Convention collective de travail pour la construction de voies ferrées



CCT pour la construction de voies ferrées

2026 – 2032

Table des matières

CCT pour la construction de voies ferrées 2026 – 2032 1
PRÉAMBULE 1
PREMIÈRE PARTIE: 2
1. Dispositions générales 2
Art. 1 Champ d'application du point de vue territorial 2
Art. 1bis Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise 2
Art. 1ter Champ d'application pour les entreprises mixtes 2
Art. 1quater Mise à jour du champ d'application 3
Art. 1quinquies Champ d'application du point de vue personnel 3
Art. 2 Négociations pendant la durée de la convention et dispositions de la CN et du CO 3
Art. 3 Contributions aux coûts d'application et à la formation et au perfectionnement professionnels 3
Art. 4 Paix du travail 4
Art. 5 Application de la convention et divergences d'opinions 4
Art. 6 Extension du champ d'application et contrats d'adhésion 5
Art. 7 Participation, logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers 5
2. Dispositions matérielles 5
Art. 8 Temps d'essai 5
Art. 9 Résiliation du contrat de travail individuel définitif 5
Art. 10 Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée 6
Art. 11 Protection contre le licenciement 6
Art. 12 Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail 7
Art. 12bis Compte de vacances supplémentaires 9
Art. 13 Vacances 10
Art. 14 Jours fériés 10
Art. 15 Absences de courte durée 11
Art. 16 Service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil 11
Art. 17 Salaire (salaires minimaux, classes de salaire, paiement du salaire, 13e mois de salaire) 12
Art. 18 Suppléments de salaires 14
Art. 19 Allocations, remboursement des frais, dédommagements 14
Art. 20 Réduction de l'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries 15
Art. 21 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie 15
Art. 22 abrogé 17
Art. 23 abrogé 17
Art. 24 abrogé 17
Art. 25 abrogé 17
Art. 26 Diligence et fidélité à observer 17
Art. 27 Non-respect du contrat par l'employeur 17
Art. 28 Non-respect du contrat par le travailleur 17
Art. 29 abrogé 18
Art. 30 Entrée en vigueur, durée et résiliation 18
Art. 31 Dispositions transitoires 18
DEUXIÈME PARTIE: 19
Annexe 1 19

Annexe 2 und annexe 3: abrogé 20
Annexe 4 21
Annexe 5 22
Annexe 6 25
Art. 1 Compétences 25
Art. 1bis Système d'information de l'Alliance construction 25
Art. 2 Compétence et tâches 25
Art. 3 abrogé 26
Art. 4 Sanctions 26
TROSIÈMME PARTIE: 27
Commission paritaire suisse de la construction de voies ferrées (CPS construction de voies ferrées) 27

CCT pour la construction de voies ferrées 2026 – 2032

PRÉAMBULE
La Société Suisse des entrepreneurs (SSE) et
l'Association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées
le syndicat Unia et
Syna – le syndicat

concluent, en vue :,

- de rendre attrayantes les conditions de travail dans la branche de la construction de voies ferrées afin d'attirer, de maintenir dans la branche et de former de la main d'œuvre qualifiée,
- d'assurer le plein emploi dans la branche de la construction de voies ferrées en Suisse ainsi que la paix absolue du travail,
- de s'engager 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 s'engagent en outre à faire preuve de compréhension réciproque, dans l'intérêt des deux parties, lors de l'application de leurs conventions et de l'utilisation des institutions sociales créées en commun,
- de promouvoir les intérêts professionnels communs, tels que :
  - la promulgation et l'application de conditions de soumission convenables,
  - le plein emploi,
  - l'adjudication de travaux de construction de voies ferrées des pouvoirs publics ou de travaux de construction de voies ferrées cofinancés par les deniers publics uniquement à des entreprises qui respectent les dispositions des conventions collectives de travail,
  - la lutte contre la concurrence déloyale caractérisée par des sous-enchères,
  - l'encouragement de la qualité,
  - l'encouragement de la formation professionnelle,
  - l'encouragement de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé
- maintenir les normes salariales à un niveau élevé ainsi que le pouvoir d'achat,

la convention collective de travail ci-après (CCT construction de voies ferrées) :

pour l'Association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées

Stefan Müller, Camillo Censi, Reto Tscharner

pour la Société Suisse des Entrepreneurs

Bernhard Salzmann, Gian-Luca Lardi, Michael Kehrli

pour le syndicat Unia

Bruno Schmucki, Vania Alleva, Nico Lutz

pour Syna – le syndicat

Michele Aversa, Nora Picchi, Guido Schluep

Elles sont disposées à discuter ensemble, au cas par cas, des questions importantes qui, de l'avis de l'une ou des deux parties, nécessitent une clarification, et à s'efforcer de trouver une solution appropriée.

PREMIÈRE PARTIE:

1. Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application du point de vue territorial

La convention collective de travail pour la construction de voies ferrées en Suisse (CCT voies ferrées) s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

Art. 1bis Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise

1. La convention collective de travail pour la construction de voies ferrées s'applique à tous les employeurs (entreprises, parties d'entreprises et tâcherons indépendants) qui effectuent des travaux de construction de voies ferrées. Sont considérés comme travaux de construction de voies ferrées:

a) des travaux dans le domaine de la construction et l'entretien de voies, y compris les travaux de génie civil qui y sont liés,

b) des travaux en relation directe avec la sécurité des travaux des voies ou qui sont effectués dans la zone dangereuse du rail.

2. Sont exceptées les entreprises et les parties d'entreprises qui:

a) emploient exclusivement des travailleurs ne tombant pas dans le champ d'application du point de vue personnel selon l'art. 1quinquies;

b) exécutent des travaux sur les lignes de contact et le circuit électrique.

3. La liste détaillée des activités dans l'annexe 5 à la CCT voies ferrées est valable pour le surplus.

4. Lorsqu'une entreprise soumise à la CCT voies ferrées emploie du personnel soumis à la CCT voies ferrées d'une tierce entreprise, celle-ci doit lui confirmer qu'elle respecte entièrement les conditions de travail de la CCT voies ferrées.

Art. 1ter Champ d'application pour les entreprises mixtes

1. On fait en principe la distinction entre les entreprises mixtes sans secteurs autonomes (entreprises mixtes non authentiques) et celles avec secteurs autonomes (entreprises mixtes authentiques).

2. Le principe de l'unité de la convention collective est applicable aux entreprises mixtes non authentiques de la construction de voies ferrées. Tant certains travailleurs qui ne sont pas de la branche que des secteurs entiers étrangers à la branche sont pris en considération par la convention collective de travail à laquelle est assujettie l'entreprise principale. Autrement dit, tous les collaborateurs sont soumis à la convention collective de travail pour la construction de voies ferrées. Pour cela, il faut déterminer au cas par cas quelle activité effective confère sa caractéristique à l'entreprise dans sa globalité.

3. Il faut en principe se baser sur le critère de la prestation de travail en heures de travail par rapport à l'activité des secteurs à examiner pour déterminer l'activité principale de l'entreprise globale. Si cette attribution n'est pas possible pour une raison ou une autre, il faut, à titre de remplacement, se baser sur le pourcentage de postes. Si dans ce cas non plus, il n'en résulte pas de résultat clair et net, les critères chiffre d'affaires et bénéfice, inscription au registre du commerce et affiliation à l'association entrent en ligne de compte.

4. Une entreprise mixte non authentique de construction de voies ferrées fournit des prestations dans au moins une branche en dehors de la construction de voies ferrées. Il faut partir de l'idée que l'on se trouve en présence d'une entreprise mixte non authentique si les éléments suivants sont prépondérants:

a) certains travailleurs ne peuvent être attribués de manière claire et nette à un secteur d'entreprise;

b) les travaux dans le secteur étranger à la branche ne sont effectués qu'à titre auxiliaire dans le cadre des autres activités de l'entreprise;

c) le secteur actif étranger à la branche n'apparaît pas sur le marché en tant que prestataire autonome;

d) les différents secteurs de l'entreprise ne sont en conséquence pas reconnaissables comme tels de l'extérieur.

5. Les entreprises mixtes authentiques comprennent deux ou plusieurs secteurs autonomes. On est en présence d'un secteur autonome si les conditions suivantes sont réunies de manière cumulative:

a) certains travailleurs peuvent être attribués de manière précise aux secteurs respectifs; ils constituent une unité organisationnelle bien distincte;

b) les travaux dans le secteur étranger à la branche ne sont pas uniquement effectués à titre auxiliaire dans le

cadre des autres activités de l'entreprise;
c) le secteur étranger à la branche apparaît sur le marché en tant que prestataire autonome;
d) les secteurs individuels de l'entreprise sont en conséquence reconnaissables comme tels de l'extérieur.

6. Pour les entreprises mixtes authentiques selon l'al. 5, le principe de l'unité de la convention collective est « rompu ». La CCT de la branche correspondante est appliquée au secteur autonome étranger à la branche, ainsi qu'aux collaborateurs occupés dans ce secteur. La convention collective de travail pour la construction de voies ferrées est applicable au secteur effectuant des travaux de construction de voies ferrées.

Art. 1quater Mise à jour du champ d'application

Si le champ d'application est en contradiction avec d'autres conventions collectives de travail, un accord de délimitation doit être conclu entre toutes les parties contractantes concernées dans le but de clarifier la situation.

Art. 1quinquies Champ d'application du point de vue personnel

1. La CCT voies ferrées s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'art. 1bis al. 1 et 2 CCT voies ferrées (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement). Elle s'applique également aux travailleurs qui ont, dans une entreprise assujettie au champ d'application, des activités auxiliaires à la construction de voies ferrées. Le personnel de sécurité avec formation est soumis à cette convention, pour autant qu'il est engagé pour la sécurité de travaux des voies ou dans la zone dangereuse du rail.

2. Sont exceptés:
a) les machinistes de machines de chantiers spécifiques aux travaux lourds de voie ferrée (les conducteurs et tout le personnel desservant les machines précitées y compris pour l'entretien et les révisions des machines);
b) les machinistes de machines de soudures et de meulage de rails (les conducteurs et tout le personnel desservant les machines précitées y compris pour l'entretien et les révisions des machines);
c) les soudeurs de rails (soudage et meulage), pour autant qu'ils effectuent cette activité de manière prédominante et majoritairement;
d) les contremaîtres et chefs d'atelier;
e) le personnel dirigeant;
f) le personnel technique et administratif.

Art. 2 Négociations pendant la durée de la convention et dispositions de la CN et du CO

1. Les adaptations de salaire convenues entre les organes centraux de la Société Suisse des Entrepreneurs d'une part et les syndicats Unia et Syna d'autre part, de même que les autres adaptations de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (dans la suite CN) sont déterminantes pour les parties contractantes de cette convention collective de travail.

1bis Abrogé

2. Les dispositions qui ne sont pas prévues dans cette convention collective de travail sont réglées selon les dispositions de la CN ou, à défaut, du Code des obligations (CO).

Art. 3 Contributions aux coûts d'application et à la formation et au perfectionnement professionnels

1. Le Parifonds Construction constitué par les parties contractantes de la CN sous la forme juridique d'association est compétent pour le prélèvement et l'administration des contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels.

2. Les employeurs assujettis au champ d'application de la CCT voies ferrées du point de vue territorial, du genre d'entreprise et personnel de mème 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 relevant d'un fonds paritaire cantonal (« 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 » dans le canton de Vaud, «Fonds paritaire du secteur principal de la construction» dans le canton du Valais).

3. Le Parifonds Construction a d'une part pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT voies ferrées ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Le Parifonds Construction a d'autre part pour but d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles.

4. Tous les travailleurs, y compris les apprenants, soumis à la CCT voies ferrées 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 CCT voies ferrées doivent payer une contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels de 0,5 % d du salaire déterminant des travailleurs assujettis à la CCT voies ferrées, 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 apprenants, qui ne sont pas soumis ä 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 des apprenants, assujettis à la CCT voies ferrées (0,35 % contribution travailleur; 0,05 % contribution employeur), mais au minimum CHF 20.- par travailleur et par employeur.

4bis La réglementation sur les cotisations ci-dessus (alinéa 4 de cet article) est vérifiée à intervalles réguliers par les parties contractantes (au moins une fois par an). S'il s'avère que la fortune du Parifonds Construction reculera ou a déjà reculé pour se situer à un niveau correspondant à la moitié des besoins annuels, les parties contractantes évalueront immédiatement la situation et décideront, le cas échéant, d'une adaptation modérée des contributions en respectant le rapport en vigueur jusqu'ici de 0,7 travailleur /0,5 employeur (en cas d'employeurs étrangers, rapport de cinq/un – travailleur/employeur). Une modification des contributions entre en vigueur en principe l'année civile suivante.

5. Les détails tels que l'organisation de l'association, l'emploi des fonds, le règlement des contributions et des prestations et l'application (dispositions d'exécution) sont réglés dans les statuts de l'association et les règlements du Parifonds Construction. Les statuts de l'association font partie intégrante de la CCT voies ferrées.

Art. 4 Paix du travail

1. Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes cherchent à élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions concernant l'application de la CCT.

2. Pour toute la durée de la CCT, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'article 357a, alinéa 2, CO. En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.

Art. 5 Application de la convention et divergences d'opinions

1. Les parties contractantes de cette convention collective de travail veillent à l'application de la CCT. Elles nomment dans ce but une Commission paritaire suisse de la construction de voies ferrées (CPS construction de voies ferrées). Les particularités sont réglées dans l'annexe 6 à cette convention. L'annexe 6 fait partie intégrante de cette convention.

2. La CPS construction de voies ferrées est habilitée à faire valoir en son nom propre les droits communs des parties contractantes conformément à l'article 357b CO, y compris dans le cadre de procédures judiciaires.

3. La CPS construction de voies ferrées est habilitée à traiter les questions et les différends relatifs à l'interprétation et à l'application des dispositions existantes de la convention collective de travail. Elle n'est pas habilitée à édicter de nouvelles dispositions légales, cette prérogative étant expressément réservée aux parties contractantes de la CCT Construction de voies ferrées.

4. En cas de divergences d'opinion insurmontables au sein de la CPS Construction de voies ferrées, la question est transmise dans un délai raisonnable aux parties contractantes pour examen et décision.

5. Pendant toute la durée de la procédure devant la CPS construction de voies ferrées et devant les parties contractantes de la CCT construction de voies ferrées conformément à l'al. 1 ci-dessus, toute information au public sur le déroulement et le contenu des négociations est interdite. Une information objective des membres est autorisée.

Art. 6 Extension du champ d'application et contrats d'adhésion

1. Les parties contractantes de cette convention collective de travail s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application par le Conseil fédéral de toute la CCT ou de parties essentielles de celle-ci puisse avoir lieu le plus rapidement possible.

2. Les organisations de travailleurs contractantes s'efforcent d'obtenir que cette CCT soit également signée et respectée par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur et qui exécutent des travaux sur le territoire de la CCT.

Art. 7 Participation, logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

1. Les parties contractantes de cette convention collective de travail reprennent les dispositions correspondantes concernant l'adaptation de la participation de la CN du secteur principal de la construction en vigueur (art. 60).

2. Les parties contractantes de cette convention collective de travail reprennent la réglementation les dispositions correspondantes sur les exigences concernant les mesures d'hygiène et de construction des logements pour les travailleurs ainsi que les mesures nécessaires pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers [convention sur les logements], annexe 9 à la CN du secteur principal de la construction en vigueur.

2. Dispositions matérielles

Art. 8 Temps d'essai

1. Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.

2. En cas de réemploi dans les 12 mois, la période d'essai est supprimée.

3. Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

Art. 9 Résiliation du contrat de travail individuel définitif

1. A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après:

a) dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois;

b) de la deuxième à la neuvième année de service respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois;

c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

1bis A l'expiration du temps d'essai, les délais de congé sont, dès que les travailleurs ont 55 ans révolus, d'un mois pendant la 1re année de service, de quatre mois de la 2e à la 9e année de service et de six mois dès la 10e année de service.

2. Les délais de congé au sens de l'alinéa 1 et de l'alinéa 1bis du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.

3. La résiliation d'un contrat de travail (même pendant la période d'essai) doit être effectuée par écrit (lettre, note, e-mail, service de messagerie avec confirmation de lecture etc.). Le délai commence à courir le jour suivant.

4. Abrogé

5. S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA), les parties s'entendent sous forme écrite jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la fondation paritaire. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent d'ici là

aux prestations selon la CCT RA, les rapports de travail continuent automatiquement.

6. Les parties contractantes considèrent que le potentiel de main d'œuvre des travailleurs âgés est très important. Le devoir d'assistance de l'employeur impose de traiter de manière socialement responsable les collaborateurs âgés et employés de longue date. Cela signifie que l'employeur est tenu à un devoir de diligence accru, notamment en cas de résiliation. C'est pourquoi, lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu; lors de cet entretien, le supérieur et le travailleur devront en outre rechercher ensemble des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail. La décision finale concernant la résiliation revient au supérieur hiérarchique.

Art. 10 Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée

1. Les employeurs informent à temps leurs travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, c'est-à-dire en règle générale quatre semaines, mais au moins 14 jours avant la fin de la saison, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui par suite de qualifications insuffisantes ou de manque de travail ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit. Demeurent réservées d'éventuelles dispositions légales.

2. Les employeurs font en sorte que leurs anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise, doivent également en informer à temps leur employeur.

3. Les informations au sens des alinéas 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques.

4. Si la CPS construction de voies ferrées constate des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.

5. Abrogé

Art. 11 Protection contre le licenciement

1. La résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.

Si l'assurance annonce la cessation des indemnités journalières et si le retour du travailleur à son poste de travail précédent est exclu pour des raisons de santé, les parties peuvent convenir de la résiliation du contrat de travail au moment de la cessation des indemnités.

2. Si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.

3. Si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c, alinéa 2, CO durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2e à la 5e année de service et durant 180 jours à partir de la 6e année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.

4. Si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.

5. Si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois du délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.

6. Pour autant que la CN ne prévoie aucune disposition qui en déroge, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment:

a) articles 336 à 336b CO concernant la résiliation abusive;
b) articles 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun;
c) articles 337c et 337d CO concernant les conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée du contrat de

travail.

7. Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il a été élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les art. 336 à 336b CO sont applicables.

Art. 12 Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail

1. Est réputé temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Ne sont pas réputés temps de travail:

a) le chemin au lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de déplacement, l'article 19, alinéa 5 de la présente convention est applicable;

b) les pauses avec interruption du travail fixée.

2. Tout contrat de travail à temps partiel doit être fixé par écrit. Il précisera la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.

3. La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. 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, maladie, accident, jours de service de protection, etc.).

Le total des heures annuelles de travail déterminant est de 2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines × 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel en prenant en considération les conditions locales et les indispensables temps de présence, sous réserve d'éventuels temps de travail plus courts dus aux prescriptions des chemins de fer. L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

4. Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question ou sur la base du calendrier de la durée du travail de la CPS construction de voies ferrées ou sur la base d'une planification constante du temps de travail.

En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise en vigueur pour l'année correspondante ou de la CPS construction de voies ferrées. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon alinéa 3

5. Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail) et travail en équipes:

a) l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'alinéa 5, lettre b. 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 CPS construction de voies ferrées.

Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la CPS construction de voies ferrées jusqu'à mi-janvier de l'année en question. Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la CPS construction de voies ferrées peut faire une opposition motivée et l'abroger.

b) La durée hebdomadaire du travail est en règle générale de:
- 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 × 7,5 heures) et
- 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 × 9 heures).

En cas d'introduction d'une semaine régulière de quatre ou quatre jours et demi, la durée minimale du travail peut être réduite à 32 heures.

c) L'entreprise peut, en raison de pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'alinéa 5, lettre b et du nombre maximal d'heures à effectuer par année. Dans ce cas, les heures minimales par semaine peuvent être inférieures et la durée maximale par semaine peut être supérieure jusqu'à une limite de 48 h au plus. Le relèvement de la durée hebdomadaire du travail doit cependant être en relation expresse avec l'événement ayant préalablement entraîné une réduction du temps de travail. Il est possible de procéder à une adaptation répétée du calendrier de la durée du travail.

La modification après coup du calendrier de la durée du travail ne peut déployer ses effets que pour le futur. Les droits de consultation des travailleurs en vertu de l'article 48 de la loi sur le travail et de l'article 69 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail doivent être respectés. Tous les travailleurs concernés doivent avoir la possibilité de consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.

Si, 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 la 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 possible que dans la limite du nombre maximal d'heures en moins prévu à l'art. 12, al. 7e. Les solutions individuelles prévues à l'art. 12, al. 7bis demeurent réservées.

Si le calendrier modifié de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la CPS construction de voies ferrées peut faire une opposition motivée et l'abroger.

d) Le travail en équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.
e) Abrogé
f) Abrogé
g) Un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipes; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail.
h) En complément, la directive sur le travail en équipes dans le secteur principal de la construction de l'annexe à la CN en vigueur est applicable.
i) La CPS construction voies ferrées est compétente pour l'autorisation des demandes de travail en équipes correspondantes.

5bis Au lieu d'un calendrier de la durée du travail d'entreprise ou de la CPS construction de voies ferrées, une entreprise peut, pour la première fois à compter du 1er janvier 2027, planifier le temps de travail annuel conformément à cet article pour l'ensemble de l'entreprise ou certaines parties de celle-ci selon une planification constante du temps de travail avec un temps de travail journalier normal de 8,1 heures (40,5 heures hebdomadaires / 5 jours ouvrables), avec un maximum de cinq jours zéro heure (jours de compensation). La condition préalable à l'application d'une planification constante du temps de travail est le versement d'un salaire mensuel constant conformément à l'art. 17 al 8.
Les écarts par rapport à la planification constante du temps de travail sont enregistrés en heures supplémentaires ou négatives.

6. Jours chômés

a) On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le samedi et le 1er août.
b) Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent en principe droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes) demeurent réservés.
c) En dérogation au principe, le supplément de 25 % pour travail du samedi n'est pas dû s'il faut travailler pour des raisons inhérentes au trafic et/ou à la sécurité et si, durant la semaine en question, il n'a pas encore été travaillé pendant 5 jours ouvrables.

7. Heures supplémentaires et heures négatives

a) Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail ou planification constante du temps de travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins sont 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.
b) Toutes les heures de travail et de déplacement qui au total dépassent 50 heures par semaine sont considérées comme du travail supplémentaire et doivent être rémunérées le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25%.
Toutes les autres heures supplémentaires effectuées sont reportées sur le compte des heures supplémentaires, pour autant que le solde total ne dépasse pas 120 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires dépassant le solde total doivent être rémunérées à la fin du mois suivant au salaire de base. Si le nombre d'heures supplémentaires payées ainsi au cours de l'année civile dépasse 100 heures, chaque heure supplémentaire doit être rémunérée le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25 %. Les solutions individuelles prévues à l'art. 12, al. 7bis, demeurent réservées.
c) Un cumul des suppléments selon l'alinéa 7, lettre b, l'alinéa 6, lettre b et l'article 18, alinéa 2 ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable. Est exclue la réglementation de l'article 18, alinéa 4 CCT voies ferrées.
d) 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.
À la fin de l'année civile (31 décembre), l'employeur décide de l'utilisation de la moitié du solde d'heures supplémentaires existant, le salarié décide de l'autre moitié du solde d'heures supplémentaires existant. L'employeur et le salarié peuvent décider a) de laisser les heures supplémentaires sur le compte des heures supplémentaires, b) de payer les heures supplémentaires avec une majoration de 25 % à la fin du mois de janvier ou c) de les transférer sur un compte de vacances supplémentaires conformément à l'art. 12bis, pour autant que l'employeur et le salarié aient convenu de la mise en place d'un compte de vacances supplémentaires. Les solutions individuelles prévues à l'art. 12, al. 7bis, demeurent réservées.
Le salarié peut en outre demander par écrit que, même sans atteindre le solde maximal de 120 heures, jusqu'à 100 heures soient payées sans supplément au cours de l'année. L'employeur n'est pas tenu d'approuver cette demande.
À la fin du contrat de travail, les heures supplémentaires éventuelles sont payées au salaire de base avec supplément.

e) Les heures négatives (heures déficitaires) peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et tant que le solde total de 20 heures négatives n'est pas dépassé en cas d'utilisation d'un calendrier de travail ou que le solde total de 50 heures négatives n'est pas dépassé en cas d'utilisation d'une planification constante du temps de travail. Les heures négatives allant au-delà de ces limites sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles sont imputables à une faute personnelle du salarié. À la fin du contrat de travail, les heures négatives ne peuvent être compensées avec une créance salariale que si elles sont imputables à une faute du salarié et que la compensation n'est pas disproportionnée.

7bis Dans le but de tenir compte de la situation spéciale de la construction de voies ferrées, il est possible de déroger à l'actuelle réglementation de l'alinéa 7, lettre b concernant l'étendue du report des heures de travail supplémentaires sur le nouveau compte, d'un commun accord entre travailleur et employeur pour le personnel au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée et qui n'est pas résilié. De plus, les heures travaillées dépassant les 50 heures hebdomadaires peuvent également être reportées sur le nouveau compte; le supplément pour heures de travail supplémentaires selon l'alinéa 7, lettre b doit cependant être payé dans tous les cas.
Contrairement à l'alinéa 7, lettre d, le solde des heures supplémentaires de travail doit être entièrement compensé jusqu'à la fin juin de l'année suivante.
Le commun accord doit être passé par écrit chaque fois au début de l'année civile. Les travailleurs concernés doivent être informés de manière adéquate sur les temps de travail planifiés. De manière analogue à l'article 17, alinéa 6, lettre b, CCT construction voies ferrées, il peut être fait appel à la CPS construction de voies ferrées en cas de divergences d'opinions quant à l'accord trouvé.

Art. 12bis Compte de vacances supplémentaires

1. L'employeur et l'employé peuvent convenir par écrit que les heures supplémentaires seront créditées sur un compte de vacances supplémentaires.

2. Le compte de vacances supplémentaires doit permettre à chaque salarié d'accumuler des crédits d'heures sur une longue période et de les utiliser ultérieurement, notamment pour des congés prolongés, pour une formation professionnelle continue non financée par le Parifonds Construction, pour une formation continue personnelle, pour des congés de longue durée, pour assumer des tâches d'assistance, pour une réduction temporaire du temps de travail et à des fins similaires.

3. Un maximum de 200 heures peut être crédité sur le compte de vacances supplémentaires par année civile, notamment par transfert en cours d'année lorsque le solde total atteint 120 heures supplémentaires, pour autant que cela ait été convenu entre l'employeur et le salarié, ainsi que par transfert du solde d'heures supplémentaires au 31 décembre, pour autant que l'employeur et le salarié en décident ainsi pour leur part. Les solutions individuelles prévues à l'art. 12, al. 7bis, demeurent réservées.

4. Le solde maximal du compte de vacances supplémentaires est fixé à 700 heures, à condition que l'entreprise assure la couverture financière du compte de vacances supplémentaires. Sans couverture financière, le solde maximal reste fixé à 200 heures.

5. Pour garantir financièrement le compte de vacances supplémentaires, l'employeur transfère la valeur monétaire correspondant au temps de travail restant sur le compte de vacances supplémentaires vers un compte bloqué à usage déterminé ou souscrit une assurance en cas d'insolvabilité éventuelle au moment du retrait. L'employeur informe immédiatement le salarié de cette garantie.

6. Le retrait total ou partiel du compte de vacances supplémentaires par le salarié doit être convenu avec l'employeur en temps utile, au moins trois mois à l'avance. Le retrait s'effectue généralement par jour ou par semaine et les heures correspondantes, conformément à la planification du temps de travail, sont déduites du compte de vacances supplémentaires et comptabilisées comme heures de travail effectuées

dans le temps de travail annuel. Les mêmes dispositions que pour les vacances s'appliquent, mais il n'y a pas de possibilité de réduction des vacances conformément à l'art. 329b CO. S'il reste un solde à la fin du contrat de travail, les heures restantes sont payées au salaire de base en vigueur au moment de la fin des rapports de travail (y compris le 13e mois).

Art. 13 Vacances

1. Droit général aux vacances: le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après:

	Travailleurs rémunérés au mois	**Travailleurs rémunérés à l'heure**
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6 % du salaire (soit 5 semaines de vacances)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de travail)	13,0 % du salaire (soit 6 semaines de vacances)

2. Le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau en annexe. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'alinéa 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire. Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.

3. Le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'alinéa 1 du présent article, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée

4. Une réduction des vacances peut avoir lieu dans les cas suivants:

a) Empêchement de travailler sans faute du travailleur: si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (article 329b, alinéa 2, CO).

b) Empêchement de travailler par la faute du travailleur: lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (article 329b, alinéa 1, CO).

5. La date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (article 329c, alinéa 1, CO).

6. L'employeur discute à temps avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise. Lorsque des vacances sont convenues entre Noël et Nouvel An, les jours de travail seront décomptés des vacances.

7. Les vacances doivent être prises en règle générale au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (article 329d, alinéa 2, CO).

8. Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (article 329d, alinéa 3, CO).

Art. 14 Jours fériés

1. Les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés (au minimum huit jours fériés), pour autant qu'ils tombent sur un jour de travail. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

2. Le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base des heures perdues selon l'horaire normal de travail en vertu de l'article 12, alinéa 4 de cette convention; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.

3. Le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:

a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris;
b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.

4. Les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés comprise dans les semaines de Noël et du Nouvel An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci ne tombent pas sur des jours chômés.

5. Les entreprises ont la possibilité, au lieu de payer les jours fériés selon les dispositions ci-dessus, de donner une indemnité forfaitaire de 3 %. L'obligation de payer le salaire pour les jours fériés légaux est ainsi complètement remplie.

Art. 15 Absences de courte durée

1. Conditions : 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) lors de la libération des obligations militaires : ½ jour ; lorsque le lieu fixé 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 : 2 jours.
c) congé de l'autre parent en cas de naissance d'un enfant : 10 jours. Le congé est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur.
d) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré, enfants, frères et sœurs, parents, beaux-parents ou grands-parents): 3 jours.
e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour.

2. Application de l'article 324a CO: si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'article 324a CO.

3. Calcul: lors des absences mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).

4. Paiement: le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Art. 16 Service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil

1. Les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à:

Recrues	80%
Militaires en service long pendant l'instruction de base[1]	80%
Cadres en service long pendant l'instruction de base générale	80%
Militaires en service long en service normal[2] pendant les quatre premières semaines	100%
Militaires en service long en service normal à partir de la 5e semaine	80%
Cadres en service long pendant les 4 premières semaines du service d'avancement	100%
Cadres en service long à partir de la 5e semaine du service d'avancement	80%
Service normal, 4 premières semaines (CR)	100%
Service normal, à partir de la 5e semaine	80%

[1] C'est-à-dire instruction de base générale, instruction de base spécifique à la fonction et instruction en formation

[2] Par services normaux, on entend d'une part les services militaires hors service d'avancement ou service long pour cadres après achèvement de la formation initiale, et d'autre part les services de protection civile, les cours de chefs de Jeunesse et Sport, les cours de chefs de cours de jeunes tireurs et les services civils.

2. Le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail:

a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil;

b) y compris la période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil, durent plus de trois mois

3. La perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).

4. Lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement; il est admis que les indemnités versées au sens de l'alinéa 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

5. Les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'alinéa 1 du présent article reviennent au travailleur.

6. L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324a et 324b CO est ainsi remplie

Art. 17 Salaire (salaires minimaux, classes de salaire, paiement du salaire, 13e mois de salaire)

1. Sous réserve des cas spéciaux indiqués à l'article 17, alinéa 6 de la présente CCT, le travailleur a droit au salaire minimal (mois/heure) en francs suisse:

Salaires minimaux depuis le 1er avril 2026

Classes de salaire

V		Q		A		B		C	
6'605.-	37.50	6'062.-	34.45	5'852.-	33.25	5'467.-	31.05	4'952.-	28.15

1bis Le salaire minimal à l'heure est déterminé comme suit : salaire mensuel selon alinéa 1 du présent article divisé par 176 (le diviseur résulte du total des heures annuelles divisé par le nombre de mois ; actuellement : 2'112 : 12 = 176

2. Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires minimaux fixés à l'article 17, alinéa:

Classes de salaire		Conditions
C	Ouvrier de construction de voies ferrées	Travailleur de construction de voies ferrées sans connaissances professionnelles
B	Ouvrier de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles	Travailleur de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe de salaire C à la classe de salaire B. Le travailleur garde sa qualification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
A	Ouvrier qualifié de construction de voies ferrées	Diplômé avec une formation de deux ans en tant qu'assistant-constructeur de voies ferrées AFP. Chef de groupe, agent protecteur et travailleur ayant une formation de machiniste et ayant travaillé trois ans dans cette fonction. Le travailleur garde sa qualification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
Q	Constructeur de voies de communication	Option constructeur de voies ferrées avec certificat professionnel reconnu (certificat fédéral de capacité ou certificat étranger équivalent).
V	Chef d'équipe (CE)	Travailleur qualifié de construction de voies ferrées étant considéré comme chef d'équipe par l'employeur.

2bis Le salaire de base à appliquer pour des diplômés ayant un certificat fédéral de capacité (CFC) en tant que constructeur de voies de communication dans la branche de constructeur de voies ferrées ou un certificat de capacité étranger équivalent (classe de salaire Q) à l'issue de la formation professionnelle accomplie avec succès peut, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, être baissé de 15 % au maximum pendant la 1re année suivant la fin de l'apprentissage, de 10 % au maximum pendant la 2e année et de 5 % au maximum pendant la 3e année.

2ter Le salaire de base de la classe A peut être, pour un ouvrier qualifié de construction de voies ferrées, baissé à l'issue de la formation professionnelle accomplie avec succès et en cas d'engagement fixe de durée indéterminée au niveau de la classe de salaire C pour la 1re année suivant la fin de l'apprentissage, de 15 % au maximum pendant la 2e année, de 10 % au maximum pendant la 3e année et de 5 % au maximum pendant la 4e année.

3. L'expérience professionnelle doit être prise en compte lors de l'intégration dans les classes de salaire de travailleurs qui passent du bâtiment ou du génie civil à la construction de voies ferrées.

4. L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

5. Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail.

6. Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

a) Cas spéciaux: pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception lettre b) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références:

1. les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens;
2. les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
3. les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
4. les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'alinéa 2 du présent article, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la CPS construction de voies ferrées.
5. les travailleurs qui ont déjà conclu un contrat d'apprentissage dans le secteur de la construction de voies ferrées, pour la période transitoire jusqu'au début de l'apprentissage durant l'année civile concernée. Si le travailleur ne commence pas l'apprentissage sans faute de sa part, le salaire minimal de la classe de salaire C est ultérieurement dû.
6. les travailleurs qui exercent une activité pratique dans le cadre d'un préapprentissage d'intégration approuvé par la CPS construction de voies ferrées au sens du présent article, pour une durée de douze mois consécutifs au maximum; la CPS construction de voies ferrées peut accorder des exceptions similaires pour les filières de formation analogues.

b) En cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la CPS construction de voies ferrées.

7. Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire; les paiements en espèces n'ont pas d'effet libératoire. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération, à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

8. 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. Pour cela, on procède au calcul suivant: salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

9. abrogé

10. Les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13e mois de salaire est versé au prorata.
Le paiement se fait de la manière suivante:

a) si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (tableau, annexe 1);
b) Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (tableau, annexe 1);
c) Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13e mois de salaire.
d) Par convention écrite, l'employeur et le travailleur peuvent stipuler qu'un versement semestriel au prorata du 13e 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 13e salaire mensuel peut de plus être convenu. Le versement du 13e salaire mensuel doit être indiqué dans tous les cas séparément sur le décompte de salaire mensuel.

Art. 18 Suppléments de salaires

1. En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire (article 12, alinéa 7), le travail du samedi (article 12, alinéa 6) ou le travail du dimanche (article 18, alinéa 2). Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été (du 1er avril au 30 septembre), entre 06.00 et 20.00 heures en hiver (du 1er octobre au 31 mars).

2. Travail du dimanche: pour le travail du dimanche (le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver), le supplément de salaire à payer est de 50 %.

3. abrogé

4. Si du travail du dimanche est effectué en se basant sur la réglementation de la loi sur le travail (article 48 OLT2) et du travail pendant des fins de semaines successives et si le travail dépasse 48 heures par semaine, les suppléments pour cette suite de dimanches (dès le deuxième dimanche) de 50 % et pour heures de travail supplémentaires de 25 % doivent être cumulés. L'article 12, alinéa 7, lettre c, CCT voies ferrées ne s'applique pas dans ces cas-là.

Art. 19 Allocations, remboursement des frais, dédommagements

1. Pour le travail régulier de nuit en équipes et le travail dans l'équipe de nuit entre 20.00 et 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, le travailleur a droit à une allocation de CHF 48.– . Il est alloué une allocation de CHF 6.– par heure (au maximum pour cinq heures) pour des heures de travail de nuit isolées, pour autant qu'il ne s'agisse pas, en accord avec le personnel, d'heures effectuées à l'avance. Aucun supplément de salaire ni aucune autre allocation ne sont dus pour ces travaux, excepté si l'on travaille dans les nuits du samedi au dimanche ou du dimanche au lundi. Le supplément en temps pour travail de nuit régulier effectué entre 23.00 et 06.00 heures est fixé selon article 17b de la loi sur le travail.

2. Les travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit au remboursement des frais encourus au sens des art. 327a et 327b CO.

2bis L'entreprise verse une indemnité de chantier d'au moins CHF 9.- par jour de travail effectué (à partir de cinq heures et demie de travail). L'indemnité de chantier s'élève à CHF 4.00 à partir du 1er avril 2026, à CHF 6.50 à partir du 1er janvier 2027 et à CHF 9.00 à partir du 1er janvier 2028

3. Pour compenser les frais en dehors de leur lieu de travail tous les travailleurs de la construction de voies ferrées reçoivent une indemnité journalière de CHF 16.–. Si les repas sont fournis au travailleur, l'indemnité n'est pas versée. Les frais de repas sont à la charge de l'employeur.

4. En cas d'utilisation par le travailleur, sur ordre de l'employeur, de son propre véhicule, les indemnités suivantes sont dues:

a) voiture: CHF 0.70 par kilomètre,
b) Moto: CHF 0.45 par kilomètre,
c) Motocyclette: CHF 0.30 par kilomètre.

Le détenteur du véhicule à moteur est tenu, dans la mesure du possible, de transporter également des collègues de travail.

5. Le temps de déplacement pour l'aller et retour depuis et vers le lieu de rassemblement n'est pas pris en compte dans le temps de travail annuel au sens de l'art. 12 CTT construction voies ferrées. Sous réserve de l'alinéa 2, il doit être indemnisé le mois suivant au salaire de base individuel. 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 d'application d'une planification constante du temps de travail, le temps de déplacement supplémentaire doit être crédité sur le compte des heures supplémentaires et n'est pas payé le mois suivant. Vaut comme point de départ le domicile de l'entreprise ou le logement assigné par l'employeur ; le lieu le plus rapproché du chantier est déterminant.

Jusqu'à 20 minutes de temps de déplacement (aller et retour, mesuré avec Google-Maps) entre le lieu de rassemblement et le chantier sont indemnisées par l'indemnité de chantier. Le temps de déplacement est considéré dans l'observation de la durée maximale du travail ainsi que des suppléments selon la loi sur le travail.

6. L'allocation suivante est versée pour les travaux effectués dans des tunnels:

a) une indemnité de CHF 15.– est versée pour les travaux dans les tunnels dont la longueur, indiquée dans les horaires graphiques des CFF, dépasse 200 m. Aucune indemnité n'est versée pour les travaux accomplis dans les tunnels plus courts. Dans l'enceinte d'installations souterraines ouvertes au trafic public, l'indemnité n'est versée que pour les travaux accomplis au-delà des extrémités des quais ;

b) l'indemnité est due dès que les travaux nécessitent un séjour d'au moins 3 heures sans interruption dans un tunnel ou 5 heures pendant un tour de service dans un ou plusieurs tunnels et lorsqu'il y a des interruptions;

c) l'indemnité n'est versée qu'une seule fois par tour de service;

d) par cette indemnité, les collaborateurs sont dédommagés forfaitairement pour les inconvénients supplémentaires comme le bruit, la saleté, la poussière, les gaz d'échappement, les courants d'air, la chaleur, la lumière artificielle, l'attention accrue, etc. Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec celle d'habillement pour le personnel technique.

7. Si un travailleur est employé comme chef de la sécurité (il doit en avoir le certificat), il a droit, pendant la durée de cet engagement spécial, au minimum au salaire de la classe de salaire A.

8. abrogé

Art. 20 Réduction de l'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

1. Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des travailleurs.

2. Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (canicule, pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit possible du point de vue technique.

3. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur. Il consulte les travailleurs concernés avant d'ordonner la suspension de travail.

4. Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur durant une suspension du travail due à l'intempérie, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, sauf si l'employeur a expressément permis au travailleur de disposer librement de son temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

5. On entend par « travail qu'on peut raisonnablement exiger du travailleur » tout ouvrage exécuté dans le métier et que le travailleur est capable d'exécuter.

6. Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (article 12, alinéa 4) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales

Art. 21 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

1. L'employeur doit conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie au profit des travailleurs soumis à la CCT voies ferrées.

2. La couverture d'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement.

3. En cas d'absence pour cause de maladie, un jour de carence non payé au maximum par événement peut être mis à la charge du travailleur. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

4. L'assurance comprend les prestations minimales suivantes:

a) 80 % du salaire brut perdu pour cause de maladie, à l'expiration du jour de carence non payé.

b) Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730e jour depuis le début du cas de maladie. La réapparition d'une maladie est considérée, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le délai d'attente, comme un nouveau cas de maladie lorsque l'assuré a été apte au travail pendant une période de 12 mois ininterrompus avant la réapparition de la maladie.

c) En cas d'incapacité de travail attestée d'au moins 25 %, l'indemnité journalière est octroyée proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, mais au plus pendant la durée d'indemnisation visée à la let. b.

d) Prestations de maternité pendant au moins 16 semaines, dont au moins huit semaines après

l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 730 jours. Les prestations de l'assurance-maternité étatique peuvent être imputées, si elles portent sur la même période

5. Primes et prestations d'assurance différées:

a) Les primes effectives pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.

b) Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie avec une prestation différée de 60 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, il doit payer lui-même pendant le temps différé le 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.

c) Le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de la maladie.

6. L'indemnité journalière se base sur le dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel avant la maladie. Les adaptations de salaire conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.

7. Les prestations versées en substitution du salaire en cas d'empêchement de travailler peuvent être réduites, pour autant qu'elles dépassent le gain (revenu net) dont a été privé le travailleur en raison de l'événement assuré. Le paiement en cas d'empêchement de travailler ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation du travail (non compris la part du 13e salaire).

8. Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après:

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie à la CCT voies ferrées:	Durée maximum des prestations par cas de maladie:
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 semaines
jusqu'à 5 mois	4 semaines

La prestation complète est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction et/ou dans la construction de voies ferrées en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée) ne sont pas prises en considération.

9. Fin de la couverture d'assurance:

a) La couverture d'assurance cesse dans les cas suivants:

- lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou du contrat de travail;
- lorsque le contrat d'assurance est résilié ou suspendu;
- lorsque le droit aux prestations est épuisé.

b) En cas de sinistre pendant la durée de la protection d'assurance, les prestations seront versées jusqu'au recouvrement de la pleine capacité de travail, mais au plus jusqu'à concurrence de la limite de prestations visée à l'al. 4 ci-dessus.

10. Passage dans l'assurance :

a) Une fois sorti de l'assurance collective, le travailleur a le droit, dans un délai de 90 jours, de rester dans l'assurance en tant qu'assuré individuel.

b) Les travailleurs doivent être informés, en temps utile et par écrit, de leur droit de passage.

c) Aucune nouvelle réserve d'assurance ne peut être formulée. L'assurance doit couvrir au moins les prestations garanties jusque-là, aussi bien en ce qui concerne le montant de l'indemnité journalière que la durée du droit aux prestations.

11. Responsabilité de l'employeur:

a) Dans la mesure où l'assurance doit verser les prestations décrites ci-dessus, toutes les exigences à l'endroit de l'employeur découlant de l'art. 324a CO, en cas de maladie, sont acquittées.

b) L'employeur doit verser des prestations conformément à l'art. 324a CO pour les travailleurs qui ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou qui ne le sont qu'avec une réserve.

c) L 'employeur ne répond pas des refus de prestations de l'assureur découlant d'une violation coupable des conditions d'assurance imputable au travailleur, à condition que l'employeur ait fait droit à son obligation d'informer.

d) Si le contrat d'assurance ne suffit pas à ces exigences, l'employeur est redevable d'une éventuelle différence. Il a l'obligation d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance et de leur communiquer un éventuel changement d'assureur.

12. Champ d'application local:

a) L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie, pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

b) Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.

c) En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur présentation de l'autorisation correspondante de l'autorité compétente.

d) Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et bénéficiant des mêmes conditions d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs nécessaires. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

e) Demeurent réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les Etats de l'Union européenne/AELE.

13. abrogé

Art. 22 abrogé

Art. 23 abrogé

Art. 24 abrogé

Art. 25 abrogé

Art. 26 Diligence et fidélité à observer

1. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

2. Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à disposition pour l'exécution de son travail.

3. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En ce qui concerne la mesure de la diligence que le travailleur est tenu d'observer, l'article 321e CO est applicable.

Art. 27 Non-respect du contrat par l'employeur

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

Art. 28 Non-respect du contrat par le travailleur

1. Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

2. Obligation de verser l'indemnité: l'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci:

a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants:

b) dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;

c) cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse;
d) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation; le délai de tolérance est de deux jours;
e) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances; le délai de tolérance est de deux jours.

3. Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.

4. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'article 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

Art. 29 abrogé

Art. 30 Entrée en vigueur, durée et résiliation

1. Cette convention entre en vigueur le 1er avril 2026 et remplace la convention du 1er janvier 2023. Elle reste valable en principe jusqu'au 31 mars 2032.

1bis Si la CCT voies ferrées cesse d'être en vigueur, tous les travailleurs assujettis à la présente convention, y compris les personnes en formation et les employeurs assujettis, devront continuer à verser la contribution au Parifonds fixée à l'art. 3, al. 4, de la présente convention.

2. Chaque partie contractante à la CCT voies ferrées peut cependant résilier par écrit dans les délais suivants l'obligation de contribution et le droit à la prestation
a) dans le mois suivant la dissolution de la CCT voies ferrées pour la fin du deuxième mois successif;
b) à partir du deuxième mois après la dissolution de la CCT voies ferrées, moyennant un délai de préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

3. Au cas où la CN en vigueur devait être résiliée de manière anticipée par une de ses parties contractantes, cette convention pourra également être résiliée par les parties contractantes en respectant un délai de trois mois.

Art. 31 Dispositions transitoires

1. La disposition prévue à l'art. 19 al. 5 CCT construction voies ferrées, selon laquelle « si le temps de trajet quotidien dépasse 60 minutes en cas d'application d'un calendrier de travail ou 90 minutes en cas d'application d'un horaire de travail constant, le temps de trajet supplémentaire doit être crédité sur le compte des heures supplémentaires et des heures en moins et n'est pas rémunéré le mois suivant », n'est applicable qu'à partir du 1er janvier 2027.

2. Pendant la durée de la convention, aucune négociation salariale n'a lieu. Sont exclues les négociations dans le cas où le renchérissement annuel (selon l'évolution sur un an de l'IPC au 30 septembre) dépasse 2 %. Pendant la durée du contrat, les salaires effectifs sont calculés, publiés et déclarés de force obligatoire au 1er janvier d'une année selon l'accord relatif à la CCT Construction de voies ferrées 2026 du 14 janvier 2026.

3. Sous réserve de la résiliation du contrat conformément à l'alinéa 4 du présent article, les salaires minimaux sont augmentés au moins de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (IPC) au 1er janvier de chaque année. Si le renchérissement est supérieur à 2 %, des négociations sont menées pour compenser le renchérissement. L'augmentation est calculée sur la base de l'IPC au 30 septembre de l'année en cours. En cas de baisse de l'IPC, toute augmentation future sera calculée sur la base du dernier indice au 30 septembre ayant entraîné une augmentation.

4. Si, durant les négociations salariales selon les al. 2 et 3 du présent article, aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CCT jusqu'au 31 octobre, chaque partie peut dénoncer la CCT en respectant un délai d'un mois pour le 31 décembre.

5. Par dérogation à l'art. 19, al. 5 CCT Construction de voies ferrées, le temps de déplacement indemnisé forfaitairement par l'indemnité de chantier selon art. 19, al. 5 représente 30 minutes jusqu'au 31.12.2028 et 25 minutes jusqu'au 31.12.2029.

6. La rémunération des agents protecteurs et des chefs de la sécurité selon la catégorie salariale A (art. 17 et art. 19, al. 7 CCT) en tant que norme minimale entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2028. Jusqu'au 1er janvier 2028, l'agent protecteur doit être rémunéré selon la classe salariale A pendant son service, conformément à l'art. 19, al. 7.

DEUXIÈME PARTIE:

Annexe 1

Tableau servant à déterminer en pour-cent le droit du travailleur au salaire de vacances (article 13 de cette convention) et au 13e salaire mensuel (article 17, alinéa 10 de cette convention)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au :	
		salaire de vacances	13e mois de salaire
1	Salaires de base individuels		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2	Autres prestations assimilables à un salaire		
201	13e mois de salaire	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3	Salaires en cas d'absence		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non[1]	non[1]
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (Suva)	non[2]	non[2]
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence Suva y compris)	oui	oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil	oui[3]	oui[3]
311	Prime de fidélité au sens de l'art. 34, al. 4 CN	oui	oui
4	Salaires en nature		
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
5	Suppléments et primes		
501	Heures supplémentaires	oui[4]	oui[4]
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503	Temps de déplacement	oui[4]	oui[4]
504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui[4]	oui[4]
505	Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
506	Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
6	Allocations et frais		
601	Indemnité de repas	non	non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non

604	Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606	Remboursements des frais de tous genres	non	non
607	Allocation de travail de nuit en équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
7	Cadeaux et prestations diverses		
701	Cadeaux pour ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	oui
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex. finance de cours)	non	non
706	Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707	Cotisations/AI/APG/AC ainsi qu'impôts, pris en charge par l'employeur	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non
8	Salaires à la tâche	[5]	[5]

[1] Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations du Parifonds
[2] Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations de la Suva et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.
[3] Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.
[4] Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13e mois de salaire concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de déplacement (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13e mois de salaire.
[5] Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 42 (salaire à la tâche) et 46 CN (modalités de versement), notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13e mois de salaire.

Annexe 2 und annexe 3: abrogé

Annexe 4

Salaires 2026:
Modification selon Convention complémentaire du 14 janvier 2026, entrée en vigueur le 1er avril 2026.

Les salaires minimaux selon l'art. 17, al. 1, de la CCT construction de voies ferrée, dans leur version au 31 décembre 2025, seront augmentés au 1er avril 2026 du taux d'inflation de +0,2 % (IPC de septembre 2025).

Les salaires minimaux par classe salariale s'élèvent, en francs suisses (CHF), par mois ou par heure :

V		Q		A		B		C	
6'605.-	37.50	6'062.-	34.45	5'852.-	33.25	5’467.-	31.05	4’952.-	28.15

Salaires 2025:
DFO en vigueur depuis le 1er avril 2025 selon ACF du 12 mars 2025;

Modification selon la Convention complémentaire du 3 décembre 2024, en vigueur depuis le 1er janvier 2025

1. (…)

2. Salaires effectifs
Tous les employés assujettis à la Convention collective de travail pour la construction de voies ferrées bénéficieront d’une augmentation générale du salaire individuel de 1,4 % pour toutes les classes de salaire conformément à l’art. 17, al. 1 de la CCT construction de voies ferrées. La condition est que le travailleur ait travaillé pendant au moins 6 mois en 2024 dans une entreprise soumise à la CCT construction de voies ferrées et qu’il soit «en pleine possession de ses moyens».

Pour les travailleurs qui, au sens de l’art. 17, al. 6, let. a, ch. 1 de la CCT construction de voies ferrées, ne sont pas en pleine possession de leurs moyens, une convention écrite doit être conclue individuellement concernant l’augmentation de salaire, laquelle peut être inférieure aux taux susmentionnés conformément à l’art. 17, al. 1 de la CCT construction de voies ferrées. En cas de divergences d’opinions, on appliquera l’art. 17, al. 6, let. b de la CCT construction de voies ferrées.

Le calcul de l’adaptation est effectué sur la base du salaire individuel au 31 décembre 2024. Les ajustements généraux au renchérissement (à l’échelle de l’entreprise) et les augmentations de salaire déjà convenues à partir du 30 septembre 2024 peuvent être imputées, dès le 1er janvier 2025, sur l’augmentation susmentionnée.

3. Salaires de base
Les salaires de base selon l'art. 17, al. 1, de la CCT pour la construction de voies ferrées, dans leur version au 31 décembre 2024, seront augmentés de 1,4 % (salaires mensuels) au 1er janvier 2025, et les salaires par heure seront augmentés de manière analogue (arrondis mathématiquement à CHF 0,05).

Annexe 5

Genre et activités des entreprises de construction de voies ferrées

Complément à l'article 1bis CCT voies ferrées

Entrent dans le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise, les entreprises, parties d'entreprises, sous-traitants et tâcherons indépendants qui exercent une activité ou effectuent des travaux dans les domaines suivants:

A. Terminologie:

Installation de voie ferrée: Tous les éléments d'une installation à partir de la structure de base (planie, étanchéité du béton, etc.) destinés à être spécifiquement utilisés par un moyen de transport sur rail, tels que les rails et les branchements, les fixations des rails, les points d'application des forces (traverses, points d'ancrage, etc.), le lit de la voie ferrée (ballast, béton, etc.).

Installation de génie civil ferroviaire : Couvre-rails (revêtements, ballast, béton, gravier, substrat, etc.), talus, fossés, accotements, voies d'entretien et de service, canalisations d'infiltration, canalisations de service, fondations et poteaux pour la caténaire, signaux, télécommunications, lignes de transmission, bords de quais, installations de quais, passages à niveau, barrières de voie, etc., en relation directe avec l'exploitation d'une installation ferroviaire.

Zone dangereuse des voies : Zones de travail à proximité des voies, avec les exigences et les règles de sécurité correspondantes.

Service de sécurité pour les chantiers ferroviaires : Activités relatives aux règles de sécurité spécifiques à tous les travaux réalisés dans la zone dangereuse des voies.

B. Activités : (liste non exhaustive)

1) **Construction d'installations de voies ferrées et de génie civil ferroviaire:**
   Construction de pleines voies, de voies de service et de voies de garage de tout type et de tout écartement
   a) Installation des voies ferrées ou de génie civil ferroviaire à partir de la structure de base sur place ou sur le lieu de montage,
   b) Transport sur rail de tous les matériaux et composants d'installation depuis le lieu de réception jusqu'au lieu de la pose,
   c) Réglages et travaux de finition jusqu'à la mise en service
2) **Réfection de voies ferrées et d'installations de génie civil ferroviaire existantes:**
   Réfection intégrale de pleines voies, de voies de service et de voies de garage de tout type et de tout écartement, y compris les transports depuis le lieu de réception, le déchargement et la répartition des matériaux de construction
   a) Démantèlement de l'installation de voie ferrée ou de génie civil ferroviaire, ou de parties d'installations,
   b) Remplacement de rails incluant le transport depuis le lieu de réception,
   c) Remplacement des fixations des rails,
   d) Remplacement et réfection des supports des rails (traverses, matériel d'attache individuel, etc.),
   e) Renouvellement du lit de la voie ferrée par du ballast ou du béton,
   f) Façon de planie avec PSS ou équivalent,
   g) Façon de banquettes avec bordures,
   h) Réfection de branchements, remplacement de branchements et de certains composants,
   i) Montage d'appareils de chauffage de branchements et de leur alimentation électrique,
   j) Neutralisation de la voie,
   k) Réfection des conduites, fondations et poteaux nécessaires
   l) Contrôle de l'écartement des voies et des voies ferrées,

m) Pose de voies de mesure et de voies spéciales.

3) **Travaux d'entretien sur et aux abords de la voie :**
Entretien des installations de voies ferrées et de génie civil ferroviaire c.-à-d. de pleines voies, de voies de service et de voies de garage de toutes sortes et de tout écartement, y compris les transports depuis le lieu de réception, le déchargement et la répartition des matériaux de construction

a) Remplacement de matériel de superstructure défectueux, tel que rails, traverses, matériel d'attache, parties de branchements, pointes de cœur, dilatations, joints isolants,

b) Réparation de points de soudure défectueux,

c) Réglage de l'écartement et serrage du matériel d'attache,

d) Contrôle et correction des cotes de guidage des appareils de voies, en particulier aux branchements et points de cœur,

e) Ballastage et remise en état du profil du ballast,

f) Contrôle des rails repère et apport des corrections nécessaires,

g) Bourrage des joints et obstacles,

h) Contrôle et entretien des joints,

i) Contrôle des raccords de rail,

j) Nettoyage de branchements et de moteurs d'aiguillage,

k) Ajustement des lames d'aiguilles et des tringles.

4) **Divers:**

a) Construction et montage de butoirs en béton/heurtoirs glissants et de dispositifs de fin de voie,

b) Construction de voies industrielles et de voies de service dans les installations de maintenance, de transport et de mesure, ainsi que dans les installations de chargement et de déchargement,

c) Pose et entretien de systèmes de crémaillère pour les chemins de fer de montagne,

d) Dégagement de la neige sur les voies,

e) Renforcement des effectifs des chemins de fer.

5) **Travaux en relation directe avec la voie ferrée:**

a) Façon de banquettes et leurs fermetures,

b) Nettoyage de banquette, terrassement et drainage pour assurer l'écoulement de l'eau jusqu'au déversoir,

c) Entretien des talus, des espaces verts,

d) Déneigement,

e) Drainage de la voie et de la planie,

f) Récolte des eaux de surface hors de la zone des voies,

g) Façon de drains, regards, puits drainants, tranchées drainantes,

h) Abaissement de la nappe souterraine,

i) Nettoyage et lavage de drains,

j) Pose de conduites de câbles, batteries de câbles, tracés de câbles, traversées de voies, avec tirage du câble, démantèlement des vieilles conduites de câbles,

k) Fondations de pylône incluant terrassement, pose de l'armature et bétonnage,

l) Démantèlement des anciennes fondations de pylône et évacuation,

m) Pose de passages à niveau (dalles préfabriquées ou revêtement),

n) Construction de fondations pour balances de wagons et pour plaques tournantes,

o) Améliorations de la planie sous la voie.

6) **Toutes les activités et les rôles liés à la mise en œuvre des dispositifs de sécurité selon la**

réglementation RTE 20100.
Toutes les activités et les rôles selon les PCT sur les chantiers.

Annexe 6

Dispositions d'application au sens de l'article 5 de cette convention

Art. 1 Compétences

Les parties contractantes de la CCT voies ferrées sont compétentes pour l'application de la CCT voies ferrées en vertu des articles 357a et 357b CO sur la conciliation de différends ou de litiges sur le territoire contractuel.

Art. 1bis Système d'information de l'Alliance construction

1. Les parties contractantes soutiennent et participent au système d'information de l'Alliance construction, qui s'applique dans toutes les branches et sur tout le territoire suisse. En tant qu'organe d'application, la CPS construction de voies ferrées veille à ce que les données d'exécution nécessaires à l'exploitation du SIAC soient livrées dans les délais.

2. Les parties contractantes considèrent la carte SIAC comme un instrument efficace pour l'application de la CCT, permettant de simplifier et d'améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain. Elles invitent les entreprises affiliées à équiper leurs collaborateurs de cartes SIAC.

Art. 2 Compétence et tâches

1. abrogé

2. abrogé

3. La CPS construction de voies ferrées doit remplir les tâches suivantes :

a) faire appliquer les dispositions contractuelles de la CCT voies ferrées ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires, pour autant qu'aucune autre réglementation ne soit prévue dans la CCT voies ferrées ou dans un autre accord conventionnel ;

b) elle doit notamment remplir les tâches particulières suivantes :

1. effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise ;
2. arbitrer divergences d'opinion entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (article 17 CCT voies ferrées) ;
3. faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 9 à la CN) ;
4. arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise ;
5. arbitrer les divergences d'opinion dans le cadre de la participation légale.
6. faire les communications éventuelles aux autorités tels que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CCT voies ferrées ;
7. effectuer d'autres tâches selon d'éventuelles règlementations légales.

4. LA CPS construction de voies ferrées mène sa procédure selon les principes légaux. La CPS construction de voies ferrées

a) décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CCT voies ferrées de la part d'une entreprise ;

b) conduit, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CCT voies ferrées et contrôle les chantiers. Elle peut demander à cet effet l'aide d'autres commissions professionnelles paritaires locales de la CN ;

c) établit un rapport concernant son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un délai raisonnable à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position;

d) peut également faire accomplir les tâches au sens des lettres b et c par un tiers spécialisé ;

e) prend, à la fin de l'enquête, une décision écrite contenant la décision proprement dite, une brève motivation ainsi qu'une voie de recours. La décision doit indiquer :

1. si la procédure sera terminée sans suites, ou
2. si, à côté de la constatation de la violation de la CCT voies ferrées, un avertissement ou une sanction selon art. 4 de cet annexe sera prononcée,

3. si une éventuelle communication sera faite aux autorités, et

4. qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

4bis La CPS construction de voies ferrées 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

Art. 3 abrogé

Art. 4 Sanctions

1. Si la CPS construction de voies ferrées constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.

2. La CPS construction de voies ferrées est autorisée:

a) à prononcer un avertissement;
b) à infliger une amende conventionnelle jusqu'à CHF 50'000.– ; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues;
c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes.

2bis Les sanctions prévues en cas de violation des dispositions contractuelles peuvent également être prononcées par la CPS construction de voies ferrées si l'entreprise donne intentionnellement de fausses indications sur ses collaborateurs ou si elle parvient d'une autre manière à se procurer illégalement la carte SIAC ou à déjouer la procédure de contrôle (p.ex. en ne pas fournissant les documents demandés).

2ter Les frais de contrôle et de procédure sont mis à la charge des employeurs et/ou travailleurs qui ont violé des dispositions de la CCT voies ferrées ou, dans les cas où aucune violation de la CCT voies ferrées n'a été constatée, ont donné lieu au contrôle et/ou à la procédure.

3. La peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CCT voies ferrées. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que

a) montant de la prestation pécuniaire dont les travailleurs ont été privé par l'employeur (voir ci-dessus l'alinéa 2, lettre b du présent article);
b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;
c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ; une infraction répétée est considérée comme une infraction grave;
d) grandeur de l'entreprise;
e) prise en compte du fait que le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations;
f) prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter, qu'il le fasse dans un avenir proche.

4. Une peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à la CPS construction de voies ferrées. La CPS construction de voies ferrées utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT construction voies ferrées.

TROSIÈMME PARTIE:
Informations concernant l'application

Commission paritaire suisse de la construction de voies ferrées (CPS construction de voies ferrées)

Commission paritaire suisse de la construction de voies ferrées

Sumatrastrasse 15, CH-8042 Zürich, Téléphone +41 44 542 01 50

info@cps-voiesferrees.ch, www.cps-voiesferrees.ch

Les adresses et d'autres données concernant les commissions Professionnelles paritaires (CPP) locales du secteur principal de la construction en Suisse peuvent être consultées sur le site internet: www.cpsa-construction.ch.