des 36 mois.

Rappel

> *Le travailleur promu dans la classe B, après 36 mois d'activité à 100 % auprès d'une entreprise, la conserve s'il change d'employeur. A la question de la définition des 36 mois d'activité, la CPP a décidé qu'il s'agissait de la durée effective du contrat de travail sans prise en compte des absences justifiées et/ou fautives. De même, le chômage hivernal – et ce même si l'entreprise a clairement fait part de son intention de réengager le travailleur l'année suivante dès que la météo et les contrats le permettent – n'est pas comptabilisé.*

XIII. Règlementation des salaires dans les cas spéciaux (article 41 CN)

- L'article 41 CN réglemente les salaires dans des cas spéciaux. Pour les travailleurs n'étant pas en pleine possession de leurs moyens, les partenaires sociaux ont jugé utile de préciser le terme *intellectuellement,* faisant ainsi référence à des retards ou lacunes avérées dans des domaines de base ne permettant pas à l'ouvrier d'effectuer de manière ordinaire les tâches d'un manœuvre de la construction.
- Dans ces cas, l'employeur doit établir un plan de formation visant à permettre au travailleur d'intégrer la classe C et le cursus prévu à l'art 41 al 1 CN.
- Le contrat et plan de formation devront être préalablement déposés et approuvés par la CPP. Après deux ans d'activité, le salaire de la classe C sera attribué d'office.

XIV. Interprétation des conventions

La présente circulaire est rédigée par ses auteurs sur la base des textes des conventions collectives de travail, de la teneur des négociations, et des informations en provenance de la SSE et de la CPSA au moment de sa rédaction.

Il est évident que l'entrée en vigueur simultanée de deux CCT cantonale et nationale posera dans la pratique des questions d'interprétation de certaines dispositions conventionnelles. Ainsi, il n'est pas impossible que des décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPP VS) et fédérales (CPSA) surviennent ultérieurement.

Sion, février 2026